

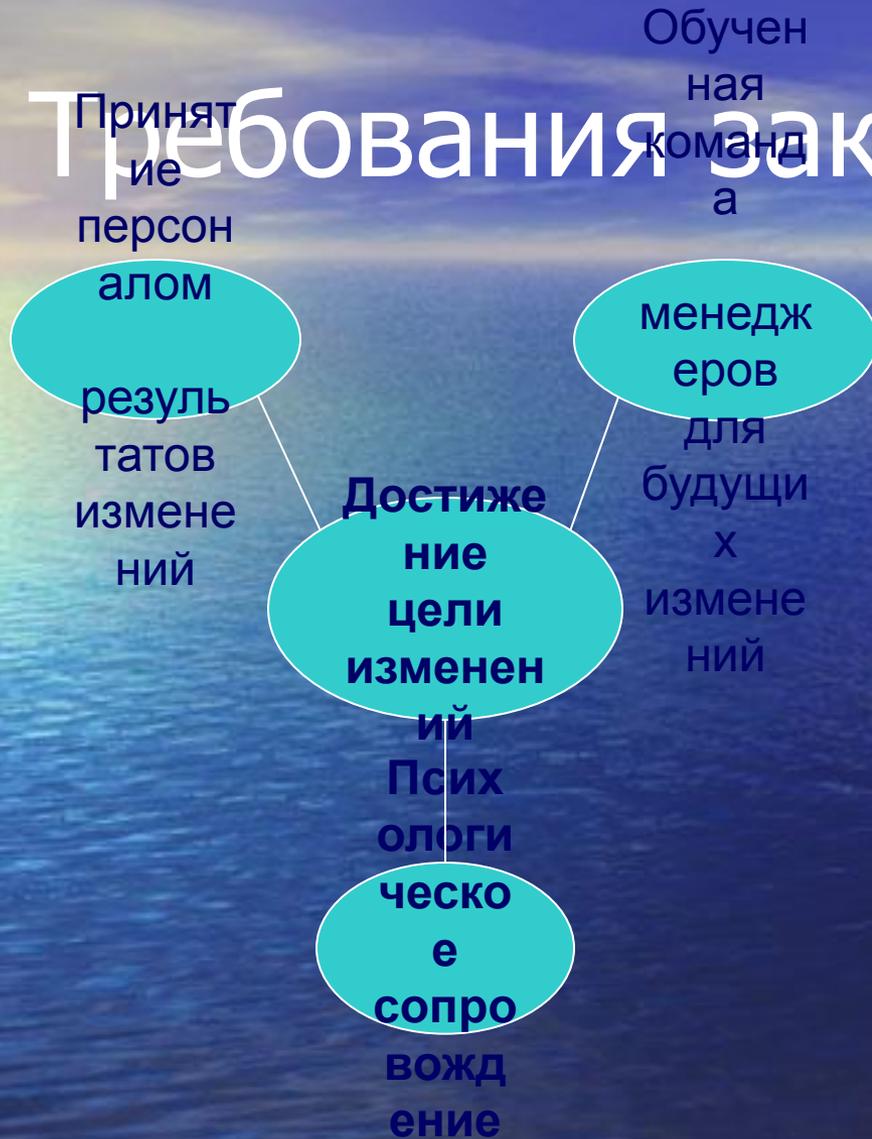
Психологическое сопровождение организации в процессе внедрения изменений.

Мастерская изменений Елены Ильченко
Elena-kigo.blogspot.com

Цель

- Достижение цели изменений.
- Снижение рисков возникновения конфликтов.
- Снижение уровня сопротивления изменениям.
- Активное включение всего персонала в процесс изменений.

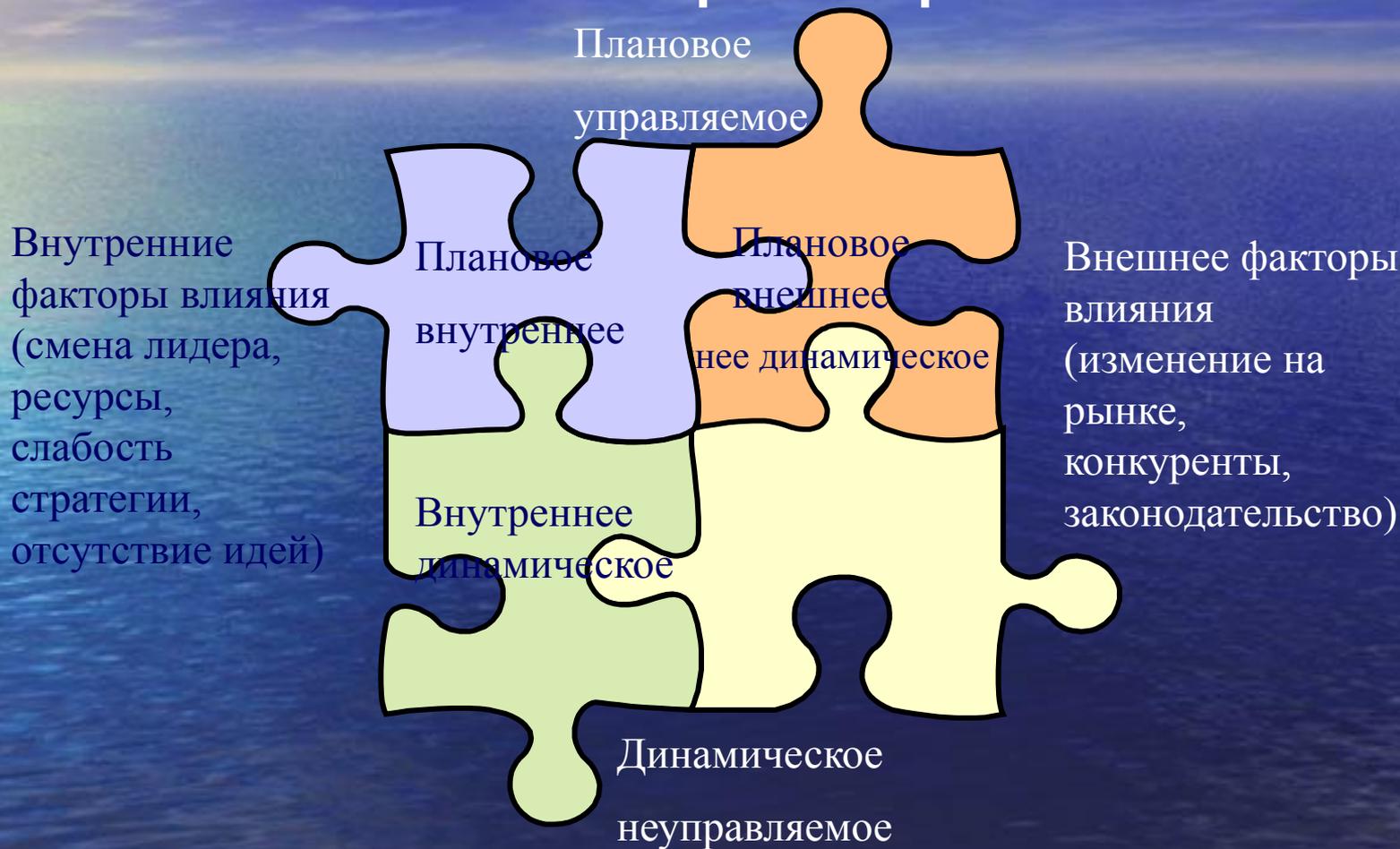
Требования заказчика



- Достижение результата
- Лояльность персонала к процессу изменений
- Создание команды изменений
- Эффективное прохождение всех этапов процесса изменений

Управление изменениями

Ключевые характеристики



Технологии психологического сопровождения. Этап диагностики

- Собеседования
- Разработка и анализ анкет
- Определение уровня готовности персонала к процессу изменений



Технологии психологического сопровождения. Этап подготовки изменений

- Создание команды изменений
- Цель, план, контроль, ответственность
- Система поощрений
- Эффективная коммуникация (вертикальная, горизонтальная)



Технологии психологического сопровождения. Этап реализации.



Технологии психологического сопровождения. Этап проверки на прочность.

Методы преодоления сопротивления

- информирование и общение
- участие и вовлеченность
- помощь и поддержка
- переговоры и соглашения
- манипуляции и кооптации
- явное и неявное принуждение



Причины сопротивления изменениям

Причина	Результат	Реакция
Эгоизм	Ожидание личных потерь	«Политическое поведение»
Непонимание цели и стратегии	Низкая степень доверия менеджерам	Слухи
Низкая оценка последствий	Неадекватное восприятие планов	Открытое несогласие
Низкая терпимость к изменениям	Отсутствие необходимых навыков и умений	Поддержание собственного престижа

Технологии психологического сопровождения. Этап достижения цели.



***Мы не проводим изменений ради изменений, но мы всегда изменяем тот или другой процесс, как только будет доказано, что новый способ лучше старого; мы считаем нашей обязанностью убирать все препятствия, мешающие прогрессу.
Генри Форд***