



ТРЕНИНГ

АНТИСАБОТАЖ: ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ПРОЕКТЫ ИЗМЕНЕНИЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ 16 АК.Ч.

19-20 ИЮНЯ 2023 Г.

ДЛЯ КОГО?

Руководители, ответственные за мотивацию персонала – от высшего руководства до руководителей среднего уровня.

ДЛЯ КАКИХ ПРОЕКТОВ ИЗМЕНЕНИЙ ПОДХОДИТ ПРОГРАММА:

1. Освоение бережливого производства (лин-технологии)
2. Проекты усиления маркетинга и продаж
3. Удаленная работа, agile и it-проекты
4. Производственные проекты
5. Проекты стратегических изменений
6. Проекты структурных изменений

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- Участники **гарантированно разберутся** в том, как создать комплексную систему вовлечения персонала в ситуации внутренних изменений и конкурентного обострения на рынке;
- Будут **разобраны реальные ошибки** и положительные примеры вовлечения сотрудников на российских предприятиях;
- Будут **проработаны на практике** и ПРИМЕРАХ САМОГО ПРЕДПРИЯТИЯ основные рычаги системы вовлечения: лидерство, групповая динамика, цели и символы, пространство и время, работа с психотипами;
- **Управление изменениями будет рассмотрено с двух сторон:** организационно-технологической (с помощью каких инструментов?) и психологической («не навреди»). Акцент делается на лучшие практики психологии управления изменениями;
- По итогам тренинга участники смогут **усилить вовлечение** людей в изменения на своем предприятии. В конце тренинга будет составлен реальный план шагов по улучшению.
- Готовая к рекордам и преодолению трудностей **сплоченная команда** руководителей или сотрудников с позитивным настроем, без капризов и негатива.
- Простой в применении набор проверенных практических инструментов нематериальной мотивации персонала к изменениям

СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ:

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ФОРМАТ – 15 000 РУБ./ЧЕЛ.

КОРПОРАТИВНЫЙ ФОРМАТ – 170 000 РУБ. (ГРУППА НЕ БОЛЕЕ 20 ЧЕЛ.)

СКИДКА ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПАЛАТЫ – 5 %

Регистрация по ссылке: <https://forms.gle/H6H9npiAUEDtxtJh8>

Куратор проекта: Горбачева Ольга +79122166885



СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ:

№	Наименование модуля, раздела, темы
1	ДИАГНОСТИКА ТЕКУЩЕЙ СИСТЕМЫ БЫСТРОГО ВКЛЮЧЕНИЯ ПЕРСОАНАЛА <ul style="list-style-type: none">• Типы мотивации и виды управления• Психология и модусы вовлечения• Психологический портрет аудитории вовлечения• Текущая ситуация вовлечения в компании/ на проекте• Готов ли персонал к изменениям: формула Бекхарда• Сколько времени потребуется для кампании вовлечения в изменения? Упражнение: Формула расчета времени вовлечения
2	РЫЧАГИ ВОВЛЕЧЕНИЯ. КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ В ПРОЦЕССЕ ИЗМЕНЕНИЙ <ul style="list-style-type: none">• Тяга людей к объединению. Индивидуальная и социальная психология. Вовлекающий потенциал коллективов. Почему в ситуации изменений «один в поле не воин»?• Как люди становятся из группы командой? 3 признака команды. Групповая динамика: что это такое? Как на практике научиться сплачивать людей и вдохновлять на подвиги?• Эмоциональная и рациональная вовлеченность персонала. 4 категории персонала: «Чемпионы», «Наблюдатели», «Слабые звенья», «Холостые залпы».• 5 классических стадий командообразования: как двигать людей вперед? Матрица стилей управления Херси-Бланшара и этапы командообразования. Упражнение: «Фасилитация и разбивание льда» Упражнение: «Дискуссия: порядок проведения» Упражнение: «График и шаги команды»
3	РАБОТА С ЛИДЕРАМИ МНЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ВОВЛЕЧЕНИЯ <ul style="list-style-type: none">• Феномен лидерства в команде и коллективе. Откуда берется лидерство: как стать лидером?• Виды лидерства: номинальное, процессуальное, интеллектуальное.• Лидерство в команде и рычаги вовлечения. Упражнение: «Уроки физрука» Упражнение: «Какой Вы лидер?» Работа с возражениями неформальных лидеров и триггеры влияния
4	РЫЧАГИ ВОВЛЕЧЕНИЯ. ЦЕЛИ, ЦЕННОСТИ И СИМВОЛЫ КАК ФОРМЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ <ul style="list-style-type: none">• Цели организации и цели проекта• Система целей организации: миссия, видение (BHAG), стратегические цели, операционно-тактические цели. Что делать, если о целях нельзя рассказывать сотрудникам? Что делать с персоналом на конкурентных рынках?• Ценности и символы: что мы видим каждый день и не замечаем? Ошибки ценностного управления. Упражнение: «Легенда №17»



	<p>Упражнение: «Разработка актуальных целей изменения»</p> <p>Упражнение: «Миссия и видение: как превратить постановку целей в реально работающий инструмент?»</p> <p>Упражнение: «Постановка задачи: когда SMART не работает?»</p>
5	ВОВЛЕКАЕМ ЧЕРЕЗ ПРОСТРАНСТВО: ТОЧКИ ВЛИЯНИЯ
	<ul style="list-style-type: none">• Точки влияния: места регулярного посещения сотрудниками.• Классификация точек влияния.• Расстановка приоритетов в выборе правильных точек влияния.• 4 способа системного улучшения точек влияния. <p>Упражнение: «Работа с Чек-листом точек влияния»</p> <p>Упражнение: «CRM-улучшение точек влияния. Как усилить сервис по отношению к сотрудникам, не прилагая лишних усилий?»</p> <p>Упражнение: «Lean-улучшение точек влияния. Устранение скрытых потерь»</p> <p>Упражнение: «Чувственное улучшение точек влияния. Как создать уникальную рабочую атмосферу?»</p> <p>Упражнение: «Символьное улучшение точек влияния: как сделать, чтобы цели и ценности постоянно напоминали о себе командам изменений и не раздражали?»</p>
6	ВОВЛЕКАЕМ ЧЕРЕЗ ВРЕМЯ: ТРАДИЦИИ КАК СПОСОБ ВОВЛЕЧЕНИЯ
	<ul style="list-style-type: none">• Что такое традиции? Их роль в процессе изменений.• Традиция как способ управления временем.• Классификация традиций по направленности ценностного смысла.• Классификация традиций по формальным и неформальным признакам. <p>Упражнение: «Паспорт традиций в процессе изменений».</p>
7	ИСТОРИЯ И ИСТОРИИ. ГЕРОИ, ЯЗЫК И МИФЫ КАК ФОРМЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ
	<ul style="list-style-type: none">• Альтернативные инструменты вовлечения. Дополнительные способы вовлечения.• История компании: потенциал для вовлечения.• Язык и тезаурус компании и проекта. <p>Упражнение: «История – герои, периоды и события»</p> <p>Упражнение: «Искусство сторителлинга»</p> <p>Упражнение: «7 вопросов/ 4 языка»</p>
8	DISC-ТЕХНОЛОГИИ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОТРУДНИКАМИ РАЗЛИЧНЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТИПОВ
	<ul style="list-style-type: none">• Работа в подразделениях и проектная команда: как быть?• Как взаимодействовать с разными сотрудниками и формировать проектную команду в соответствии с различными психотипами?• Как взаимодействовать с представителями различных типов в командной работе? Как быстро, на ходу придумывать индивидуальные, действенные мотивирующие программы для разных людей? <p>Упражнение: Описание чистого типа</p> <p>Упражнение: Определение психотипа сотрудника за одну минуту</p> <p>Упражнение: Принципы удержания рабочих в соответствии с психотипом</p>