

АНАЛИЗ СИЛОВОГО ПОЛЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

В ходе **анализа силового поля изменений в организации** Заказчик получает всестороннюю оценку текущей ситуации, уточняет желаемое состояние, и видит ясный план действий, согласованный с командой ключевых сотрудников.

Результат: синхронизированное понимание необходимых действий для решения проблем в компании, как со стороны операционных сотрудников, так и со стороны руководства.

ТЕХНОЛОГИЯ проведения анализа силового поля изменений предполагает:

Знакомство и объяснение процедуры, ее смысла и значения для организации

Шаг 1 Определение существующего и желаемого состояния дел в организации (подразделении, проекте).

Шаг 2 Анализ сил: кто и что способствует/не способствует укреплению желаемого состояния. При совместной работе обязательно вскроется «разность» взглядов и восприятия одного и того же «объекта».

Шаг 3 Нанесение сил на карту и «измерение» их значимости

Шаг 4 Выбор объекта влияния (на кого или что нужно влиять, чтобы укрепить созидательное изменение)

Шаг 5 Выбор способов влияния (в рамках интегральной карты)

Я – Личные мотивы, привычки, убеждения	Это – личное поведение
Мы – культура, отношение, традиции	Эти – системы и процедуры

Завершение – что узнали нового в т.ч. о себе? Что необходимо сделать **мне**, чтобы улучшить состояние дел в компании? Как эти изменения будут связаны с поведением моих коллег, руководства? Какие действия необходимо предпринять мне и моим коллегам в первую очередь? И т.д.

Сессии организационного развития проводятся командой консультантов – коучей.