

Организация процесса проведения изменений в компании с применением инструментов методологии Agile

Готовность к постоянным изменениям – необходимое условие выживания организации в меняющемся мире. Но развитие компании можно обеспечить только действуя на опережение. В курсе рассмотрены возможности применения руководителями гибких технологий для предвидения нарастающих изменений во внешней среде и обеспечения адаптации к ним организационной структуры и ключевых бизнес-процессов компании, используя преимущества методологии Agile и ее инструментов, включая Scrum.

Дата проведения: 7 - 10 октября 2024 с 10:00 до 17:30

Артикул: СП11502

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Дневной

Срок обучения: 4 дня

Продолжительность обучения: 32 часа

Место проведения: г. Санкт-Петербург, ул. Петропавловская, д. 4, литер А. Станция метро «Петроградская».

Стоимость участия: 47 800 руб.

Для участников предусмотрено: Методический материал, кофе-паузы.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 32 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Руководителей компаний и подразделений, менеджеров проектов.

Цель обучения

Научиться планировать проведение реорганизации компании/подразделения, используя Agile - подход и оценивать потенциальные последствия преобразований, формировать план действий, подбирать команду и набор инструментов, обеспечивающих гибкость реакции компании на угрожающие внешние и внутренние факторы.

Особенности программы

В рамках курса для слушателя программы предоставляется уникальная возможность освоить организацию процесса преобразования компании (подразделения), с практическим применением инструментов Agile и Scrum, психологических приемов работы с персоналом для повышения готовности к изменениям, учитывая ограничения трудового законодательства.

Результат обучения

В результате обучения слушатели:

- Ознакомятся с нормативно-правовой базой проведения организационных изменений с точки зрения соблюдения трудового законодательства.
- Научатся оценивать факторы внешней среды, несущие как угрозы функционированию организации, так и возможности ее развития.
- Научатся анализировать потенциал развития компании с учетом тенденций изменений в отрасли, продукте, потребности.
- Смогут оценить проблемы текущего состояния, источники проблем, пути изменений.
- Научатся соотносить цели и задачи организации с потенциалом ресурсов, оценивать готовность к изменениям.
- Научатся оценивать возможности изменений в организационной структуре и процессах, исходя из целей, задач, ресурсов и динамики внешней среды.
- Получат представление о возможностях практического применения Agile в текущей работе.
- Узнают об ограничениях и особенностях использования Agile.
- Научатся приемам работы с инструментами Scrum и Kanban.
- Научатся выбирать модель организационных изменений с учетом ключевых факторов.
- Приобретут навык организации работы Agile – команды в процессе преобразований.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

День-1.

Обеспечение процесса организационных изменений в-компании с-позиции соблюдения трудового законодательства.

- Нормативно-правовая база: как провести реорганизацию и-не-встретиться в-суде с-бывшими сотрудниками.
- Порядок реорганизации компании (подразделения): этапы, последовательность шагов, цена ошибок.
- Документооборот: как обезопасить организацию от-проблем с-работниками в-процессе изменений.
- Сложности реорганизации через ликвидацию подразделения.
- Создание нового подразделения: подводные камни.
- Перемещение или увольнение сотрудников. Оцениваем последствия.
- Временные трудовые коллективы. Проектные команды.
- Обязательства компании по-результатам проведения изменений.

Психологические вопросы процесса реорганизации.

- Формальные и-неформальные лидеры: оценка силы воздействия на-успех преобразований.
- Теория поколений: учет особенностей ключевых работников.
- Процесс реорганизации: учет поведения разных психотипов сотрудников на-каждом из-этапов. Оценка влияния на-успешность преобразований.
- Оценка персонала с-точки зрения места в-будущей команде: как определить с-кем не-по-пути и-как психологически подготовить такого сотрудника к-необходимости смены работы.
- Как настроить сотрудников на-принятие необходимости преобразований.
- Как побудить переобучиться сотрудников, которым необходимо повысить квалификацию.
- Психологические инструменты борьбы с-сопротивлением изменениям.
- Конфликты: источники и-решения.
- Agile-команда.

Практикумы.

День-2.

Управленческий аспект реорганизации компании (подразделения).

- Спиральная динамика. Как меняется мировоззрение при переходе от-индустриального общества к-цифровому миру.
- Философия развития организации.
- Влияние жизненного цикла компании и-продукта на-принятие решения о-реорганизации.
- Оценка динамики изменения внешней среды: учет глобальных трендов, типа рыночной структуры всех звеньев технологической цепочки, мотивации потребителей, ограничений и-санкций, смены технологий.
- Цифровая трансформация и-цифровизация: опыт успешного проведения и-ошибок.
- Современные модели организационных изменений.
- Источники и-причины сопротивления изменениям.

- Эффективное управление процессом изменений: что нужно знать и-контролировать руководителю.
- Экономическое обоснование реорганизации: соотнесение стратегических выгод с-тактическими.
- Комплекс инструментов. Agile, Scrum и-Kanban.

Решение о-реорганизации компании (подразделения): формальные и-неформальные основания.

- Причины реорганизаций.
- Типы изменений в-компании. Примеры.
- Формы реорганизации: основания и-условия применения.
- Стратегический анализ последствий реорганизации.
- Резервы и-ресурсы.
- Ожидаемый результат преобразований.
- Условия достижения.
- Возможные причины провала преобразований.
- Кто отвечает за-успех преобразований.
- Какие проблемы возникают при проведении изменений.
- Откуда ждать подвох?

Практикум: Применение модели «Кенефин» (Cynefin framework) для выбора оптимальной модели управления.

День-3.

Регулярный менеджмент: пути оптимизации работы подразделения (компании).

- Мониторинг целей и-задач подразделения/компании.
- Диагностика действующей организационной структуры: ее-достоинства и-слабые места.
- Виды работ: анализ эффективности распределения сотрудников.
- Требования к-навыкам и-квалификации сотрудников. Соответствие целям и-задачам.
- Механизм координации деятельности: критерии выбора, условия эффективной работы.
- Анализ возможностей и-условий применения подходов: продуктового, проектного, процессного.
- Алгоритм поиска проблем в подразделении/компании: источник будущих изменений.
- Оценка степени адаптивности компании к изменениям внешней и внутренней среды.
- Выявление потребности в росте гибкости.
- Необходимые условия обеспечения роста гибкости.
- Существующие ограничения на гибкость.
- Доступные инструменты повышения гибкости.

Практикум: «Отбор потенциальных направлений преобразований».

День-4.

Применение гибких инструментов в-процессе преобразований.

- Системное мышление и-системный подход. Какие организационные проблемы помогает решить Agile.
- Практические ограничения.
- Проблемы коммуникаций между структурами разной культуры.
- Типы организаций/подразделений, которые могут использовать технологию Agile.
- Самоуправляемые организации Фредерика Лалу.
- Agile Manifest. Ценности и-принципы Agile. Ошибки применения.
- Agile в-управлении и-маркетинге.
- Отраслевые особенности применения Agile.
- Особенности применения Scrum и-Kanban.

Управление изменениями при внедрении Agile.

- Проектное управление: метрики проекта/продукта. Метрики потока создания ценности (Flow Metrics).
- Гибридное проектное управление.
- Agile трансформация подразделения-/ организации.
- Agile в-управлении изменениями по-модели ADKAR.

Практикум: «План применения гибких технологий в-процессе реорганизации».

Преподаватели

ВОРОБЬЁВ Павел Федорович

R&D директор. Руководитель проекта (сертифицирован ПМ - стандарт).

Бизнес-тренер, консультант по организационному развитию, эксперт-аналитик в области экономики, управления и маркетинга.

Приглашенный лектор и ведущий семинаров в области менеджмента, маркетинга-и построения бизнес-систем анализа-РАНХиГС,-НИУ ВШЭ и ряда корпоративных университетов.

Разработка и сопровождение проектов в сфере машино- и судостроения, энергетики.

Специализируется на бизнес-планировании и моделировании.

ГОРУЛЁВ Денис Алексеевич

Генеральный директор страховой компании.

Директор института Цифровой экономики СПбГЭУ.

Доцент факультета цифровых трансформаций Университета ИТМО.

Участник проектов по заказу компаний: ГАЗПРОМ, Роснефть, Эртей Петрошем Рус и др.

ГРИГОРЬЕВА Ольга Владимировна

Эксперт в области разработки электронных курсов и организации дистанционного обучения на программах ДПО.

Практикующий юрист, специалист по трудовому праву и ведению делопроизводства, с опытом государственной службы и проведения проверок юридических лиц.

Эксперт по законодательству в сфере образования, участвующий в организации учебного процесса, в том числе в области электронного обучения.

Имеет опыт проведения лекций и практических занятий по направлениям «Обучение персонала», «Образовательная организация ДПО».

НОСОВЕЦ Юлия Аркадьевна

Эксперт по межличностному взаимодействию, вопросам управленческой эффективности и управлению человеческими ресурсами, организационный психолог.

Образование:

Санкт-Петербургский государственный университет, факультет психологии.

Опыт работы:

- Опыт работы психологом – 25 лет.
- Опыт работы в качестве корпоративного тренера с ОАО «РЖД», АК «АЛРОСА», ОАО «МЕГАФОН», ОАО «ПСБ» и др.
- Опыт проведения тренингов для различных профессиональных групп, в том числе для руководителей медицинских организаций – 17 лет.
- Разработала и проводит программы «Психология переговоров», «Эффективные продажи», «Успешный руководитель», «Публичное выступление», «Создание команды», «Тайм-менеджмент», «Управление изменениями», «Психологические аспекты в работе с претензиями», «Искусство убеждения», др.