

ПРОКОНТЕКСТ ТРЕНИНГ-ПРАКТИКУМ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО КОМАНДНОГО КОНТЕКСТА

*«Мы не можем решить проблемы на том же уровне мышления,
на котором были, когда создавали эти проблемы»
Альберт Эйнштейн*

*«Если вы ограничиваете свой выбор только тем,
что считаете наиболее возможным или разумным,
то тем самым лишаете себя связи со своей настоящей целью.
И тогда все, что вам остается, это компромисс»
Роберт Фитц*

Продолжительность 3 (2) дня (с 10.00 до 20.00)
Автор и ведущий: Бубнов Иван Борисович

Цель работы:

Придание свежей энергии и создание тяговой силы организации через переосмысление устоявшихся моделей мышления и поведения ключевых сотрудников бизнеса, создание единой системы координат – нового представления о командной эффективности, единого контекста взаимодействия и принципов партнерства.

Концепция:

Замыленные понятия «команды», «партнерства», «лидерства», путаница в терминах персональной и коллективной ответственности, новые фетиши и модные теории: компании «покупаются» на соблазны новых безусловно прорывных технологий и концепций, вырабатывают амбициозные цели и сложные инновационные стратегии...

А потом обнаруживается в очередной раз, что даже ключевые сотрудники не способны воплотить все это в жизнь и заставить работать на результат. И тут мы вспоминаем, что Контекст, то есть то, какие мы, наши представления, установки и глубинные стереотипы, формирует Содержание, то есть наше поведение, действия. Другими словами, результат в конечном итоге зависит не от того, что мы делаем, а от того, чем руководствуемся, и какими парадигмами обусловлены эти наши действия. Этот тренинг – взрывной инструмент, с помощью которого успокоенная или даже разрозненная группа управленцев возвращает себе энтузиазм, превращается в единомышленников и становится серьезной конкурентной силой бизнеса.

Целевая аудитория:

Ключевые участники бизнеса: от первого лица до менеджеров высшего звена и уникальных специалистов, участвующих в формировании идеологии и стратегии компании.

Общая методология

Базовая исходная программа состоит из нескольких блоков. **Диагностический блок**, позволяющий участникам увидеть реальное положение вещей, выявить реальные проблемы в системе управления и кросс-функциональном взаимодействии, gaps и дефициты компетенций и наличие/отсутствие единства принципов и ценностей. **Блок осознанности**, в которой каждый участник экстраполирует выявленные gaps на себя и пересматривает собственную роль в сложившейся ситуации. Третий блок – это **специфическая стратсессия**, на которой управленческая команда создает новые верхне-уровневые договоренности и контекст взаимодействия: Видение команды или групповое обязательство. И четвертый блок посвящен **созданию «предохранителей»** (инструментов удержания вновь созданных договоренностей) и **интеграции** созданных коммитментов и договоренностей в повседневную деятельность коллектива.



Прорабатываемые темы, развиваемые компетенции:**Первая часть – создание групповой динамики и критического состояния (флаттера) для осознания глубинных причин отсутствия нужного продуктивного контекста в команде**

Диагностические (авторские) игры и кейсы для выявления гар'с: дефицитов и болезненных зон кросс-функционального взаимодействия в структуре;
Обсуждение влияния бытующих парадигм и поведенческих моделей на систему управления и эффективность в целом;
Разбор кейсов для вскрытия бытующей логики и парадигм мышления участников группы, действенные игры и упражнения, прерывающие эту прежнюю логику.
Проработка ключевых факторов эффективности/не эффективности команды (по теории Патрика Ленсиони);
Несколько процессов «обратной связи» между членами команды разной сложности и глубины.

Вторая часть – самостоятельная проработка участниками собственных ограничений, установок и парадигм мышления, препятствующих созданию и удержанию рабочего контекста

Диагностика участниками индивидуальных стратегий и ценностей взаимодействия;
Технология принятия решений в группе: каскад специальных совещаний внутри тренинга по выработке группового решения с анализом индивидуальных стратегий каждого участника (что во мне не работает?);
Специальные процессы по переоценке таких привычных и уже «замыленных» понятий, как, например, «Ответственность»;
Замер степени участия каждого члена команды в общекомандном контексте (отчуждаемая методика);
Опыт прохождения командного «камин-аута» для каждого участника тренинга;
Взятие участниками личных обязательств.

Третья часть – специальный процесс, основанный на самостоятельной работе группы, для создание нового видения и элементов командного контекста

Уникальный опыт обкатки нетривиальной технологии апгрейда командного взаимодействия и принятия концептуальных решений в группе: каскад специальных совещаний внутри тренинга;
Создание единого ценностного поля и командного контекста: практическая отработка шагов по внедрению новых принципов кросс-функционального партнерства;
Продуктивные навыки регулирования/разрешения внутренних микро-конфликтов и технология работы со срывами в команде;
Освоение оригинального инструмента группового взаимодействия на примере принятия общекомандного обязательства;
Выработка профиля личностных компетенций данного контекста и определение дефицитов этих компетенций внутри команды;
Выработка «предохранителей» для удержания сформированного контекста после тренинга (развитие инструментов внутреннего локус-контроля);
Завершающий интегрирующий процесс – сильное эмоциональное многоточие.

По окончании программы участники смогут:

Честно взглянуть на себя и свою роль в успехах и неудачах компании;
Экологично, но принципиально проработать болевые места внутренней коммуникации;
Прояснить (прочистить) контекст – выявить и экологично разрешить накопившиеся проблемы взаимодействия;
Начать по-новому выстраивать отношения внутри команды;
Создать твердые внутренние договоренности и партнерский контекст – «тяговую силу», базирующуюся на единой системе координат и честности в оценке



результатов, гибкой методологии и «твердых» договоренностях, единых целях, персональных и групповых обязательствах, и парадигме «возможностей»;

Создать пространство и позволение для смелых идей и решений;

Взаимодействовать в едином понятийном поле, синхронизироваться по контексту: по ценностям и принципам;

Эффективно, в партнерстве, используя «разность потенциалов» мнений и точек зрения всех участников, решать задачи и выработать сильные совместные решения;

Ценить и использовать индивидуальные различия членов команды;

Сформировать новое революционное представление о персональной ответственности за общий результат;

Лучше осознать специфику своей роли в команде;

Выработать и ментально выбрать план конкретных действий по внедрению эффективных методов совместной работы.

Результаты для компании в целом:

Новая, разделяемая всеми атмосфера персональной ответственности за общий результат;

Партнерская атмосфера внутри команды ключевых сотрудников бизнеса;

Прерывание не конструктивных тенденций внутри компании;

Заложена основа для повышения эффективности всей организации, т.к. изменения начинаются сверху;

Корпоративная осознанность: новые, конкретные и разделяемые управленческой командой принципы взаимодействия;

Единое понимание важнейших, но «заезженных» категории – уход от пробуксовки за счет разных интерпретаций происходящего;

Новое самоидентификация ТОП-менеджмента, добавляющая ценностей и смыслов компании;

Общее понимание факторов, влияющих на успех бизнеса – уровня «тяговой силы» организации;

Повышение инициативности и энергетика ключевых лиц бизнеса;

Четкий утвержденный план действий (план развития или изменений) на перспективу;

Повышена «тяговая сила» бизнеса: инициативность и энергетика, и, как следствие, вероятность достижения поставленных целей;

Осознание того, что еще нужно создать или поменять, чтобы достичь амбициозных целей компании.

Технологии тренинга:

Сильная результативная команда и, как следствие, достижение любого амбициозного Видения, базируется на следующих принципах:

- степень доверия внутри группы определяет ее жизнеспособность и "сопротивляемость" во внешней среде;
- пора привыкнуть замерять уровень эффективности и контекста команды так же, как мы привыкли замерять коммерческие индикаторы и показатели эффективности;
- хватит осваивать все новые и новые эфемерные технологии - пора просто честно разобраться с тем, что на самом деле важно для каждого в команде ТОП-менеджеров;
- для этого необходимо понять, что все то, как оно существует - вся атмосфера, настрой, неразбериха, все конфликты и неформальные законы - все это поддерживается каждым членом группы, и более того, каждому из них, это выгодно – всегда присутствует вторичная выгода и она поддерживает гомеостаз всей системы.

Взрывной практический тренинг, повышающий персональную осознанность и разгоняющий маховик "тяговой силы" команды, совмещен с фасилитацией,



основанной на методе работы с проблемным полем, на концепции ToP и модерационных техниках.

В тренинге используются упражнения и групповые дискуссии, разбор практических кейсов, диагностические процессы, тестирование (по авторской методике или по методологии П.Ленсиони), тестирование индивидуальной степени участия и вклада каждого члена команды в общий контекст (авторская методика).

Важной составляющей методологии является сквозной процесс предоставления участниками обратной связи друг другу в нескольких форматах и с повышением градуса прозрачности: анонимно, условно анонимно, 360°, лично «лицом к лицу». Наличие обратной связи является важнейшим критерием и показателем здоровья эффективной группы.

Условия и стоимость проведения:

Общая продолжительность мероприятия 2 или 3 дня (в зависимости от поставленной задачи и степени выраженности внутри-командных проблем).

График с 10.00 до 19.00-20.00.

Стоимость дня тренинга 260 тысяч рублей.

Общая стоимость короткой версии – 2-х-дневного тренинга 520 тысяч рублей.

СКИДКА! При заказе полной программы, 3-х-дневного тренинга – 720 тысяч рублей.

Просим с пониманием отнестись к необходимости 50%-ной предоплаты, как к факту бронирования конкретных дат проведения и обоюдной гарантии при запуске подготовительных работ.

Похожие темы и программы:

Программа «МЕНЕДЖМЕНТ 3.0» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Тренинг «ПРООТВЕТСТВЕННОСТЬ» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Тренинг «ПРОСИСТЕМНОСТЬ» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Тренинг «ПРОЭНЕРГОПРОВОДИМОСТЬ» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Тренинг «ПРОСТРАТЕГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Тренинг «ПРОИЗМЕНЕНИЯ для TOP» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Сессия «ФОРСАЙТ» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Абонемент «ТРЕНИНГ-ПАК» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Дополнительные материалы:

Статья «Неустойчивое развитие или как уверенно стоять на одной ноге» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Статья «Организация в планировании» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Статья «В поисках жизненного баланса» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Статья «Что такое неудачи и как с ними бороться» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Статья «Искусство мотивации продаж» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Статья «Изменяя действительность» [ПОДРОБНЕЕ](#);

Наши вспомогательные инструменты:

КРУГОВАЯ ОЦЕНКА – мобильное приложение для перекрестной анонимной обратной связи внутри рабочих групп и управленческих команд [ПОДРОБНЕЕ](#)

ИНДЕКС ТЯГОВОЙ СИЛЫ – бесплатная оценка командного контекста в ТОП-бордах – наша авторская методика [ПОДРОБНЕЕ](#)

ДНЕВНОЙ РИТМ – приложение под iPhone, напоминающее о важных моментах вашим собственным голосом [ПОДРОБНЕЕ](#)

Наши клиенты:

«Альфа-Банк», «ПромСвязьБанк», «Московский Индустриальный Банк», «ФИДО-БАНК», «РосЕвроБанк», «Сбер-Сервис», «Сибур-Минудобрения», «Syngenta», «Томскнефть», «Роснефть», «НорНикель», «РИТЭК», «Mirax Group», ФСК РАО ЕЭС России, «ФОСАГРО», «РОСНАНО», «РБК», «РБК Софт», «Яндекс-Деньги», «Специальные Стали и Сплавы», ЗАО ХК «Эсмиком», ФКГ «АКЭФ», «СОГАЗ Жизнь», «АльфаСтрахование», «АльфаСтрахование Жизнь», «МГРС», «МТС», «Ростелеком», «ВымпелКом», «МегаФон», «Связь-Инвест», «TopS Business Integrator», «Голден Телеком», «RU-CENTER», «ТФН» (Тринити Фэлконс), «Телефон.Ру», «Видео Интернешнл» (НСК), «Dentsy», «Алькасар», «Maslov Ketchum», «Robertson & Blums corp.», «Hochland», «Дымов», «ПИР Продукт», «X5 Retail Group», «Леруа Мерлен», «PEPSICO», «Вимм-Билль-Данн», «ЛОТТЕ», «ФинЭкспертиза», «BDO Russia», «Swiss Appraisal», «АРТИ», «НеоАрт», Обувная фабрика «Метрополис», «NISSA», «Renault» (АВТОФРАМОС), «ЛазерПак», «Carpet House», «Корпорация «АйТи», «Ситэс-электро», «Терем», «HP Russia», «Бытовая техника СОКОЛ», «Онланта», «ААМ Системз», «Тракт», «МОНТ», «Торговая площадь», «ОфисПродукт», «НЛК», «GALLANER Ligget-Ducat», «НИКА», «CapriceВосток», Система «Эспарус», «Экорт», Издательства «Conde Nast», «Манн, Иванов, Фербер», «Гаятри», «LifeBook», «Вокруг Света», «Логос-М», NCPHarm, VeraPharm, «МакизФарма», «Roche», «Промфарма», «Promomed», «Губернские аптеки», «INPAS», «ЮПЕКО», «АВТОМИР», «BLOCK Motors», «Гела Моторс», «NRG», «Мегалайт-Авто», «Кордоба АЕТ», «Мастерхост», «Квик-Маркет», «Система-Гарант», «Делада», «Ансог», «StaffLine», «Контакт», «Асстра», «БелФорт» и др.

