

Со-ТРУД-ники: создаём рабочую атмосферу

Бизнес- цели:

- Сотрудники чувствуют свою нужность и причастность
- Максимальное принятие и понимание сотрудниками новых целей, задач и программ компании
- Компания привлекательна для клиентов и сотрудников из-за единого стиля коммуникации
- Повыситься уровень доверия и взаимопомощи между сотрудниками
- Работа сотрудников максимально согласованна

Бизнес-результаты:

- С первым лицом разработан план по улучшению вовлеченности сотрудников
- Руководителям даны рекомендации по созданию системы управления вовлеченностью
- Снижение уровня конфликтных ситуаций, влияющих на бизнес-процессы
- Руководители получают навыки быстрого донесения информации до сотрудников и как получения обратной связи
- Сотрудники сами заинтересованы в создании эффективной рабочей атмосферы
- Команда работает на один понятный результат
- Налажены отношения между различными отделами, региональным и центральным офисами, между сотрудниками одного отдела
- Построена система максимально быстрого включения нового сотрудника в команду
- В коллективе сбалансирован эмоциональный фон

Ваши клиенты получат удовольствие от процесса и результатов работы сотрудников с ними

Участники:

Генеральный директор,
руководителей до 15 человек

Сотрудники: 20 человек (две **рабочие группы** по 10 человек)

* При большой численности сотрудников в компании, меняется методика масштабирования, если клиент не заказывает обучение для всех сотрудников. Тогда расчет будет 10 сотрудников (Рабочая Группа) на отдел или филиал, которые в дальнейшем будут транслировать (обацилливать) методику остальным сотрудникам самостоятельно.

	Перечень работ	Дней эксперт-консультанта
1	Диагностика уровня командной работы	1
2	Мастер класс для руководителей «Вовлекающий лидер»	0,5
3	Рабочие сессии по вовлеченности для сотрудников	2
4	Оценка команды	0,5
	Всего:	4

	Календарный план	День 1	День 2	День 3	День 4	День 5	День 6
1	Диагностика уровня командной работы	1					
2	Мастер класс для руководителей «Вовлекающий лидер»		0,5				
3	Рабочие сессии по вовлеченности для сотрудников			2 часа 1я группа 2 часа 2я группа	2 часа 1я группа 2 часа 2я группа	2 часа 1я группа 2 часа 2я группа	
4	Оценка команды						0,5

Перечень работ

Блоки работ	Работы	Результаты	Объем работ со стороны Подрядчика, консультационных дней	Состав участников со стороны Заказчика
1. Диагностика уровня командной работы	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение удаленной диагностики общего уровня вовлеченности сотрудников в компании • Проведение диагностических встреч с сотрудниками разных отделов и разного звена. 	<ul style="list-style-type: none"> • Собрана информация о специфике и уровне вовлеченности и корпоративной культуре • Собраны корпоративные кейсы с примерами низкой вовлеченности персонала • Составлен список резервов повышения уровня вовлеченности • Подобраны инструменты для корректировки отношений в коллективе 	1 консультационный день эксперт-консультанта (по 30 мин на каждого участника и 1 час с руководителем)	Генеральный директор/руководитель подразделения, Топ менеджеры, руководители среднего звена, сотрудники.
2. Мастер класс для руководителей «Вовлекающий лидер»	<ul style="list-style-type: none"> • Руководители получают базовые навыки управления инструментами вовлеченности • Руководителям даны рекомендации по созданию системы управления вовлеченностью 	<ul style="list-style-type: none"> • Руководители владеют способами трансляции и реализации планов и целей компании и доведения их до сотрудников • Руководителям даны практические инструменты по повышению вовлеченности сотрудников • Руководители знают, как использовать лидерский потенциал на 100% 	0,5 консультационного дня эксперт-консультанта	Руководители
3. Рабочие сессии по вовлеченности для сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> • Сотрудники проходят корпоративное обучение вовлеченности в рабочей процесс 	<ul style="list-style-type: none"> • Участники понимают преимущества работы в компании • Участники умеют выделять дополнительные выгоды в работе для повышения заинтересованности и командного духа • Участники умеют организовывать процессы, повышающие вовлеченность коллег • Формируются договоренности работы сотрудников: <ul style="list-style-type: none"> - Правила общения между сотрудниками - Правила Рабочей группы (групп) по вовлеченности. 	2 консультационных дня эксперт-консультанта * Происходит 2х часовое обучение группы, после чего перерыв до 2х недель, для отслеживания изменений, после чего повторная встреча с группой (всего 3 встречи). В один день могут обучаться сразу 3 группы.	Сотрудники Не менее 2х групп
4. Оценка команды	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение итоговой аттестации сотрудников • Проведение итоговой встречи с первым лицом 	<ul style="list-style-type: none"> • Команде руководителей и сотрудников даны рекомендации по поддержанию корпоративной сплоченности • С генеральным директором проработан план поддержки и развития команды 	0,5 консультационного дня эксперт-консультанта	Участники

***По итогу заказчику предоставляется:**

- Методические материалы по созданию «Вовлеченного Коллектива», «Метод Круга».
- Рекомендации по улучшению условий труда (удовлетворенности)
- Памятка А4 правилам общения для сотрудников.