

Prosci[®]

PEOPLE. CHANGE. RESULTS.

Тренинги по управлению изменениями СИБУР

Компания *and Change CIS* является официальным представителем Prosci ADKAR[®]

Глобальный стандарт в области управления изменениями

Prosci Inc. (Просай) – американская компания, глобальный лидер в области решений по управлению изменениями (people side of change), разработчик одной из самых популярных моделей изменений ADKAR® и ролевых тренингов по управлению изменениями. Компания *and Change* является **единственным официальным представителем Prosci** в России и СНГ.



Пользуются ведущие компании

Более 80% компаний из списка Fortune 100 являются клиентами Prosci (Просай). В частности, в Microsoft эта методика – корпоративный стандарт



Банк лучших практик

За более чем 20-летнюю историю исследований Prosci (Просай) сформирован крупнейший свод лучших практик по управлению изменениями в мире



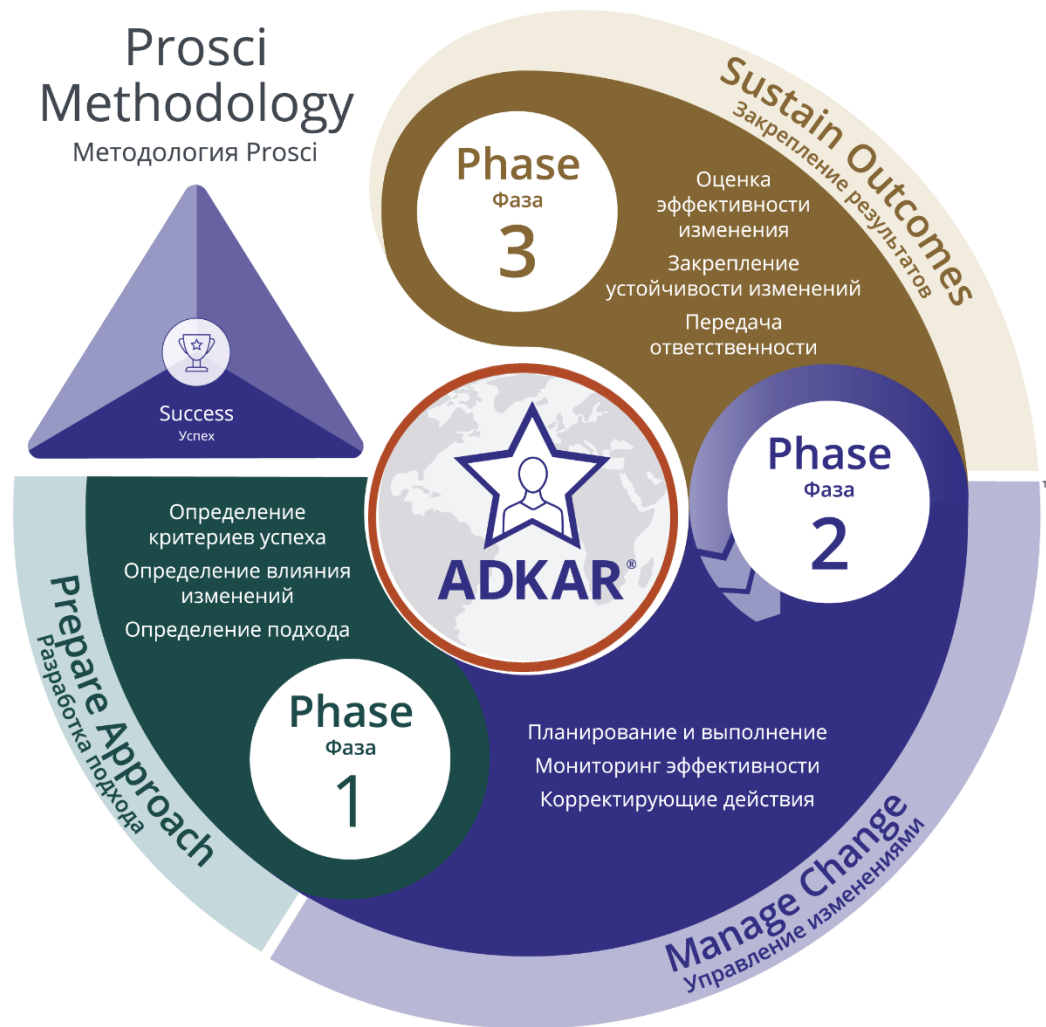
Стандарт знаний

Сертификат Prosci (Просай) является стандартом знаний в области управления изменениями, его указывают в качестве требуемой квалификации ведущие мировые компании

Пользователи методики Prosci (Просай) в России и СНГ



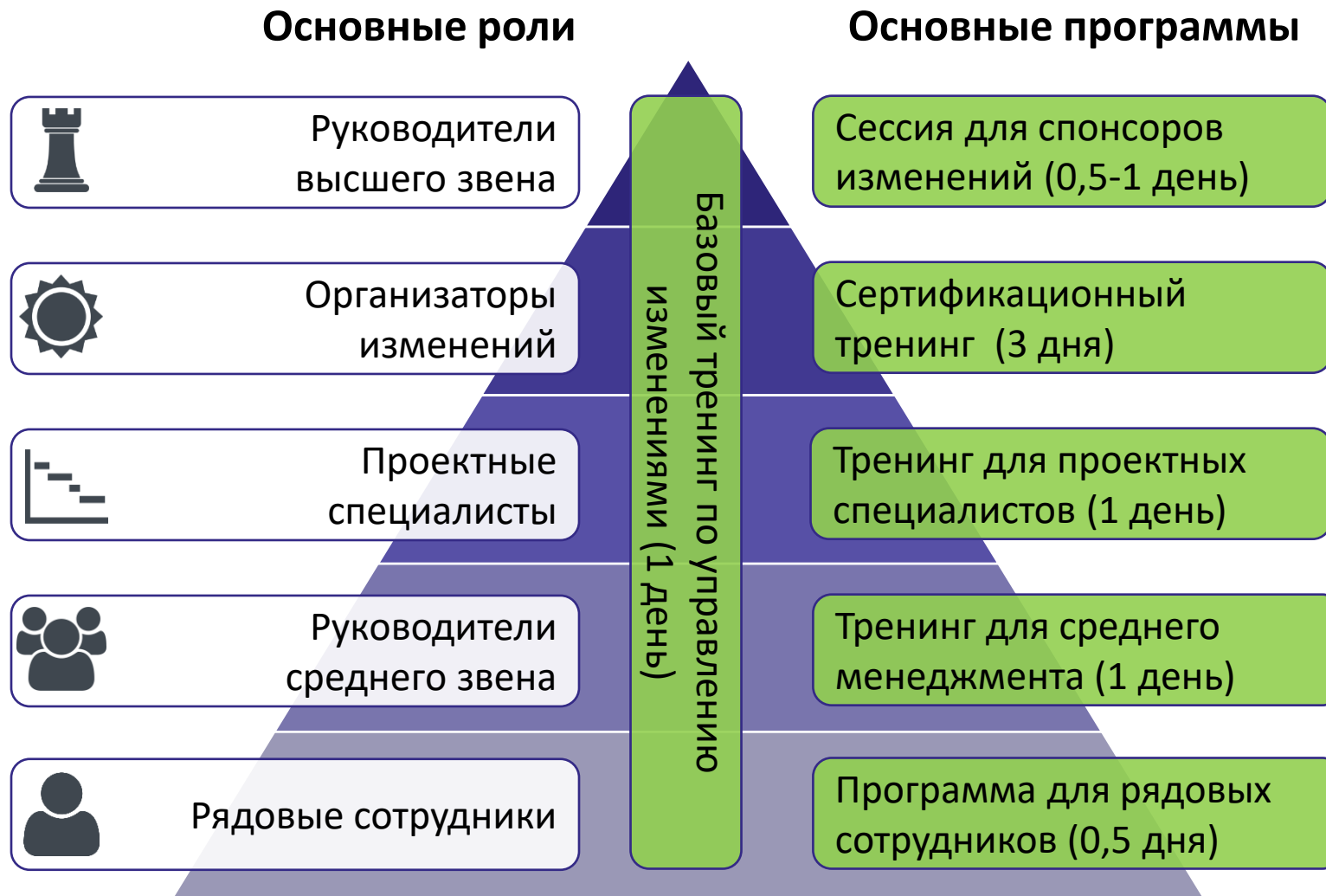
Процесс управления изменениями Prosci®



Процесс управления изменениями Prosci (people side of change):

- Разработан на основе **исследований лучших мировых практик** управления изменениями (Prosci Best Practices Report)
- **Детализирован** до уровня метрик, шагов, шаблонов, ролей и компетенций
- Для ключевых ролей в процессе управления изменениями разработаны **тренинги с фокусом на определенную роль** – от руководителей высшего звена до рядовых сотрудников

Тренинги по управлению изменениями Prosci® для основных ролей в трансформации



Самый посещаемый сертификационный тренинг по управлению изменениями в мире

Говорите об изменениях на одном языке!

Фасилитаторы

Юрий Проскурня

Prosci® Certified Advanced Instructor,
Эксперт по управлению изменениями



Участвовал в качестве руководителя функции управления изменениями в ряде масштабных трансформаций: Программе трансформации в Госкорпорации «Росатом» (более 300 предприятий и 50 тыс. сотрудников в охвате), системном развертывании Производственной системы Росатома на ключевых предприятиях отрасли, а также трансформации операционной модели, которую ведет Фонд национального благосостояния Казахстана «Самрук-Казына» в стратегических национальных компаниях (нефть и газ, атом, железные дороги, почта, электрические сети и генерация электроэнергии).

Римма Денисовец

Prosci® Certified Advanced Instructor,
Эксперт по управлению изменениями



Специализируется на управлении изменениями более 15 лет, руководила командами по управлению изменениями в трансформационных проектах, в том числе, внедрения ERP-систем, Lean-методик, централизации функций, изменениях корпоративной культуры в российских и международных компаниях – PepsiCo, Shell, Sun InBev, СУЭК, Deloitte.

Предварительная оценка стоимости

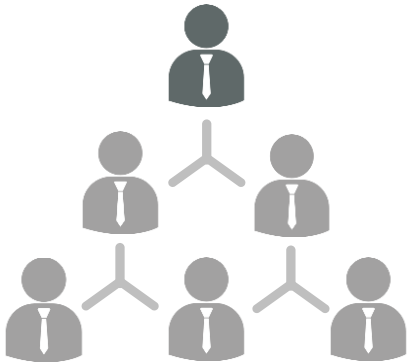
| № | Аудитория | Продукт | Фокус | Единица | Стоимость, руб.* |
|-----|--|---|--|---|--|
| 1.1 | Руководители высшего звена (CEO, CEO-1) | Prosci® Sponsor Briefing Сессия для спонсоров изменений | - Роль руководителей высшего звена в управлении изменениями | Группа (10-15 чел) 0,5-1 день | 450 000 |
| 1.2 | Руководители среднего звена (директора, руководители подразделений, команд, групп) | Prosci® for Managers Тренинг для руководителей среднего звена Prosci® | - Конструктивное принятие изменений - Ретрансляция изменений и проведение подчиненных через изменения | Группа (15-25 чел), 1 день | 450 000 |
| 1.3 | Проектные офисы/организаторы изменений | Prosci® Change Management Certification Training Сертификационный тренинг | - Углубленное изучение процесса и инструментария управления изменениями (для больших проектов) | За 1 чел., Группа до 20 чел. 3 дня, | 125 000 (внутрикорп.) 165 000 (открытый) |
| 1.4 | Кадровый резерв/агенты изменений | Prosci® Fundamentals Базовый тренинг | - Процесс управления изменениями - Роли в управлении изменениями | Группа (15-25 чел), 1 день | 450 000 |

* Перелет и проживание тренера не включены

Сессия для спонсоров изменений (Prosci® Sponsor Briefing)

Аудитория

Руководители высшего звена, ответственные за реализацию стратегических проектов и инициатив компании



Содержание

- Ключевые вопросы для начала изменений
- Данные исследований лучшей практики по управлению изменениями
- Оценка «здоровья» текущих трансформационных проектов в компании
- Создание условий для успеха:
 - Трансформационных проектов
 - Руководителей как лидеров изменений
 - Изменений в организации в целом
- Модели управления изменениями: Project Change Triangle, 3-фазная модель управления изменениями и модель ADKAR®
- Чек-лист лидера стратегической трансформации
- Ключевые роли в эффективном управлении изменениями
- Уровни зрелости управления изменениями в организациях

Возможности для участников

- Сравните изменения в компании с лучшей мировой практикой
- Сформируйте у топ-менеджеров четкое понимание их роли как лидеров-спонсоров изменений
- Разработайте дорожные карты по управлению изменениями для конкретных проектов и программ

Навигатор спонсора изменений

The screenshot displays the Prosci Change Navigator tool, which is a comprehensive framework for managing change. It is divided into several key sections:

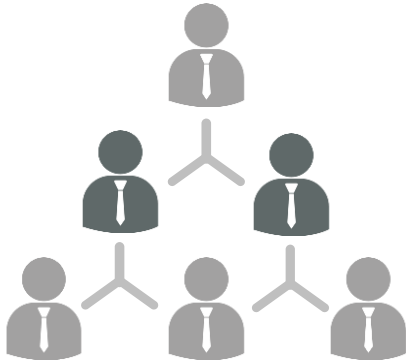
- 1. DEFINE SUCCESS Six Essential Questions:** A series of questions to explore the scope and nature of the change, such as "WHAT IS CHANGING?", "WHY IS IT CHANGING?", and "WHAT IS NOT CHANGING?".
- 2. POSITION Project Change Triangle:** A diagram showing the relationship between Leadership/Ownership, Project, and Change, with a central focus on the Project.
- 3. SCALE Change Characteristics & Organizational Attributes:** A 2x2 matrix plotting Change Characteristics (small to large) against Organizational Attributes (low to high risk).
- 4. ANALYZE IMPACT:** A table for assessing the impact of change on different groups, with columns for Group, Win/Loss, and Work Impact.
- 5. ENGAGE STAKEHOLDERS:** A table for identifying key stakeholders and their support levels.
- 6. DRIVE ADOPTION:** A table for tracking the adoption of the change across different levels of the organization, using the ADKAR model.

Сертификационный тренинг по управлению изменениями (Prosci® Change Management Certification)

Аудитория

Сотрудники, занимающиеся внедрением изменений в различных функциональных областях:

- Организационное развитие, HR
- Проектное/продуктовое управление
- Управление изменениями
- Бережливое производство
- ИТ, agile



Содержание

День 1

- Основы управления изменениями
- Модель Prosci Change Triangle
- Модель ADKAR
- 3-фазный процесс Prosci – Разработка подхода
- Проверка знаний

День 2

- 3-фазный процесс Prosci – Разработка подхода
- 3-фазный процесс Prosci – Управление изменениями
- Проверка знаний

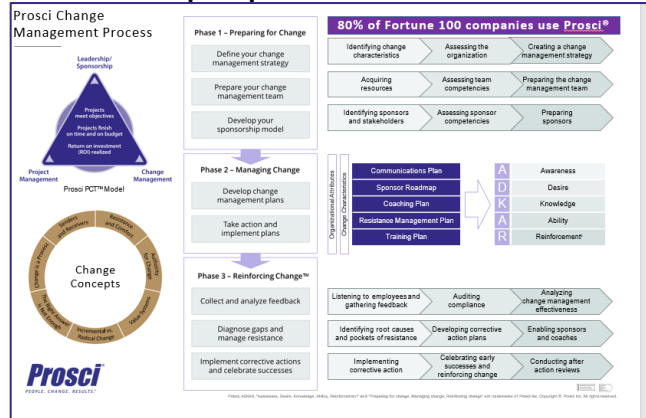
День 3

- 3-фазный процесс Prosci – Управление изменениями
- 3-фазный процесс Prosci – Закрепление результатов
- Защита планов управления изменениями
- Подведение итогов и вручение сертификатов успешно прошедшим курс

Возможности для участников

- Разработайте план управления изменениями для своего проекта на базе моделей PCT®, ADKAR®, 3-Phase Model
- Получите доступ в онлайн-портал с инструментами и шаблонами
- Получите международный сертификат Prosci®

Навигатор практика изменений



Базовый тренинг по управлению изменениями (Prosci® Taking Charge of Change)

Аудитория

- Руководители, желающие разобраться в управлении изменениями
- Группы стейкхолдеров, на которых влияют изменения в организации
- Участники кадровых резервов, которым необходимо получить структурированное представление об управлении изменениями



Содержание

Что такое управление изменениями?

- Определение управления изменениями

Принцип 1: У изменений должна быть причина

- Причины изменений
- Процесс изменений

Принцип 2: Изменения на организационном уровне требуют изменений на индивидуальном уровне

- Сотрудник как единица изменений
- Оценка влияния изменений на группы

Принцип 3: Результат изменений на уровне организации – сумма изменений на индивидуальном уровне

- «Человеческие» метрики, влияющие на ROI проекта

Принцип 4: Управление изменениями – это методология

- Факторы успеха
- Роли в процессе управления изменениями
- Минимизация сопротивления

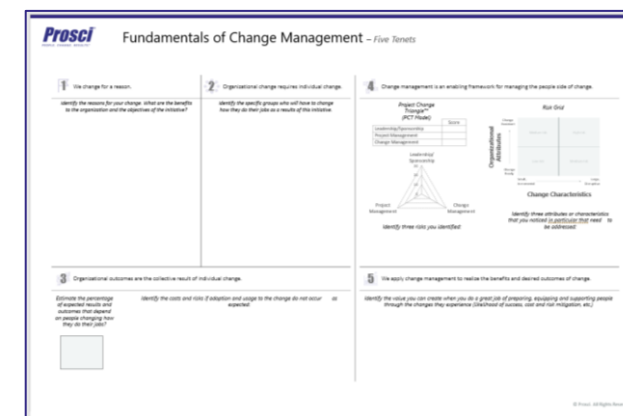
Принцип 5: Применяем управление изменениями для получения результатов проекта

- Обеспечение принятия изменений
- Планы и дальнейшие шаги

Возможности

- Получите структурированное представление о процессе управления изменениями по методологии Prosci®
- Ознакомьтесь с основными моделями управления изменениями: PCT®, ADKAR®, 5 принципов
- Научитесь применять модель ADKAR®

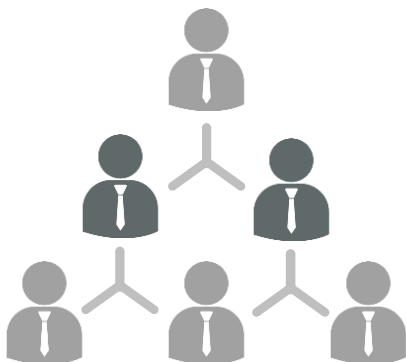
Навигатор по 5 принципам



Тренинг для руководителей среднего звена Prosci®

Аудитория

Руководители подразделений: директора, директора департаментов, начальники управлений и отделов, которым необходимо провести своих подчиненных через изменения



Содержание

Первая половина дня

- Зависимость бизнес-результатов от управления изменениями
- Процесс управления изменениями
- Ключевые понятия в управлении изменениями
- Данные исследований и лучшие практики
- Модель изменений на индивидуальном уровне ADKAR®
- Подготовьте себя к изменениям (конструктивное принятие изменений)

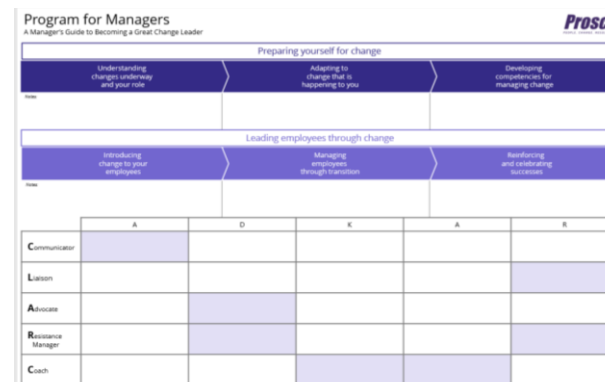
Вторая половина дня

- Подача изменений сотрудникам
- Фасилитирование сотрудников через изменения
- Выявление и минимизация сопротивления
- Закрепление изменений и празднование успехов
- Разработка плана работы с сотрудниками по ключевым изменениям в компании

Возможности

- Узнайте, как принимать изменения самому и как успешно провести своих сотрудников через изменения
- Ознакомьтесь с основными принципами управления изменениями
- Разработайте план действий по работе со своими сотрудниками в период изменений

Навигатор лидера изменений



stay in touch and **Change**

Юрий Проскурня

+7-916-599-89-67

yuriprosk@andchange.com

www.andchange.ru