

## ZARZĄDZANIE ZMIANĄ W FIRMIE – Change Management™ FOUNDATION



**Czas trwania:** 3 dni



**Miejsce szkolenia:** Poznań



**Materiały szkoleniowe:** wliczone w cenę, w języku polskim



**Uzyskiwany certyfikat:** międzynarodowy certyfikat Change Management™ Foundation oraz świadectwo ukończenia szkolenia



**Język:** szkolenie w języku polskim lub angielskim (od października 2016 r. także w języku niemieckim)



**Egzamin:** w języku polskim lub angielskim

### Definicja "Menadżera zmiany"

Menedżerowie Zmiany to wszyscy ci, którzy w różny sposób przyczyniają się do procesu:

- dostrzegają potrzebę zmiany i określają tę zmianę;
- oceniają możliwości i zdolności organizacji do zmiany;
- zdobywają zasoby, planują zmianę i oceniają jej skutki;
- rozwijają strategie interesariuszy;
- angażują pracowników w proces zmian;
- dostarczają ludziom odpowiedniej wiedzy, umiejętności i postaw;
- komunikują zmianę;
- zarządzają projektami zmiany i mierzą jej postęp;
- ułatwiają pracę grup działających nad inicjatywą zmian;
- wspierają i wdrażają zmianę w organizacji.

Każda osoba zaangażowana w jakikolwiek sposób w ten proces spełnienia, przynajmniej po części, rolę "menadżera zmiany".



### OPIS SZKOLENIA



Celem szkolenia jest poznanie i zrozumienie metodyki Change Management™ na poziomie podstawowym. Szkolenie prowadzone jest w formie wykładu oraz praktycznych ćwiczeniach opartych na rozbudowanym studium przypadku. Szkolenie

zakończone jest egzaminem certyfikującym. W przypadku otrzymania pozytywnego wyniku uczestnik otrzymuje międzynarodowy **certyfikat Change Management™ Foundation**.

Jeżeli zmiany są jedynym pewnikiem, to w zasadzie nie powinny one nikogo zaskakiwać. Zadziwiające więc, że tak często zupełnie nie jesteśmy na nie przygotowani. W rzeczywistości wiele organizacji w ogóle nie informuje pracowników o nieuchronnych zmianach.

Zespoły pozbawione jasnej wizji pragną jedynie przetrwać, a menedżerowie, którym brakuje umiejętności, uciekają od zarządzania konfliktami wśród zestresowanych pracowników. Zarządzanie zmianą w ujęciu Cameron i Greena, autorów podręcznika "Nadawanie sensu zarządzaniu zmianą" będącego kanwą dla akredytowanego szkolenia, to spójna i kompleksowa koncepcja obejmująca cztery aspekty tego tematu, takie jak: zmiana indywidualna, zmiana zespołowa, zmiana organizacyjna oraz przeprowadzenie zmianom.

Model zmiany opisuje 4-etapowy ogólny proces zmiany przyjmowany przez wiele organizacji. Obok tych czterech kluczowych etapów zmiany znajdują się "angażowanie i komunikacja z interesariuszami" oraz "ludzka" strona zmiany, o której mowa w części "zmiana a jednostka".

Rys. 1 Model zmiany



Pozycje w każdym z pól na schemacie podają powiązane kluczowe tematy z zarządzania zmianą, które będą omawiane w trakcie kursu. Wyjściowym założeniem jest to, że po pierwsze musimy zrozumieć sposób, w jaki zmiana dotyka osób ponieważ to stwarza podstawy do definiowania, planowania i realizacji udanych zmian.

## ADRESACI

Adresaci szkolenia to:

- najwyższa, wyższa i średnia kadra menedżerska,
- specjaliści i pracownicy biorący udział w zmianach oraz planujący je,
- wszyscy, którzy uczestnicząc w zmianach, pragną rozumieć reguły rządzące skutecznymi wdrożeniami zmian i wykorzystać je we własnych środowiskach.



## KORZYŚCI

### Korzyści dla uczestnika:

- przygotowanie do egzaminu certyfikującego,
- zdobycie wiedzy teoretycznej i praktycznej, dotyczącej realizacji, kontrolowania przebiegu oraz nadzorowania zmian,
- zrozumienie, jak można stworzyć spójne środowisko dla wdrażania zmian i kultury projektowej,
- uświadomienie sobie znaczenie ról przywódców, poznać rodzaje i typy przywództwa i wybrać odpowiednie przywództwo w kontekście zmian w organizacji,
- budowanie własnej ścieżki kariery zawodowej według międzynarodowych standardów.

### Korzyści dla organizacji:

- wzmocnienie świadomości członków organizacji w zakresie stosowania ustrukturyzowanego podejścia do zarządzania zmianą,
- uzyskanie dla organizacji przewagi konkurencyjnej, dzięki certyfikacji pracowników,
- zrozumieć wszelkie aspekty wprowadzania zmian, zarówno indywidualnych, jak i z perspektywy jednostek, zespołów i organów.



## PROGRAM SZKOLENIA

Kluczowe zagadnienia, które będą omawiane w trakcie szkolenia i które będą odnosiły się do konkretnych praktyk biznesowych, to:

- **Jednostka a zmiana** - Style uczenia się i ich preferencje. Cztery psychologiczne podejścia do zmiany. Jak pomagać innym się zmienić? Osobowość a zmiana. Model transformacyjny. Opór wobec zmiany. Wspieranie jednostek w czasie zmiany. Słuchanie i przekazywanie informacji zwrotnej.
- **Zespoły a zmiana** - Natura zespołu. Skuteczność zespołu a zachowania. Etapy rozwoju zespołu oraz dynamika zespołu. Rola przywódcy zespołu. Moderowanie.
- **Organizacje a zmiana** - Przegląd modeli zmian organizacyjnych - kiedy zmiana przebiega źle, a kiedy dobrze? Jak naprawdę działają organizacje - Metafory Morgana. Modele i podejścia do zmiany organizacyjnej. Dynamika zmiany, siły napędowe i hamujące. Różne modele zmiany. Narzędzia wspierające kompleksową zmianę. Gotowość na zmianę.
- **Przywódtwo a zmiana** - Przywództwo a metafory organizacji. Style przywództwa i kompetencje emocjonalne. Typy liderów. Przywództwo w różnych fazach zmiany. Role przywództwa w procesie zmiany. Znaczenie zaangażowania interesariuszy.



## **SUGEROWANA ŚCIEŻKA SZKOLEŃ**

Szkolenie z Change Management™ pozwala zrozumieć niuanse dotyczące „miękkich elementów” zarządzania z pracą ludzi odpowiedzialnych za realizację złożonych programów czy pojedynczych projektów. Wcześniejsze uczestnictwo w szkoleniu z zarządzania projektami PRINCE2® i zarządzania programami MSP® umożliwia głębsze rozumienie brytyjskiej filozofii porządkowania środowiska biznesowego, ale i bez znajomości tych metod, wiedza uzyskana podczas szkolenia będzie użyteczna i pozwoli na lepsze rozumienie relacji pomiędzy ludźmi i zespołami w procesach zmian. Inne szkolenia takie jak zarządzanie ryzykiem (M\_o\_R®), portfelem (MoP®) czy wartością (MoV®) zachowują tę samą filozofię i posługują się ujednoliconymi glosariuszami.