



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ И.С.ТУРГЕНЕВА»**

ПРЕЗЕНТАЦИЯ

работы по кейсу

«Стиль управления.....»



Выполнили студентки группы 71-УП
Докукина Елена
Мишуткина Дарья
Шурупова Валентина

Орел, 2020



• 1.1 Как провести диагностику существующей ситуации?

Успех перемен зависит в первую очередь от того, примут ли их сотрудники. Чтобы это произошло, нужна постоянная и тщательно выстроенная коммуникация с персоналом. И чем масштабнее перемены, тем выше роль непрерывного и, по возможности, прозрачного диалога. Для успешного осуществления перемен членам команды необходимо определить сроки и направление деятельности (инструкции, предписания и т.п.), обеспечить доступ к информации (базы данных и т.п.) и эмоциональную поддержку (создание в организации атмосферы доверия). Основное внимание рекомендуется уделять именно хамелеонам, так как фундаменталисты слишком негативно смотрят на возможные изменения, а новаторы не нуждаются в агитации. Эмоциональный спад — естественная для большинства людей реакция на сообщение о грядущих переменах. Дальнейшее их принятие происходит только по мере получения детальной информации. В такой ситуации сотрудникам полезно знать, что их чувства вполне нормальны и закономерны. Поэтому внутри компании нужно активно продвигать познавательные ролики про так называемую кривую изменений, которая описывает перепады восприятия. Одновременно можно представить перемены как неизбежную часть жизни на самых простых и будничных примерах, таких как открытие нового супермаркета возле дома или косметический ремонт в квартире.



Особое внимание стоит уделить системному анализу мотивировок деятельности, а также системам ценностей менеджмента обеих компаний. Для этого используем метод, в основе которого лежит психоаналитическая теория К.Г. Юнга. Согласно данной теории каждый человек использует четыре канала общения, один из которых обычно является доминирующим, а другие развиты, как правило, неодинаково и являются вторичными. Задача консультанта по развитию карьеры — помочь каждому индивидууму успешно преодолеть трудности переходного периода. В любом случае добиться на старте 100% принятия перемен невозможно, но таких показателей и не требуется. По существующим данным если на первом этапе хотя бы 20% сотрудников примут изменения, этого уже достаточно для их внедрения. Если же переменны принимает половина коллектива, а 20% искренне верят в них и способны выступить амбассадорами — это огромный успех на поле change-менеджмента.



1.2 Какую информацию необходимо получить о персонале компании «Декстер»?

Необходимо получить следующую информацию путем опроса:

- степень лояльности персонала
- отношение к предстоящим или начавшимся нововведениям
- уровень приверженности компании (готовность и желание работать в компании долгое время)
- уровень информированности персонала о жизнедеятельности компании
- уровень вовлеченности персонала в решение корпоративных задач
- уровень напряженности в коллективе



2. Какие этапы исследования вы бы выделили?

- Определим стили управления, характерные для обеих компаний, также систему мотиваций, корпоративные этики компаний, опасения по поводу грядущих изменений у каждой из сторон
- Определяются плюсы и минусы каждого стиля
- Разрабатываются варианты организации дальнейшей работы, приемлемые для обеих сторон
- Принятие решения и утверждение одного из вариантов



3. Предложения по адаптации персонала.

- Познакомить всех сотрудников с новыми определенными целями работы подразделений, фирмы в целом и объяснить, каков должен быть его личный вклад в достижение общего результата.
- Следует оказать эмоциональную поддержку всех сотрудникам, также следует добиться, чтобы в организации сложилась доверительная атмосфера, все напряжения были сняты, в том числе по поводу разного внешнего вида сотрудников. Особое внимание уделить причем стоит хамелеонам, т.к. они готовы принимать перемены в отличие от фундаменталистов, но и им нужна помощь в этом, как новаторы самостоятельно и легко принять решения они не могут.
- Для успешного осуществления перемен членам команды необходимо определить сроки и направление деятельности (инструкции, предписания и т. п.), обеспечить доступ к информации (базы данных и т. п.)

Для максимального сближения коллектива возможно стоит организовать нерабочее мероприятие и в расслабленной обстановке дать возможность всем познакомиться между собой ближе.



СПАСИБО!