

Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Program:

Diagnoza przeobrażeń na współczesnym rynku pracy

- Identyfikacja głównych trendów i sił napędzających zmiany na rynku pracy (digitalizacja, automatyzacja, zmiany demograficzne, nowe modele pracy)
- Analiza wpływu transformacji cyfrowej na strukturę zatrudnienia i wymagane kompetencje
- Rozpoznawanie sygnałów zmian w otoczeniu organizacji i ich wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa
- Mapowanie stakeholderów w procesach zmian wynikających z przeobrażeń rynkowych

Model komunikacji w procesach zmian rynkowych

- Model czterech uszu Von Thuna w komunikacji zmian - rozpoznawanie potrzeb i obaw różnych grup interesariuszy
- Zasady skutecznego słuchania w kontekście niepewności rynkowej
- Aktywne słuchanie jako narzędzie diagnozy potrzeb pracowników w okresach transformacji
- Komunikacja z wielopokoleniowymi zespołami w zmieniającym się środowisku pracy

Proaktywne podejście do zarządzania zmianami

- Od reaktywności do proaktywności - Krąg wpływu i krąg zainteresowań w kontekście zmian rynkowych
- Budowanie świadomości własnych kompetencji i zasobów potrzebnych do zarządzania zmianami
- Identyfikacja obszarów wpływu organizacji na adaptację do zmian rynkowych
- Techniki monitorowania środowiska zewnętrznego i wczesnego wykrywania trendów

Budowanie świadomości własnych zasobów w zarządzaniu zmianami

- Diagnoza kompetencji personalnych w kontekście zarządzania zmianami rynkowymi
- Identyfikacja predyspozycji do pracy z zespołami w okresach transformacji
- Analiza własnych mocnych stron jako lidera zmian
- Rozpoznawanie barier osobistych w procesach adaptacji do zmian zewnętrznych

Zarządzanie oporem wobec zmian wynikających z przeobrażeń rynkowych

- Diagnoza źródeł oporu przed zmianami w kontekście transformacji rynku pracy
- Rozpoznawanie własnych reakcji na niepewność i zmianę - identyfikacja barier i katalizatorów
- Strategie budowania akceptacji dla zmian u różnych grup pracowniczych
- Techniki komunikacji w sytuacjach konfliktowych związanych z wprowadzaniem zmian

Praca z wewnętrznymi ograniczeniami w procesach zmian

- Kim jest krytyk wewnętrzny i jak zamienić go na sojusznika w zarządzaniu zmianami
- Praca z wewnętrznymi ograniczeniami w procesie adaptacji do przeobrażeń rynkowych
- Budowanie pewności siebie w roli lidera zmian w niepewnym środowisku
- Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian u siebie i pracowników

Dynamika zespołów w procesach adaptacji do zmian rynkowych

- Rola lidera w zarządzaniu zespołem podczas transformacji wynikającej z zmian zewnętrznych
- Wykorzystanie różnorodności zespołu jako zasobu w procesach adaptacyjnych
- Analiza potrzeb różnych grup interesariuszy w procesach zmian
- Budowanie odporności psychologicznej zespołu na zmiany

Budowanie synergii zespołowej w okresach transformacji

- Efekt synergii i psychologii pozytywnej w zespołach przechodzących zmiany
- Budowanie zaangażowania pracowników w procesy adaptacji do zmian rynkowych
- Wykorzystanie mocnych stron zespołu w implementacji rozwiązań adaptacyjnych
- Wspieranie rozwoju nowych kompetencji adekwatnych do zmieniających się wymagań rynku