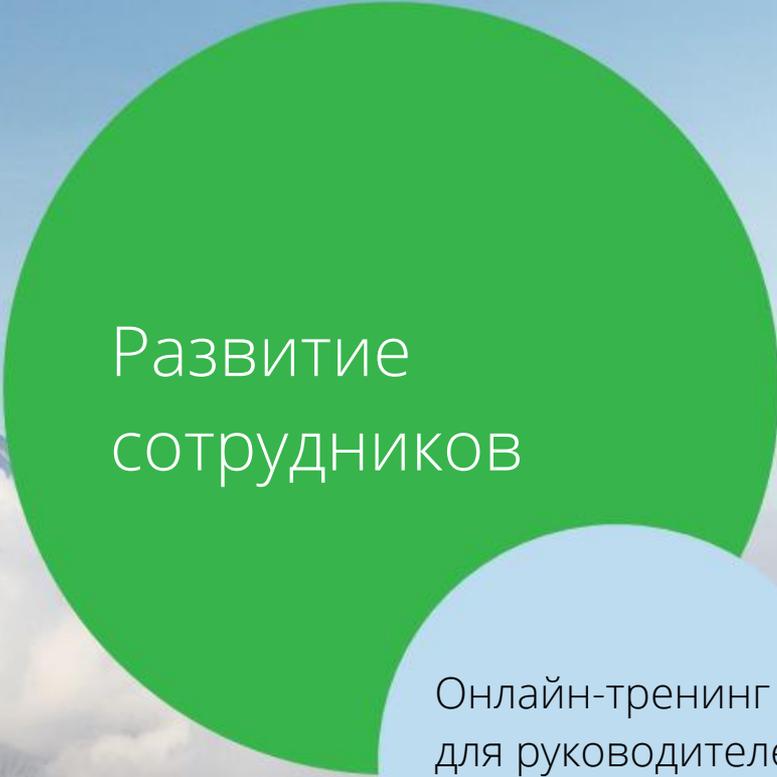




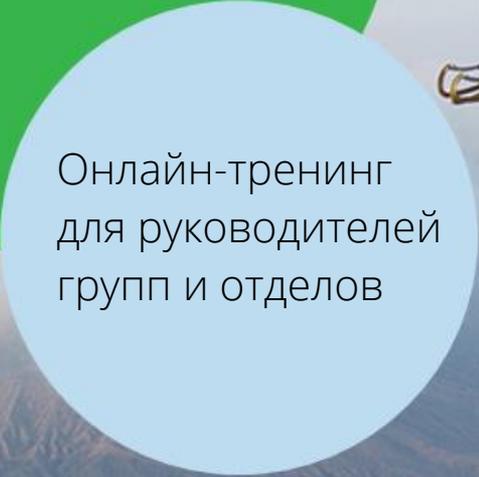
ООО «Группа компаний «Икигай»

ул. Горбунова, 2
БЦ «Гранд Сетунь Плаза»
121596, г. Москва

Тел.: +7 926 5555-44-7
welcome@ikigaiway.org
www.ikigaiway.org



Развитие сотрудников



Онлайн-тренинг
для руководителей
групп и отделов



www.ikigaiway.org

© 2020 Группа компаний ИКИГАЙ



Развитие сотрудников Онлайн

Мы все хотим, чтобы сеть КонсультантПлюс жила и развивалась.

На уровне компаний мы хотим, чтобы показатели выполнялись и был рост. Это зависит от многих факторов, однако, вероятно, основной из них – это работа тех, кто контактирует напрямую с клиентами – специалистов.

Работа специалиста во многом зависит от его «встроенности» в компанию и его отношений с непосредственным руководителем. Мы можем наблюдать сегодня, что многие (а, скорее, большинство) руководителей «тащат» специалиста на себе, пытаясь его «мотивировать» на работу, или жестко контролируя, а еще чаще, выполняя за него часть его работы (например, контакт с руководством компании клиента).

Мы предлагаем вам не только общий тренинг по управлению, но и инструмент решения конкретных проблем руководителя.

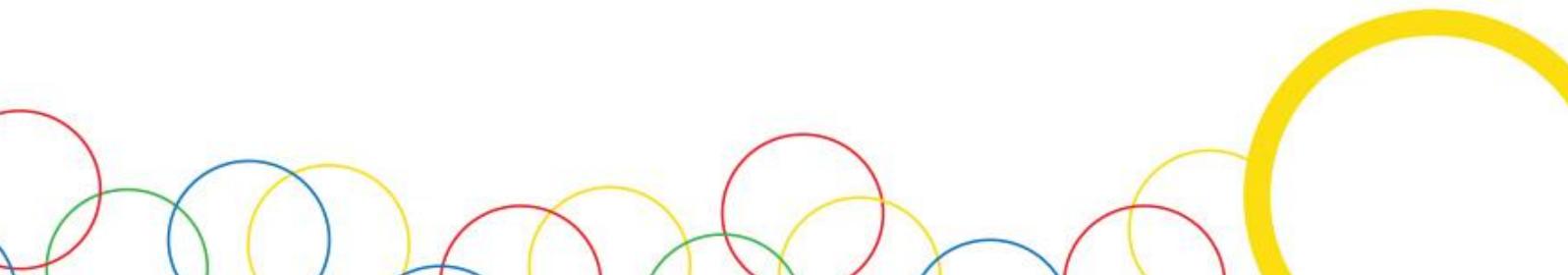
В качестве примера трудностей мы рассмотрим три наиболее часто встречающихся ситуации:

1. Клиент не пользуется системой уже 3 месяца, хотя платит.
2. Клиенты не хотят сейчас ничего у нас покупать или у клиентов сейчас нет денег.
3. Клиент перешел на систему конкурентов, хотя вроде все было хорошо.

Мы предлагаем вам другой способ – сформировать у сотрудников навык самостоятельного планирования, совершения и анализа собственных действий, а также самостоятельного поиска способов преодоления препятствий и трудностей. Роль руководителей в этой ситуации – обучение этому способу, поддержание мотивационного фона и роль наставника в кризисных ситуациях.

Мы считаем, что этот тренинг будет полезен как молодым, так и опытным руководителям групп и отделов и при внедрении станет эффективным ресурсом повышения показателей компании.

Внимание! В тренинге есть элементы из тренинга «ЭР. Ключевые навыки» Консалтинговой группы «Руна», а также материалы, созданные по наблюдениям и анализом работы менеджеров КГ «Руна» в 2018-2019 годах.



I. Цель программы:

Освоение системы развития сотрудников до уровня осознанной компетентности.

II. Особенности программы:

1. Формирование модели эффективного специалиста в современных условиях и составление плана развития специалистов до этого уровня;
2. Формирование роли руководителя, позволяющего развивать сотрудников и доводить их до уровня экспертов (на основе модели эффективного руководителя).
3. Отработка различных инструментов развития сотрудников.

III. Результаты прохождения курса для участников:

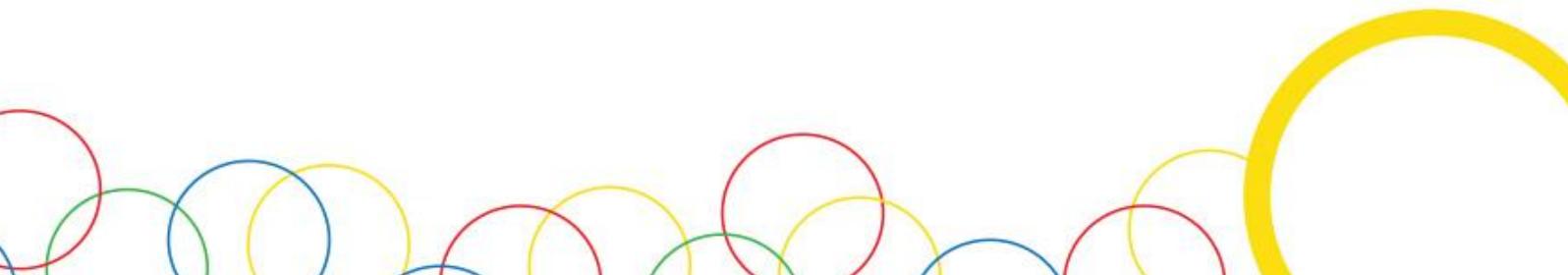
1. Знают знания и умения специалистов-экспертов в текущей ситуации рынка;
2. Владеют инструментами наставничества, обучения и мотивации сотрудников;
3. Сформируют систему взаимодействия со всеми сотрудниками для развития сотрудников;
4. Научатся формировать у сотрудников осознанную компетентность, а значит и экспертность.

IV. Продолжительность тренинга: 9 часов (3 дня). 3 онлайн-встречи в Zoom по 3 часа каждая.

V. Программа тренинга

Темы тренинга	Решение в тренинге (теория, упражнения, отработки)	Время
Вступление	Знакомство; Цели и правила тренинга; Ожидания участников от тренинга.	00:10
Модель эффективного специалиста	Основные знания и умения специалиста в современных условиях (на примере специалиста ОП); Навык азбуки осознанной компетентности специалиста: планирование-действия-анализ.	0:40
Модель эффективного руководителя	Основные компетенции руководителя группы и отдела в современных условиях рынка СПС.	00:10

Темы тренинга	Решение в тренинге (теория, упражнения, отработки)	Время
Инструменты наставничества сотрудников	<p>Цикл Деминга как инструмент планирования, мотивации, контроля и развития сотрудников;</p> <p>Инструменты наставничества: «делаю я-делаем вместе-делаешь ты»;</p> <p>Инструменты обучения. Цель обучения – сформированный навык самостоятельного решения трудностей и самообразования.</p>	2:00
Инструменты развития сотрудников	<p>Определение зон развития сотрудников, исходя из уровня компетентности, мотивации и текущей ситуации;</p> <p>Создание индивидуальных планов развития сотрудников;</p> <p>Инструменты определения з/у/н и мотивации сотрудников;</p> <p>Инструменты планирования целей сотрудников;</p> <p>Инструменты мотивации сотрудников.</p>	2:00
Работа по развитию сотрудников	<p>Работа по мотивационному фону: формирование, поддержание, анализ и корректировка (кейсы, отработка);</p> <p>Работа по формированию экспертности у специалистов (умение самостоятельно определять зоны развития, ставить задачи, добиваться их, а также самостоятельно справляться с причинами невыполнения задач) (кейсы, отработка).</p>	2:00
Интеграция	Разбор кейсов, домашнего задания, обсуждение, ответы на вопросы.	2:00



Мы с удовольствием ответим на любые вопросы по программе!

Содержание программы, длительность блоков обсуждается при подготовке к проведению в Вашем РИЦ с учетом мнения руководителя и информации, полученной из предварительного анкетирования участников!

Желаем процветания Вашему бизнесу!

