



ОБУЧЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОДДЕРЖКИ
РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И КОМАНД

О КОМПАНИИ

- Мы специализируемся на сопровождении организаций и систем в период изменений и развития: от формирования стратегий и оптимизации управления до внедрения изменений и обучения.
- Ключевые инструменты нашей работы: процессный консалтинг, формирование и сопровождение команд преобразований, вовлечение всех групп сотрудников в обучение и развитие.
- Компания на рынке с 2004. Мы работаем с государственными, общественными и бизнес-организациями.
- Сотрудники нашей Компании –профессионалы с большим опытом в области консалтинга, бизнес-управления, HR-управления, проведения тренингов, модераций и коучинга.

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ

Разработка стратегий и концепций

- Проведение диагностики и системного анализа текущей ситуации
- Стратегическая сессия для выработки и\или согласования стратегических решений
- Формирование стратегии и плана ее реализации
- Формирование стратегического контура управления
- Сопровождение реализации стратегии

Оптимизация операционной модели деятельности

- Оптимизация бизнес и административных процессов
- Оптимизация структуры, функциональных обязанностей (проведение функционального анализа)
- Оптимизация HR-систем (система мотивации, оценки, внутренних коммуникаций, адаптации и др.)
- Разработка регламентов для формализации процедур работы

Внедрение изменений

- **Обучающие мероприятия для внедрения изменений (тренинги, семинары, лекции и др.)**
- **Сопровождение команды топ-менеджеров в ходе изменений (персональный коучинг, модерации, развитие команд)**
- Управление проектами изменений внутри организации в качестве менеджеров проектов изменений

БАЗОВЫЕ ТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ

Мы подбираем методы работы и готовим программу обучения с учетом особенностей установленной задачи, подготовленностью группы и других факторов.



ЛИДЕРСТВО

- повышение личной эффективности через развитие проактивности и принятия изменений;
- виды управленческих культур, стилей руководства и современные подходы в управлении;
- публичные выступления.



КОММУНИКАЦИИ

- модели коммуникаций;
- особенности коммуникаций с различными целевыми группами;
- управление коммуникацией через подстройку и взаимодействие.



КОНФЛИКТЫ

- виды конфликтов и причины их возникновения;
- профилактика конфликтов и их разрешение;
- разбор и обучение разрешению типовых и сложных конфликтных ситуаций в ситуации Клиента.

БАЗОВЫЕ ТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ



ПРОДАЖИ

- особенности продаж в коммерческие и госструктуры
- особенности продаж для различных психотипов клиентов;
- работа с возражениями;
- поддержание долгосрочных отношений с клиентами.



ПЕРСОНАЛ

- обучение инструментам вовлечения, мотивации и поддержки персонала;
- мотивирующая и корректирующая обратная связь;
- наставничество в работе с сотрудниками.



ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ

- эмоциональное выгорание - ключевые признаки и отличия;
- отработка технологий управления эмоциями,
- профилактика эмоционального выгорания.

КЕЙС 2. ОБУЧЕНИЕ РУКОВОДСТВА ОПОРНЫХ ВУЗОВ РОССИИ НАВЫКАМ ЭФФЕКТИВНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ С ЦЕЛЕВЫМИ ГРУППАМИ

Клиент: Министерство образования и науки РФ

2016 год

СИТУАЦИЯ И ЦЕЛИ

Пилот МОН по формированию опорных университетов, как базовых ВУЗов регионов требует более высокого уровня взаимодействия руководства ВУЗа с руководством региона, бизнесом и общественностью

Актуальная задача: предоставить руководству ВУЗов инструменты позитивной интерпретации проходящих в вузе изменений, а также умения транслировать ключевые сообщения для целевых групп (руководство региона, бизнес, общественность, СМИ и др.).

РЕШЕНИЕ

Формирование наиболее эффективных коммуникационных подходов совместно с руководством вузов с последующим обучением управленческой команды.

9-и модульная программа с элементами модерации и обучения, включающая формирование эффективной коммуникационной модели представления вузов и настройку модели в соответствии с целевыми аудиториями; типовые спички и управление эмоциональным состоянием.

РЕЗУЛЬТАТ

Формирование уникальной для вуза коммуникационной модели, отражающей цели и специфику взаимодействия с руководством региона, бизнесом и общественностью

- Отработаны подходы позитивной интерпретации событий
- Отработаны типовые взаимодействий с ключевыми целевыми аудиториями
- Повышен уровень навыков публичных коммуникаций руководства

КЕЙС 3. СОПРОВОЖДЕНИЕ МОДЕРНИЗАЦИИ МЕДИЦИНЫ В МОСКВЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МОДЕРАЦИОННЫХ И ТРЕНИНГОВЫХ ПОДХОДОВ

Клиент: Департамент здравоохранения Правительства Москвы
2014-2017 гг.

ЭТАП 1

Модерации с медицинскими работниками на прояснение восприятия ими изменений в здравоохранении и московской медицине

Более 20 мероприятий, 300 участников

2014-2015гг.

ЭТАП 2

Семинары-обучение по вовлечению ключевых медицинских работников г. Москвы в процессы изменений, повышение их лояльности и приверженности

Более 50 мероприятий, 1200 участников

2015-2016гг.

ЭТАП 3

РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОЙ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР В Г.МОСКВЕ: БОЛЕЕ 130 МЕРОПРИЯТИЙ, 14 000 УЧАСТНИКОВ, ПОДГОТОВКА 350 ТРЕНЕРОВ-НАСТАВНИКОВ В 140 МЕД. ОРГАНИЗАЦИЙ Г. МОСКВЫ С ПОСЛЕДУЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИМИ СИСТЕМНОГО ОБУЧЕНИЯ НА МЕСТАХ.

2016-2017гг.

КЕЙС 4. ПРЕЕМСТВЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ ДИРЕКТОРОВ И МЕНЕДЖЕРОВ КРУПНОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННО-СБЫТОВОЙ КОМПАНИИ

Клиент: производственная компания — лидер рынка в своем сегменте (доля 30%), 1500 чел.

Целевая группа обучения: руководство всех уровней головной компании, производственных филиалов, торговых домов и представительств, а также менеджеры по продажам (всего около 150 чел.)

Период обучения: 2018г. - настоящее время

Ключевые темы: лидерство, работа в условиях изменений, особенности коммуникаций с различными целевыми группами (подчиненные, клиенты и др.), использование базовых психологических моделей в коммуникациях («взрослый — родитель — ребенок», «моторы — контролеры», кривая принятия и др.)

Форматы обучения:

- 2 раза в год участие в выездном обучении для руководства Компании, Директоров Торговых домов и представительств (всего 2 недели, более 30 участников)
- 2 раза в год участие в выездном обучении менеджеров по продажам по 4 направлениям деятельности компании (всего 8 недель, более 100 участников)
- Целевое обучение руководства и линейных руководителей производственного филиала (всего 5-6 модулей по 2-3 дня, более 20 участников)
- Обучение руководства компании в рамках разработки стратегии (10-15 участников)
- Коучинг топ-менеджеров (по запросу)
- Консультации и обучение ведении сложных переговоров с партнерами и конкурентами (по запросу)

ПРИМЕР ИЗМЕНЕНИЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ

Направление	ДО обучения	ПОСЛЕ обучения
Управленческая эффективность	Управление осуществлялось по иерархии (авторитарно)	Управление направлено на вовлечение персонала в решение задач
	Большинство задач брали на себя вместо делегирования сотрудникам и коллегам	Разделение «своих» и «чужих» задач. Эффективное делегирование задач
	Людей воспринимали как проблему	Воспринимают людей как ресурс
	Управление по негативному основанию – корректировка некачественной работы	Постановка целей и их достижение для повышения качества работы
	Низкая значимость благодарности, поддержки сотрудников, их мотивации	Повышение роли мотивации сотрудников, аргументированной благодарности
Коммуникативная эффективность	Общение с сотрудниками строилось из «родительской» позиции	Общение строится в рамках партнерской и командной культуры, из «взрослой» позиции
	Восприятие конфликтной ситуации как негатива, направленного на сотрудника лично	Конфликт воспринимается как стимул к созданию партнерских отношений за счет внимания и поддержки
Персональная эффективность	Сопротивление к изменениям: потеря сил, времени и ресурсов	Управление сопротивлением, приход в точку принятия, к конструктивным действиям
	Эмоциональное выгорание, апатия, стресс	Возвращение в «ресурсное состояние»

ФОРМАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Использование различных форматов обучения для каждой целевой группы позволяет достигать требуемых результатов и оптимизировать ресурсы клиента:

- **Индивидуальный** (интервью, коучинг ключевых руководителей)
- **Групповой** (семинары, модерации, фокус-группы, сессии, тренинги) – до 40 чел.
- **Массовый** (тренинги) – до 200 чел.



КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ СОПРОВОЖДЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И РАЗВИТИЯ

- При проведении изменений в организации необходима поддержка и развитие ключевых групп сотрудников
- Развитие сотрудников должно носить комплексный долгосрочный характер и поддерживаться руководством
- Обучение наиболее эффективно в поэтапной реализации с оценкой промежуточных результатов и развитием блоков обучения
- Обучение при изменениях направлено на повышение эффективности деятельности управленческой команды и сотрудников с развитием командности и внутренней мотивации
- Наставничество – эффективный механизм поддержания непрерывного обучения и развития
- Чем выше уровень управления – тем более требуется вовлечение для последующей позитивной трансляции вниз по иерархии внутри организации
- Использование отдельных форматов работы для каждой целевой аудитории позволяет достигать требуемых результатов и оптимизировать ресурсы Клиента
- Обратная связь – обязательный элемент оценки эффективности мероприятий

*Секреты эффективной
командной работы*

