



Управляйте изменениями
вместе с «Делойтом»



Подход «Делойта» к управлению изменениями

Цели:

- обеспечение неизменно высокого уровня операционной эффективности в период планирования и внедрения изменений;
- эффективная реализация проектов.

Достижение поставленных целей обеспечивается с помощью:

- вовлечения заинтересованных сторон и ключевых руководителей;
- обучения и подготовки сотрудников к работе в новых условиях;
- своевременного выявления и минимизации организационных рисков.

Результат управления изменениями:

Содействие в достижении целей проекта и максимизации запланированных выгод.

Методология управления изменениями

«Делойта» основана на уникальных разработках, многолетнем опыте и высокой квалификации консультантов компании. Управление изменениями является неотъемлемой частью трансформационных проектов.



Подход к управлению изменениями «Делойта» — это поддержка успешной трансформации Вашего бизнеса

Мы предлагаем Вам оценить необходимость применения инструментов управления изменениями в Вашей компании.

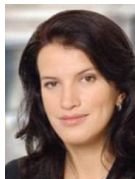
Пожалуйста, выберите нужный тип проекта и ответьте на вопросы, используя предложенные варианты ответов:

	Типовые проекты											
	Да	Нет	ИТ-внедрение	Да	Нет	Слияние и поглощение	Да	Нет	Создание Общего центра обслуживания (ОЦО)	Да	Нет	Изменение организационной структуры
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Понимают ли все пользователи в организации выгоды от внедрения новой ИТ-системы?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Сформулировано ли общее видение интеграции компаний после сделки?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Сформулированы ли цели и задачи проекта, определены ли финансовые и нефинансовые выгоды от создания ОЦО?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Стратегия управления изменениями	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определена ли стратегия подготовки пользователей к работе в новой ИТ-системе?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Все ли ключевые руководители разделяют стратегические цели интеграции?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработана ли «дорожная карта» создания ОЦО и определены ли ключевые события для достижения цели?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Запланированы ли мероприятия по оценке влияния новой организационной структуры на бизнес-процессы компании?
Вовлечение заинтересованных лиц	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Все ли владельцы бизнес-процессов и ключевые руководители вовлечены и поддерживают внедрение новой ИТ-системы?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Все ли руководители высшего звена активно участвуют в процессе интеграции?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработан ли план по вовлечению в проект и удержанию в компании ключевых сотрудников?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Все ли ключевые руководители разделяют цели и поддерживают планируемые изменения?
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Получают ли проект содействие и поддержку руководителей высшего звена / Правления?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработан ли план по удержанию ключевых сотрудников и команд в обеих компаниях?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определены ли группы заинтересованных лиц, от которых зависит успех проекта по созданию ОЦО?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определена ли стратегия вовлечения ключевых сотрудников в проект и потребности в информировании?
Коммуникации	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Все ли пользователи и заинтересованные лица своевременно и регулярно получают информацию о проекте?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработан ли план информирования заинтересованных групп об изменениях и сопутствующих событиях?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определены ли лица, которых необходимо проинформировать о проекте?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Все ли сотрудники организации получают достаточно информации о предстоящих изменениях?
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Налажен ли процесс сбора обратной связи от пользователей?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработаны ли коммуникационные сообщения и мероприятия для Pre Day 1, Day 1 и Post Day 1 для обеих компаний?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Налажен ли процесс информирования сотрудников о проекте с учетом влияния проекта на роли, процессы, организационную структуру?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Формирует ли информация, поступающая сотрудникам, понимание ожиданий руководства?
Оценка влияния изменений	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определены ли бизнес-процессы, которые будут затронуты изменениями?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определены ли ключевые изменения в организационной структуре и процессах при объединении компаний?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определены ли области влияния изменений на бизнес?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Проведен ли анализ влияния новой организационной структуры на бизнес-процессы, навыки и технологии организации?
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработан ли план мероприятий по снижению операционных рисков в связи с изменением бизнес-процессов?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработан ли план мероприятий по снижению операционных рисков в связи с объединением?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Создан ли план внедрения изменений, необходимых для функционирования ОЦО?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработан ли план мероприятий по переходу к целевой организационной структуре?
Изменение элементов корпоративной культуры	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определены ли поведенческие требования к пользователям новой ИТ-системы?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определена ли целевая корпоративная культура?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определены ли области взаимного влияния между проектом и организационной культурой?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Предполагается ли влияние изменений на существующую корпоративную культуру?
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Разработан ли план действий по формированию целевого поведения пользователей?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определен ли план мероприятий, направленных на каскадирование (сверху вниз) целевой корпоративной культуры?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определена ли целевая организационная культура общего центра обслуживания?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определен ли план мероприятий по формированию целевого поведения сотрудников?
Оценка готовности к изменениям	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определены ли аспекты, вызывающие наибольшее опасения у пользователей, для успешного перехода на новую систему?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Выявлены ли области риска в части готовности персонала к Day 1?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Как Вы считаете, готовы ли сотрудники к работе в ОЦО, а бизнес к взаимодействию с ОЦО?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Выявлены ли области риска, связанные с готовностью персонала к работе в новой организационной структуре?
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Учены ли организационные риски для принятия решения о переводе системы в промышленную эксплуатацию (Go / No-Go Decision)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Планируется ли оценка готовности персонала к работе в новой организационной структуре после Day 1?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ожидаете ли Вы сложности при переводе предприятий на обслуживание в ОЦО?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Проведена ли контрольная оценка готовности персонала к переходу в новую организационную структуру?
Обучение	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Обеспечены ли пользователи знаниями и навыками, необходимыми для работы в новой ИТ-системе?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Организован ли процесс ознакомления сотрудников с новой схемой взаимодействия и внутренними регламентами компании?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Проведена ли передача знаний сотрудникам ОЦО?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Реализован ли процесс передачи знаний и навыков от ключевых сотрудников, покидающих организацию / перемещаемых в рамках новой организационной структуры?
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Все ли сотрудники понимают свою роль и функциональные обязанности в рамках новых бизнес-процессов?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определены ли потребности в обучении в случае реализации масштабных изменений после завершения интеграции (внедрение / изменение ИТ-систем и пр.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Знакомы ли сотрудники с моделью работы ОЦО и процессами ОЦО?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Определены ли потребности в обучении сотрудников, сформирован ли план-график обучения и ресурсный план?

Если Вы ответили «Нет» в анкете хотя бы на один вопрос, то консультанты Группы по управлению изменениями «Делойта» с радостью помогут Вам в его решении.

Наши контакты

Мы будем рады ответить на ваши вопросы и обсудить условия предоставления наших услуг:



Анастасия Осипова

Партнер

Департамент консалтинга

+7 (495) 787 06 00,

доб. 2181

aosipova@deloitte.ru



www.deloitte.com/ru

www.vk.com/deloitte_cis

www.facebook.com/DeloitteCIS



Гульфия Аюпова

Партнер

Департамент консалтинга

+7 (495) 787 06 00,

доб. 1463

gayupova@deloitte.ru

«Делойт» предоставляет услуги в области аудита, налогообложения, управленческого и финансового консультирования государственным и частным компаниям, работающим в различных отраслях промышленности. «Делойт» – международная сеть компаний, которые используют свои обширные отраслевые знания и многолетний опыт практической работы при обслуживании клиентов в любых сферах деятельности в более чем 150 странах мира. Около 200 000 специалистов «Делойта» по всему миру привержены идеям достижения совершенства в предоставлении профессиональных услуг своим клиентам.

Сотрудники «Делойта» объединены особой культурой сотрудничества, которая в сочетании с преимуществами культурного разнообразия направлена на развитие высоких моральных качеств и командного духа и повышает ценность наших услуг для клиентов и рынков. Большое внимание «Делойт» уделяет постоянному обучению своих сотрудников, получению ими опыта практической работы и предоставлению возможностей карьерного роста. Специалисты «Делойта» способствуют укреплению корпоративной ответственности, повышению общественного доверия к компаниям объединения и созданию благоприятной атмосферы в обществе.

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед», частную компанию с ответственностью участников в гарантированных ими пределах, зарегистрированную в соответствии с законодательством Великобритании; каждое такое юридическое лицо является самостоятельным и независимым юридическим лицом. Подробная информация о юридической структуре «Делойт Туш Томацу Лимитед» и входящих в нее юридических лиц представлена на сайте www.deloitte.com/about. Подробная информация о юридической структуре «Делойта» в СНГ представлена на сайте www.deloitte.com/ru/about.