



Как меняются изменения?

Обзор публикаций ведущих зарубежных
и российских источников за 2024–2026 гг.

Июль 2026

Пять главных вопросов выпуска

1. Как меняются изменения?



2. Почему меняются изменения?



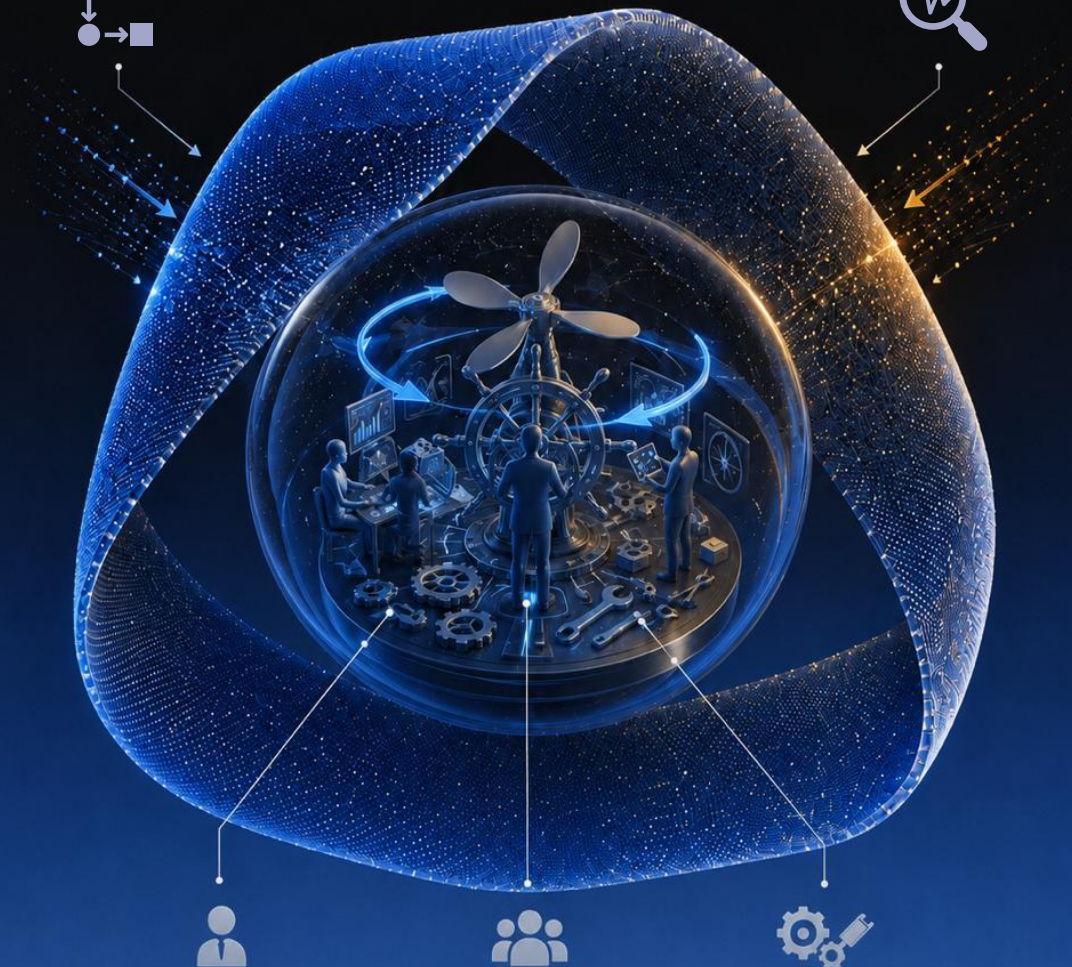
3. Как меняется роль руководителя в изменениях?



4. Как изменилось отношение сотрудников к изменениям?



5. Как меняются практики управления изменениями?



Об исследовании

Турбулентность сегодня выше, чем когда бы то ни было. Стремительное развитие технологий, ИИ, глобальная неопределённость и кризис старых моделей управления — все это заставляет нас меняться и менять подходы к работе. Растёт не только частота изменений в организациях — сами изменения становятся глубже и затрагивают все больше взаимосвязанных бизнес-процессов.

Нам стало интересно разобраться в том, что происходит с изменениями. Мы проанализировали более 2000 публикаций ключевых мировых управленческих изданий за 2024–2026 годы по теме изменений.

Мы искали ответы на следующие вопросы:

1. Как изменились изменения?
2. Почему изменения меняются?
3. Как меняется роль руководителя?
4. Как изменилось отношение сотрудников к изменениям?
5. Как меняются практики управления изменениями?

Ниже вы найдете краткие ответы на вопросы, а также цитаты и иллюстрации из проанализированных статей. Надеемся, что это поможет вам более осознанно планировать работу с изменениями в организациях.

Обращаем внимание, что некоторые ссылки на зарубежные первоисточники могут быть доступны только с VPN или платной подпиской.

Ключевые инсайты

- 1 Важной задачей руководителей сегодня становится управление вниманием и приоритетами.**
Изменений много, они наслаиваются, конкурируют за ресурсы организации и требуют перестройки смежных процессов по всей глубине компании. Не получится все везде и сразу, нужно фокусироваться и выбирать приоритеты.
- 2 Сотрудники переходят от сопротивления к апатии.**
Истощенные сотрудники формально соглашаются с решениями руководителей, но скрыто саботируют внедрение. Из-за медленных официальных процессов развиваются «теневые изменения»: сотрудники самостоятельно автоматизируют рутину личными ИИ-инструментами или компьютерами.
- 3 Изменениями занимается всё более широкий круг участников.**
Компании переходят от внедрения изменений силами выделенных проектных команд к вовлечению большего числа сотрудников.
- 4 Изменения гибко и короткими итерациями встраиваются в ежедневную рутину.**
Разделения на текущую операционную деятельность и проекты развития больше нет. Изменения внедряют короткими спринтами на основе быстрой обратной связи, а структуры и ИТ-архитектуру изначально проектируют как модульные системы.
- 5 От руководителя теперь ожидается создание психологической опоры и обеспечение связи между подразделениями.**
На фоне высокой нагрузки команды задачами лидера становится снятие тревоги, возвращение ясности целей и обеспечение психологической безопасности. Также руководитель должен разрушать функциональные колодцы и выстраивать горизонтальные связи для совместной работы разных подразделений.

1

Как изменились изменения?



1.1 Изменений стало больше, и они накладываются друг на друга

Новые трансформации запускаются до завершения предыдущих, и компаниям приходится управлять несколькими изменениями одновременно. В результате параллельные проекты начинают конкурировать за общие бюджеты или внимание одних и тех же специалистов.

В среднем в 2025 году сотрудник сталкивается с **10 программами изменений в год** — в 5 раз больше, чем в 2015.

McKinsey
& Company



73% организаций превысили предел насыщения изменениями (change saturation). **53%** компаний прогнозировали значительное увеличение темпов и объемов изменений, а еще 35% ожидали умеренного увеличения.

Prosci



7 из 10 лидеров в 2026 году определили своей ключевой стратегической задачей на ближайшие три года **обеспечение высокой скорости и гибкости организации** для адаптации к непрерывно идущим параллельным изменениям.

Deloitte



1.2 Изменился масштаб и глубина изменений

Небольших или локальных улучшений становится все меньше. В условиях быстрых технологических изменений компании уже не могут ограничиваться оптимизацией отдельных процессов и все чаще вынуждены пересматривать всю бизнес-модель, меняя принципы создания ценности и способы работы.

➤ 72% сотрудников в 2025 году оценили **организационные изменения, с которыми они столкнулись, как значительные.**

qualtrics



➤ 45% руководителей крупнейших мировых корпораций заявляют, что их **текущая бизнес-модель не просуществует и десяти лет** под давлением технологических сдвигов.

рwc



➤ Появилась **новая форма трансформации — переосмысление организации (reinvention)**. Она затрагивает не просто регламенты и оргструктуру, а саму модель создания ценности и глубинную идентичность компании.

McKinsey
& Company



1.3 Изменения в одной части компании требуют перестройки смежных процессов

Причина — в растущей сложности и взаимосвязанности систем. Процессы в организациях становятся не только сложнее, но и гораздо теснее связаны друг с другом. В результате последствия даже небольших изменений все труднее предсказать, а управление требует системного взгляда и умения видеть взаимосвязи.

Современные трансформации создают эффект ряби (ripple effects). Одно **локальное изменение вызывает цепочку далеко идущих последствий**, порождая новые реформы по всей глубине организации.

McKinsey
& Company



Без перепроектирования смежных процессов **локальная инновация становится бесполезной**. Например, интеграция ИИ в бэк-офис радикально меняет скорость обработки данных, что перегружает смежные отделы: логистику и клиентский сервис.

Gartner



2

Почему изменения
меняются?



2.1 ИИ и цифровые технологии — главный драйвер перемен

Они сократили время на внедрение новых решений. В результате компаниям приходится перестраивать свои процессы и бизнес-модели гораздо быстрее, чем раньше.

➤ **86% организаций считают искусственный интеллект и цифровые технологии основными факторами трансформации бизнеса.**

Review of
Managerial
Science



➤ **Внедрение ИИ ускорило запуск новых компаний:** средний срок выхода на годовую выручку в **\$10 млн** сократился с **38** месяцев в 2023 году до **31** месяца в 2025 году.

McKinsey
& Company



2.2 Глобальная неопределённость

Внешняя среда стала значительно более агрессивной и непредсказуемой, независимо от региона. Компании все сильнее чувствуют экономическое, политическое и конкурентное давление.

Из-за внешнего давления **уверенность бизнеса упала до пятилетнего минимума** — всего **30%** руководителей мировых корпораций уверены в росте своей выручки в ближайшие 12 месяцев. Главными факторами давления руководители называют обострение геополитических рисков (**72%**), резкий рост киберугроз (**31%**) и введение новых торговых пошлин (**20%**).

РИС



72% руководителей называют **внешнюю макроэкономическую среду критически агрессивной**. Конфликты перестали быть абстрактным риском и превратились в ежедневную угрозу, ломающую цепочки поставок и заставляющую бизнес экстренно менять стратегии.

McKinsey
& Company



2.3 Кризис старых моделей управления, которые перестают работать в новой реальности

Практики управления, которые помогали организациям добиваться успеха в прошлом, сегодня все чаще перестают давать ожидаемый результат и становятся источником ограничений.

➤ Попытки внедрить инновации внутри старых иерархических структур не дают результата — **менее 20% компаний получают финансовую отдачу от изменений, если не меняют саму структуру организации.**

McKinsey
& Company



➤ Традиционные подходы предполагают, что изменения линейны. В реальности **организационные изменения гораздо более хаотичны.**

Gartner



➤ Классические модели бесполезны, когда изменения в компании происходят по принципу «всё, везде и сразу». Руководители больше не могут опираться на жесткие инструкции — **управление изменениями превратилось из проектной задачи в навык постоянного переосмысления бизнеса.**

McKinsey
& Company



3

Как меняется
роль руководителя в
изменениях?



3.1 От руководителя теперь ожидается эмпатия и создание психологической опоры

В условиях непрерывных изменений на руководителя ложится задача работать с тревогами команды, помогать справляться с неопределённостью, возвращать ясность целей и смысла работы.

➤ **Сотрудники перегружены:** 68% отмечают ухудшение ментального и физического благополучия, а 61% — потерю ясности своей роли в компании. В этих условиях **психологическая поддержка со стороны руководителя необходима** для сохранения продуктивности.

Deloitte. 

➤ Уровень вовлеченности персонала в компаниях, где **менеджеры активно собирают обратную связь и слушают команду**, в 2 раза выше, чем там, где руководители этого не делают.

qualtrics 

➤ Вовлекайте сотрудников в **обсуждение изменений**, давайте им **возможность свободно учиться, вносить свой вклад** и даже **оспаривать новые подходы** без каких-либо негативных последствий. Это помогает повысить устойчивость к изменениям, способствует их принятию, а также повышает вовлеченность и производительность.

Gartner. 

3.2 Важной задачей становится управление вниманием и приоритетами

Новые вызовы возникают непрерывно, поэтому руководитель определяет, что делать в первую очередь, а какие проекты можно временно отложить или поставить на паузу, чтобы компания и команда не терялись в потоке изменений.

➤ **Сортируйте проекты с учетом усталости от изменений.** Усталость зависит от четырех факторов: сколько сил уйдет на достижение окупаемости, сколько задач идет параллельно, реально ли совмещать новое с текушкой и сильно ли изменятся обязанности сотрудников. Далее принимайте решение: проекты с высокой пользой при низком стрессе делайте сразу, при высоком стрессе — сужайте масштаб изменений, низкую пользу и стресс отложите, а от изматывающих проектов без ценности полностью отказывайтесь.

Gartner 

➤ **Переосмысление организации может включать отказ от старых направлений бизнеса или продуктов.** Классический пример — компания Philips, которая отказалась от производства лампочек и телевизоров, чтобы сосредоточиться на технологиях в сфере здравоохранения.

McKinsey & Company 

➤ Компания, занимающаяся технологиями здравоохранения, запустила восемь крупных инициатив одновременно (например, замена CRM, изменение ценообразования или реорганизация территорий продаж). **По отдельности каждая инициатива имела смысл и шансы на успех, но в совокупности они перегрузили компанию.** Руководящая группа провела сортировку инициатив и выбрала две, которые, по их мнению, были критически важными на этот год.

3.3

Руководитель должен становиться связующим звеном между подразделениями

Изменения всё чаще затрагивают сразу несколько функций компании, и руководителю приходится помогать разным командам работать вместе.

При развитии Teams в **Microsoft внедрили культуру «приоритета текущей деятельности»** (live site first). При возникновении критического сбоя инженеры и сотрудники клиентских служб формировали единую группу, координировали действия и устраняли проблему в реальном времени, минуя долгие согласования между отделами.

McKinsey
& Company



Руководителю необходимо воспринимать компанию как сеть взаимосвязей, а не просто набор изолированных отделов — квадратов и линий. **Его роль — выступать катализатором: разрушать функциональные колодцы и пересобирать привычные процессы.**

McKinsey
& Company



Руководители отделов должны перестать прятать сильных специалистов внутри своих команд и конкурировать за бюджеты. Новая задача руководителя — договариваться с коллегами и быстро делиться людьми для кросс-функциональных проектов компании, выступая **оркестратором ресурсов, а не владельцем.**

Deloitte.



Руководители перестают писать запросы в соседние отделы и вместо этого сразу собирают сотрудников в общую команду. В таком формате **руководитель управляет не подчиненными, а скоростью обмена информацией между ними.**

McKinsey
& Company



4

Как изменилось
отношение сотрудников
к изменениям?



4.1

Сотрудники перестают сопротивляться изменениям, потому что истощены физически, эмоционально и когнитивно

На смену протесту приходит апатия. У людей нет ресурса спорить с решениями руководства, поэтому они формально соглашаются с любыми изменениями, но препятствуют их реальному внедрению, чтобы защититься от выгорания.

➤ **32% руководителей смогли вовремя реализовать свою последнюю инициативу по внедрению изменений**, сохранив при этом вовлеченность и продуктивность сотрудников.



➤ **68% респондентов заявили, что бесконечные трансформации на работе привели к снижению их общего благополучия.**

Deloitte.



➤ **Когнитивное истощение сотрудников вызвано перегрузкой каналами связи: 60%** рабочего времени люди тратят на разбор почты, созвоны и чаты, и только **40%** остаётся на создание продуктов и выполнение прямых обязанностей. Две трети персонала (**68%**) заявляют, что они физически не справляются с таким темпом и объемом работы.

Microsoft



➤ **Бесконечные трансформации ставят компании перед пределом прочности человеческого капитала.** Пытаясь выжать из команд скорость любой ценой, бизнес получает пассивное присутствие людей на рабочем месте, что обнуляет возврат инвестиций в новые технологии.

Deloitte.



4.2 «Теневые изменения» набирают популярность

Сотрудники сами, без ведома руководства, меняют свои рабочие процессы и инструменты, потому что официальные процедуры слишком долгие, неудобные или устаревшие.

Только **40% организаций централизованно приобрели корпоративные подписки на ИИ.**

MIT 

78% сотрудников используют личные ИИ-инструменты на рабочем месте (подход Bring Your Own AI), причем в большинстве случаев руководство об этом даже не догадывается. При этом 52% сотрудников скрывают применение ИИ от руководителей, так как боятся, что их перегрузят новыми задачами.

 Microsoft  LinkedIn 

Без доверия в команде разрыв между разработанными сверху регламентами и реальной работой снижает управляемость (Work-as-Imagined vs. Work-as-Done). Из-за страха наказания люди скрывают неудобство официальных программ, тихо переходят на свои инструменты, а руководители теряют видимость того, как на самом деле работает компания.

Psych Safety 

4.3 Доверие к руководству падает, а запрос сотрудников на прозрачность и собственную агентность растёт

Люди больше не хотят быть просто пассивными исполнителями директив сверху. Им важен прямой диалог, честность и понимание логики управленческих решений. Трансформации буксуют, если менеджмент пытается навязать новые правила силой, вместо того чтобы дать сотрудникам автономию и право влиять на процессы.

➤ **79% сотрудников не верят в способность своих компаний эффективно внедрять изменения.** Большинство считает, что прошлые трансформации были ошибочными, и не ждет успеха от новых реформ.



➤ **75% сотрудников не считают своих руководителей вдохновляющими** или подходящими для выполнения своей роли.

McKinsey
& Company



➤ Компании, в которых **руководители корректируют планы изменений на основе обратной связи от сотрудников, в 4 раза чаще добиваются успеха**, чем организации с директивным подходом. При этом **частая смена курса без участия команд ведет к быстрому выгоранию людей** и отторжению изменений.

Gartner.



➤ **Сотрудники четко отличают изменения, направленные на развитие, от решений, навязанных руководством вслепую.** В компаниях, где менеджмент открыто объясняет логику реформ и активно запрашивает обратную связь у команд, уровень вовлеченности персонала в процесс изменений в 2 раза выше, чем в организациях с односторонним директивным подходом.

qualtrics



5

Как меняются практики
управления изменениями?



5.1 Изменения становятся частью регулярного менеджмента, а не разовой проектной активностью

Разделения на текущие процессы и проекты трансформации больше нет. Непрерывная адаптация превращается в ежедневную обязанность руководителей и стандартный режим работы компании.

Вероятность успешного выполнения бизнес-задач возрастает почти в 1,5 раза, если управление изменениями интегрировано в ежедневную деятельность компании, а не существует в виде отдельных, оторванных от рутины проектов.

Prosci[®]



Лидерам нужно перестать вдохновлять команду красивым видением будущего и сделать адаптацию частью ежедневной работы. Ключевая практика для этого — **развитие у сотрудников «адаптивных рефлексов»** (change reflexes). Регулярно внедряйте небольшие изменения в ежедневные процессы (например, меняйте приоритеты или тестируйте новые инструменты), чтобы гибкость стала привычным навыком сотрудников.

Gartner



Вместо того чтобы оценивать менеджеров за факт запуска или завершения проекта, **успешные компании меняют систему долгосрочной мотивации**. В регулярную оценку внедряют три уровня метрик: личные результаты, поддержка команды в период адаптации и долгосрочная польза для всей организации. Это помогает удерживать фокус на изменениях, когда первый запал от них проходит.

McKinsey
& Company



5.2 Происходит переход от долгосрочного планирования к гибкой корректировке на ходу

Компании отказываются от многолетних программ трансформации, которые быстро теряют актуальность. Новая практика управления — внедрять изменения небольшими шагами, собирать быструю обратную связь от команд и адаптировать планы под меняющиеся реалии прямо в процессе работы.

➤ **7 из 10** лидеров назвали своей ключевой стратегией на ближайшие три года **обеспечение максимальной скорости и маневренности для мгновенной корректировки процессов** под меняющиеся вводные.

Deloitte. 

➤ Традиционный подход к цифровой трансформации оказывается успешным только в **30%** случаев. Шансы возрастают до **80%**, если компания **переходит к гибкому управлению и модульным технологическим платформам**. Для этого команды переводят на работу короткими спринтами, оперативно меняют приоритеты и внедряют культуру «ошибайся быстро и учись».

BCG 

➤ **Проектирование «сверху вниз» должно уступить место культуре непрерывного экспериментирования**, где линейные команды получают полномочия самостоятельно и на ходу корректировать свои рабочие процессы.

McKinsey & Company 

5.3

Изменения перестают быть задачей небольшой выделенной команды трансформации, оставляющей остальную компанию в роли пассивных наблюдателей

Ответственность за изменения распределяется шире, право принятия решений передается автономным кросс-функциональным командам на местах.

Как правило, около **2% сотрудников вовлечены в типичную трансформацию**. Компании, в которых вовлечены не менее **7%** сотрудников, в два раза чаще добиваются положительной совокупной акционерной доходности. Наилучшие показатели демонстрируют компании, где в трансформации участвуют **от 21 до 30%** сотрудников.

McKinsey
& Company



Расширение полномочий сотрудников и автономия локальных команд вместо контроля сверху — единственный способ сохранить скорость адаптации бизнеса. Будущее принадлежит **гибким кросс-функциональным группам**, способным самостоятельно и оперативно перестраивать свои рабочие процессы под меняющиеся задачи.

Deloitte.



Роль центрального офиса меняется с контролирующего органа на сервисный хаб, который занимается методологической поддержкой, обучением и обеспечением ресурсами независимых проектных групп на местах.

PANORAMA
CONSULTING



5.4 Компании предаптируются к изменениям

Происходит переход от реактивного решения проблем к подготовке команды и построению организационной гибкости. Менеджмент заранее развивает у сотрудников готовность к неопределенности и способность быстро осваивать новые навыки. Структуру, процессы и ИТ-архитектуру изначально проектируют как модульные системы, которые можно быстро перестроить под новые задачи без остановки операционной деятельности.

Относитесь к изменениям так же, как инженеры относятся к несущим системам, — как к **проблеме пропускной способности, которую необходимо измерять, контролировать и целенаправленно проектировать.**



Успех изменений зависит от отсутствия выгорания от прошлых проектов и наличия обратной связи с руководителями. Наличие регламентов на случай сбоев внедряемых ИИ или ИТ-решений повышает уверенность и снижает сопротивление.

Review of
Managerial
Science



В модели «от структуры к потоку» сотрудники не распределены по отделам, а находятся в общем пуле специалистов. Команда под новый проект собирается из этого пула — без долгих согласований, перерисовки схем подчинения и изменения должностей в штатном расписании.

McKinsey
& Company



Вместо сложных монолитных ИТ-систем компании создают **модульные платформы, которые устроены как конструктор.** Это позволяет подключать новые цифровые инструменты или ИИ-агентов изолированно: можно изменить один процесс, не останавливая работу всей компании.

BCG



5.5 Появляются новые фреймворки и стандарты управления изменениями

Классические инструменты: «8 шагов изменений» Коттера, модель изменений Левина или ADKAR Prosci — теряют свою актуальность. Компании прекратили поиски единственно верного метода и перешли к сборке собственных конструкторов под особенности компании, задачи и команды.

➤ **Метод Диснея.** Изменение разрабатывают как продукт для внутреннего клиента. Идеи фильтруют через три роли: «мечтатель» генерирует решения без ограничений, «реалист» оценивает ресурсы и сроки, «критик» ищет уязвимости и риски.

FIRST
Loop 

➤ **Shape Up.** Проект внедрения длится **6** недель. За ним следуют **2** недели перерыва. В это время команда исправляет ошибки, восстанавливает силы и планирует следующий шаг. Такой ритм помогает командам от выгорания.

 Basecamp 

➤ **Plan Do Check Act.** Цикл непрерывных улучшений Деминга. Сначала запустите пилот (Plan-Do), замерьте результат (Check) и затем корректируйте процесс и масштабируйте его (Act).

 ATlassian 

➤ **Stagility (Stability + Agility).** Гибрид стабильности и гибкости. Чтобы сотрудники не выгорали от изменений, им дают новые точки опоры: работу перестраивают вокруг кросс-функциональных команд и ИИ-ассистентов, а вместо должностных инструкций оценивают создание ценности.

Deloitte. 

➤ **PMBOK Guide.** Свод знаний по управлению проектами от американского Института управления проектами, главный принцип которого — адаптация. Метод управления — Waterfall, Agile или их гибрид — теперь выбирают под контекст задачи, специфику проекта и культуру конкретной команды.



➤ **ICB 4.0.** Международный стандарт требований к компетентности специалистов от Международной ассоциации управления проектами, в который добавили раздел «Управление изменениями и трансформациями». Ключевая идея: проект считают проваленным, если технически все задачи сданы в срок, но люди в компании отказались работать по-новому.



Список источников

1. [2025 Change Management Trends Wrap-Up.](#)
2. [2025–2026 Organizational Change Management \(OCM\) Trends Report.](#)
3. [5 Change Management Trends for 2025.](#)
4. [5 ways to build transformations that really matter in 2026.](#)
5. [7 change management strategies for effective organizational change.](#)
6. [8 Change Management Trends and Developments for 2024.](#)
7. [Change is changing: How to meet the challenge of radical reinvention.](#)
8. [Change Management And Breaking The Curse Of ‘Back To Normal’.](#)
9. [Change Management Trends Outlook: 2024 and Beyond.](#)
10. [Expanding the success factors of change management by incorporating crisis preparedness in the emerging AI world.](#)
11. [How to Avoid a False Start When You’re Leading a Big Change.](#)
12. [How to Successfully Drive Change When Everything Is Uncertain.](#)
13. [Is your organisation change-vulnerable or change-smart?](#)
14. [Leaders Today Must Routinize, Not Inspire, Change.](#)
15. [Learning to lead in a world of spiralling complexity.](#)
16. [Qualtrics: Employees Thrive Through Change.](#)
17. [Reconfiguring work: Change management in the age of gen AI.](#)
18. [Renewal reimaged: How bold organizations survive constant disruption.](#)
19. [Securing Tomorrow: Synergizing Change Management and Cybersecurity in the Digital Era.](#)
20. [Stop “Managing” Organizational Change. Do This Instead.](#)
21. [The End of Traditional Change Management: Why It’s Time to Evolve – Prompta AI.](#)
22. [Time for Change in Change Management: Why Outdated & Reactive Models by Prosci, Kotter, and Lewin Might Be Holding You Back.](#)
23. [Top Change Management Trends for 2025.](#)
24. [Want to break the productivity ceiling? Rethink the way work gets done.](#)
25. [What It Takes to Lead Your Team Through Turbulence.](#)
26. [Why Agency Helps Employees Cope With Change.](#)
27. [Why Keeping Up with Change Feels Harder Than Ever.](#)
28. [Why the traditional ways of changing your organization no longer work.](#)
29. [6 Strategies for Reducing Change Saturation](#)
30. [Deloitte: 2026 Global Human Capital Trends](#)

31. [AI Impact on Jobs](#)
32. [How to build businesses faster and better with AI](#)
33. [PwC 2026 Global CEO Survey](#)
34. [Economic Conditions Outlook](#)
35. [The State of Organizations 2026](#)
36. [From Innovation to Exhaustion: Inside the Rise of Transformation Fatigue](#)
37. [State of AI in Business 2025 Report](#)
38. [AI at Work Is Here. Now Comes the Hard Part](#)
39. [Psychological Safety: Work as Imagined vs. Work as Done](#)
40. [Gartner Identifies Top Change Management Trends for CHROs in the Age of AI](#)
41. [The Science Behind Transformations: Sustaining Value After Implementation](#)
42. [Increasing the Odds of Success in Digital Transformation](#)
43. [Managing Change in Decentralized Organizations](#)
44. [5 Ways to Build Transformation](#)
45. [Agility: A Strategic Business Advantage](#)
46. [Gartner Says Finance Leaders Should Factor Change Fatigue into Project Planning](#)

Управление изменениями

Комплексное обучение
для руководителей, ведущих команды
через изменения к достижению бизнес-целей



Длительность

3 месяца

Формат

Очно в СберУниверситете + онлайн

Преимущества:



Авторская методология
по созданию эффективной
стратегии для каждого
участника



Работа в мини-группах
на индивидуальных сессиях



Преподаватели с опытом
>300 трансформаций

Для кого:

топ-менеджеры, владельцы бизнеса, управленцы со стажем 3+ лет

Ключевые темы:

- **Навигация в изменениях:** стратегия, модели Коттера, Левина, ADKAR
- **Работа с сопротивлением и апатией:** коммуникации лидера, модель Роджерса, быстрые победы
- **Перестройка мышления и лидерство:** работа с убеждениями, энергия, профиль трансформационного лидера
- **Команда как драйвер:** нейромотивация, стадии развития (Такман) и многое другое

Результаты:

Готовый проект изменений для вашей компании, запуск пилотов с поддержкой кураторов, сценарии для неопределённости, усиление лидерских навыков, доступ в сообщество выпускников

Получите консультацию

Наталия Закащикова,
руководитель внешних проектов
+7 (915) 318-52-78
NYuZakashchikova@sberbank.ru

Узнать больше



Наша команда

Алексей Суханов

проректор по исследованиям и инновациям,
СберУниверситет

Юлия Стрельцова

директор проектов, Блок исследований
и инноваций, СберУниверситет

Владислав Ярцев

руководитель направления, Блок исследований
и инноваций, СберУниверситет

Елена Тарасова

главный специалист, Блок исследований
и инноваций, СберУниверситет



Telegram
Исследования и инновации
СберУниверситет



Программа «Управление изменениями»
Комплексное обучение для руководителей,
ведущих команды через изменения
к достижению бизнес-целей

