

Мария КОХО,
ИГЛУ,
г. Иркутск

Коммуникационное сопровождение изменений в компании

Управление развитием компании — сложный бизнес-процесс, состоящий из целого ряда этапов. Направлением, которому следует уделить особое внимание при планировании изменений, является организация PR-сопровождения. Основная задача комплекса коммуникаций заключается в обеспечении информационной поддержки остальных составляющих: стратегии развития, преобразования организационной структуры, введения новых методов контроля... Коммуникационная стратегия формируется после разработки стратегического профиля.

Экстернальный и интернальный PR — базовые элементы иерархии коммуникационного сопровождения. Существенным фактором, замедляющим эффективную реализацию преобразований, является сопротивление изменениям со стороны работников компании. Ключевая функция внутрикорпоративного PR-сопровождения изменений состоит в преодолении проблем, связанных с принятием персоналом новой реальности.

Внутренний PR

Фигуры: корпоративная газета,

ящики обратной связи, корпоративные тренинги, внутренний имидж организации, корпоративная культура, семинары, анкеты, доска объявлений Пешки: сотрудники

По динамике PR изменений распадается на три этапа: планирование, активная работа с персоналом в период изменений, оценка эффективности.

ХОДЫ:

1. Концептуальный подход к разработке коммуникационного сопровождения изменений;
2. Диагностика корпоративной культуры и ее компонентов;
3. Информирование о предстоящих преобразованиях на всех уровнях;
4. Мероприятия по достижению общего понимания необходимости изменений и стимулированию их осуществления;
5. Проведение презентации выработанного плана реструктуризации;
6. Привлечение подчиненных к обсуждению идей. Людям важно, чтобы их потребности учитывались, вследствие этого растет их приверженность к компании;

7. Создание образа будущего компании, к которому сотрудники хотели бы принадлежать и формирование целей развития, учитывающих их собственные цели и ценности;

8. Позиционирование менеджмента организации;

9. Организация семинаров и игр по повышению квалификации персонала и обучение навыкам необходимым для эффективной работы в новых условиях;

10. Привлечение к процессу изменений влиятельных и авторитетных лиц из числа сотрудников;

11. Пошаговое осуществление PR-сопровождения изменений, с отслеживанием обратной связи и корректировкой.

Процесс изменений требует логического завершения, поэтому необходимо закрепление новых моделей поведения и организационных правил. Грамотный PR предполагает постоянное, планомерное коммуникационное сопровождение. В итоге ответственными за успешную реализацию преобразований являются специалисты связям с общественностью.