

«СОГЛАСОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕС - ЕДИНИЦ КОМПАНИИ»

Переход команды на новый уровень развития в бизнесе

ЦЕЛИ ПРОГРАММЫ:

- Повысить эффективности компании за счет согласования взаимодействия внутри компании, развития навыков коммуникации с внутренними клиентами.
- Стимулировать развитие потребностей сотрудников для повышения уровня амбиций.
- Научить сотрудников брать 100% ответственности за конечный результат

ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

- ✚ Согласование целей и ценностей сотрудников с целями и ценностями компании; Сформировать у команды единое разделяемое видение
- ✚ Определить проблемы в коммуникации и научиться устранять их;
- ✚ Проанализировать существующие модели взаимодействия. Расширить «карту мира» и отработать новые стратегии взаимодействия;
- ✚ Повысить эффективность индивидуальной и совместной работы сотрудников компании
- ✚ Создать возможности для формирования позиции ответственности, а также командного духа.
- ✚ Увеличить объем продаж, за счет раскрытия потенциала и усиления внутреннего стержня сотрудников

ФУНДАМЕНТ КОМПАНИИ.

- ✚ Выработка единого языка общения между ТОП менеджерами;
- ✚ Формирование понимания важности командного взаимодействия и личной ответственности за командный результат;
- ✚ Выход за рамки собственной компетентности, как необходимое условие для значительного улучшения работы компании;
- ✚ Разделяемое видение ТОП менеджерами бизнес - единиц долгосрочных перспектив компании.
- ✚ Типы взаимодействия с партнерами по бизнесу. КОМАНДА, психологически настроенная на эффективную командную работу и достижение общих амбициозных целей компании в период изменений;

ФАКТОРЫ, ПРЕДОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ УСПЕХ:

- ✚ Определение внутренних личностных факторов, ограничивающих эффективность деятельности;
- ✚ Взаимодействие: использование людей в индивидуальных целях или работа на командный выигрыш.
- ✚ Признаки и причины сопротивления изменениям. Реализация беспрепятственных нововведений.
- ✚ Как направить энергию сопротивления в русло перехода на новые методы работы. Инструменты удержания ресурсного состояния
- ✚ Работа с нефункциональными стереотипами, мешающими качественной работе. Закон синергии ($2*2=16$)
- ✚ Система оперативных привычек или как мы выбираем постоянство вместо изменений. Причинно – следственные связи.
- ✚ Алгоритм решения проблем. Инструменты определения решений на «узких» участках в бизнесе.
- ✚ Блокирующие стереотипы в управлении и мотивации.

СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ (как способ создания условий для выполнения бизнес задач)

- ✚ Определение зрелости субъекта (пять уровней). Зрелость в отношении функции, т.е. результата. Способы определения уровня зрелости
- ✚ Уровень зрелости подчиненного как критерий выбора стиля управления
- ✚ Уровень задачи и уровень отношений как форма применения стиля управления
- ✚ Способы выращивания сотрудников. Развитие потенциала. Правила делегирования

РЕЗУЛЬТАТЫ БИЗНЕС - ПРОЕКТА:

- Созданы условия для перехода на новый «этаж» развития;
- Определение степени сопротивления руководителей к изменениям, что даст понимание скорости и уровня планируемых изменений.
- Определены сдерживающие факторы, ограничения ТОП менеджмента;
- Выработка критериев, определяющих рост компании, сотрудника;
- Определение способа взаимодействия для возможности роста;
- Устная обратная связь по каждому участнику, для понимания дальнейших действий в управлении и развитии.