

Коммуникация в сложном коллективе. Лидерство и вовлеченность

Формат тренинга			Тренинг в цифрах		
2	20	14	4	60+	4
Дня Прод-ть тренинга	Макс кол-во участников в группе	Практических упражнений	Проведено сессий	Обучено участников	Года опыта проведения тренинга

Доступен в 2 форматах:

1 день

2 дня

Цель тренинга

- Предоставить набор новых принципов, навыков и внутренних оценок, позволяющий сотрудникам более эффективно выполнять свою работу.

Аудитория тренинга

Участники:

- Руководители и ключевые сотрудники компании

Компании:

- Желающие сплотить команду/коллектив из разнонаправленных сотрудников для конкретных целей бизнеса.

История создания

Реорганизация ИТ-функции компании «Роснефть» и создание «с нуля» сервисной ИТ-компании «Сибинтек» повлекли крупные организационные перемены. Коллектив новой компании состоял из двух групп людей – выходцев из «РН-Информ» и из «ТБИнформ». Названия похожие, но корпоративные культуры фирм, связанных с «Роснефтью» и с ТНК-ВР, были совершенно разными. Столкновение двух различных подходов, привычек и традиций ведения бизнеса сильно влияло на эффективность командной работы. Руководство компании поставило задачу: создать «интеграционный» тренинг, который позволит сблизить людей, создать реальное чувство «одной лодки», устранить глубинные различия корп. культур и создать дружественное друг к другу и эффективное сообщество профессионалов.

Тренинг является альтернативой стандартным программам командообразования. Предназначен для следующих коллективов:

- сплоченные неформальные группы, являющиеся оппонентами к основной компании (конкретным руководителям);
- коллективы, замечательно «дружащие» в не работы, но тянущие на себя одеяло в основной профессиональной деятельности;
- команды, занимающиеся одним делом (проектом), но не умеющие договариваться между собой.

Программа тренинга

- **1 день**
 - **Уровни мотивации.**
Мотивация 1.0, 2.0, 3.0. Особенности мотивации в современном мире. Смысл команды. Мотивация в команде.
 - **Цветовая дифференциация.**
Особенности взаимодействия с тем или иным типом руководителя. Самооценка – тест. Правила палитры. Как сделать, чтобы разноцветный коллектив заработал. Сравнение Цветовой Дифференциации с другими типологиями. Плюсы и минусы. Отражение в реальный мир.
 - **Что меня раздражает и что меня бесит?**
Деструкторы и «лайки» в работе. Эмоциональный банковский счет. Соотношение вкладов и снятий. 6 главных вкладов. Налоги недоверия и дивиденды доверия. Репутация. Влияние доверия. Что я могу изменить в этой ситуации?
 - **Групповая динамика.**
Модель Такмана. Эмоциональные качели в работе группы. Что мешает коллективу стать слаженной группой. Практика. «Пробка на дороге».
 - **Толерантность к чужому мнению**
«Взрослые люди обычно не врут. Они ошибаются и отчаянно отстаивают свою правоту». Задача про кроссовки. Создание единства в разнокалиберном коллективе. Бизнес-игра «Ферма».
- **2 день (в варианте Двухдневного тренинга)**
 - **«Что такое истина»**
Право существования противоположных мнений. 3 способа убеждения: власть, манипуляция, ценности. Мотивация на уровне сердца - Как? Практика. Анализ видеофрагментов, выявление элементов Дара Убеждения и возможности применить их на практике
 - **«Они нас не поймут». Разница восприятия информации Руководством и Линейным персоналом**
Кривое зеркало восприятия информации. Особенность мышления Руководителя и Подчиненного. Практика. Донесение информации до Руководителей и Подчиненных. Анализ обратной связи.
 - **Изучаем Ценностный подход. Яркие выступления и сторителлинг**
9 элементов яркого выступления. 5 принципов сторителлинга. Тренируемся убеждать своих коллег на Ценностном уровне.
 - **Инструменты воздействия на аудиторию. Часть 1.**
Эмоциональные качели. Минилекции, кейсы, интерактив, малые группы. Использование видео и музыкальных фрагментов. Практика. Анализ фильма.
 - **Инструменты воздействия на аудиторию. Часть 2.**
Нестандартные элементы в презентациях. Репетиция или экспромт? Сила искренности. «Я не увижу, пока не поверю». Практика. Тренировка искренности. «Пусть белое станет черным».

По результатам тренинга участники смогут:

- Получить навыки принятия интересов Противоположной стороны не в ущерб своим интересам
- Развить навыки взаимодействия ярких и талантливых людей в неординарном коллективе
- Осознать силу разности взглядов / стиля поведения в одной команде
- Обрести набор новых «инструментов», позволяющих меньше конфликтовать и достигать большего