

## Коммерческое предложение (v.1.0) по проведению корпоративного обучения в компании «\*\*\*\*\*»

Предлагаем Вашему вниманию проект программы обучения.

### Задачи на обучение:

Повышение личной эффективности среднего и нижнего управляющего звена.

Программа представляет собой цикл обучения, состоящий из четырёх тем.

- Основы управления персоналом
- Основы менеджмента
- Лидерство
- Основы маркетинга

Длительность каждого тренинга два дня. Численность группы 12-16 человек.

Тренинги представляют собой единый цикл обучения, в котором каждый следующий тренинг является продолжением и базируется на материале предыдущего.

### Коммерческое предложение по обучению персонала

Основной особенностью предлагаемой системы подготовки персонала является изучение специфики компании, предварительная оценка потребности в обучении и навыков персонала, а также четкая ориентация на **конечный РЕЗУЛЬТАТ**. Поэтому в процессе обучения используются высокоэффективные инструменты для закрепления навыков.

**Задача обучения** - дать не просто некие техники и инструменты, а также создать сильную внутреннюю мотивацию для ежедневного использования изученных методик и практик. Поэтому большое внимание уделяется развитию так называемых "качеств чемпиона" и технологии создания "**команды победителей**".

**Система обучения** представляет собой комбинацию теоретических блоков с практической отработкой при помощи ситуационных игр, мозговых штурмов, игр, с последующим интегрированным закреплением на уровне выработки навыков и доведения их до степени "**бессознательной компетенции**".

Одна из основных задач обучения - осознание каждым, что в его/ее руках находится высокоэффективный инструмент для достижения поставленных целей.

Основной особенностью данной системы подготовки является четкая ориентация на конечный результат. В процессе обучения используются высокоэффективные инструменты для закрепления навыков (практическая отработка).

**Аудитория:** программа обучения предназначена для тех сотрудников, кто развивает свою компетенцию в управлении персоналом.

### Методические обозначения:



- Теоретический материал



- Диалог с группой



- Тестовая игра



- Упражнение



- Обратная связь






## Корпоративный тренинг «Основы управления персоналом».










**Задача:** формирование системного и целевого подхода к организации работы подчиненных и выбору методов управления для повышения управленческой эффективности - достижение поставленных целей меньшими ресурсами, в том числе за счет повышения личной эффективности руководителя.

### Результаты:

- Получение новых способов управления.
- Осознание участниками собственных стратегий управления.
- Выбор эффективной корпоративной стратегии управления.
- Модель поведения руководителя в компании
- Принятие ответственности участниками за происходящее в компании.

### Программа:

	<p><b>Введение</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Знакомство</li> <li>• Установление рамок и правил</li> <li>• О целях и задачах тренинга</li> </ul>
	<p><b>Типология организация</b> по Л.Константину и ее применение в практике управления <i>Работа с данной темой помогает участнику тренинга определить модель организации, к которой он более расположен лично. Также участники опытным путем определяют минусы и плюсы каждого из четырех типов. Деловые игры и упражнения этой темы создают картину правил и особенностей взаимодействия в разных типах. Способствует осознанному выбору стиля поведения и способов мотивации персонала.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Тестовое упражнение «Рисунок организации»</li> <li>• Теория и обсуждения</li> <li>• Игра «Угадай Тип...»</li> <li>• Обсуждение.</li> <li>• Игра «Стиль управления»</li> </ul>
	<p><b>Уровни управления</b> – Логические уровни организации информации, их диагностика, выбор и использование в конкретной ситуации, факторы, определяющие выбор руководителем подразделения способов управленческого воздействия в рамках стиля управления <i>В этой теме представлена нейрологическая структура мышления человека и ее проекция на деятельность фирмы. Способствует осознанию участниками своих ограничений и преимуществ, более эффективной организации работы подразделения, созданию «целевой» мотивации, адекватной реакции в общении.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Теория Уровней информации.</li> <li>• Обучающая игра</li> <li>• Обсуждение</li> <li>• Применение Теории уровней информации к работе организации</li> <li>• Уровни персонала в организации.</li> </ul>
	<p><b>Структура личности</b> – Соотношение «Взаимоотношения/задачи», основные мотивы «Власть – Отношения», Фильтры «Метапрограмм» и их проявление в речи. Мотивация и принятие решений. <i>В этой теме представлена одна из моделей структуры личности. Эта модель отличается практической эффективностью. Игры и упражнения этой темы помогут полнее понять себя и своих подчиненных и начать делать предложения от которых невозможно отказаться.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Игра «Брокер»</li> <li>• Матрица «Взаимоотношения/Задачи», теория, игра, отработка навыка</li> <li>• Основные мотивы, теория</li> <li>• Игра «Разный начальник» направленная на использование мотивов</li> <li>• Фильтры «Метапрограмм» теория, целевые интервью, отработка навыка</li> <li>• Создание команды и управление</li> </ul>

 	<p><u>Модель делегирования полномочий</u>: условия и правила передачи полномочий, прав и ответственности другим членам команды/подчиненным, определение готовности брать на себя новые полномочия и ответственность, диагностика степени самостоятельности команды в достижении поставленных задач</p> <p><i>В этой теме представлена теория делегирования полномочий, основанная на учете «человеческого фактора». В тему включена деловая игра, моделирующая уровни ответственности в компании. Игра помогает понять взаимодействие эшелонов власти. Определить наиболее эффективную схему.</i></p>
  	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Деловая игра «Документооборот»</li> <li>• Системный подход к управлению, теория, обсуждение</li> <li>• Выработка идеальной/оптимальной системы управления людьми</li> </ul>
	<p><u>Имидж руководителя в глазах клиентов/подчиненных</u>, система ценностей и культура организации, управление службой через корпоративные ценности и нормы поведения (запрещающий, обязывающий, рекомендуемый и т.д.)</p> <p><i>Деловая игра, моделирующая процессы становления и развития корпоративной культуры в компании. Помогает понять явные и неявные способы распространения системы ценностей компании, методы и способы влияния.</i></p>
  	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Деловая игра «Офис»</li> <li>• Обсуждение, выводы.</li> <li>• Корпоративная культура явная/неявная</li> <li>• Управление корпоративной культурой</li> </ul>

**Система обучения:** представляет собой комбинацию теоретических блоков с практической отработкой при помощи ситуационных игр, мозговых штурмов, с последующим интегрированным закреплением на уровне выработки навыков.

## Корпоративный тренинг компании «Основы Менеджмента».

Направлен на отработку управленческих навыков. Помогает повысить эффективность управленческих воздействий и отработать «арсенал» успешного управленца.

















### Задача:






- повысить эффективность и надежность управляющих воздействий на подчиненных
- овладеть различными видами управленческих воздействий и способами надежного их осуществления
- определить пути дальнейшего развития управленческого мастерства

### Результат:

повышение управляемости подчиненных и достижение поставленных задач перед руководителем

### Программа:

   	<p><u>Концепция управления:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>суть понятия «управление»</li> <li>различие между «производительностью» и «эффективностью» управления подчиненными</li> <li>принцип «жизнеспособности»</li> <li>методика повышения эффективности</li> <li>«цель» и «результат» управленческого труда.</li> </ul>
 	<p><u>Управление коммуникациями с подчиненными:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>виды фиксирования слов и поступков подчиненных</li> <li>построение причинно-следственных связей</li> <li>создание вариативности.</li> </ul>
  	<p><u>Жесткие методы управления подчиненными:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Способы обеспечения выполнения заданий и поручений</li> <li>суть и методы дисциплинирования</li> <li>формы неподчинения и способы их устранения</li> <li>постановка на место «зарвавшихся» подчиненных</li> <li>принцип «единоначалия», его внедрение и соблюдение.</li> </ul>
   	<p><u>Обеспечение ответственности за конечный результат со стороны подчиненных:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>технологии четкого формулирования заданий, в том числе для «ключевых» специалистов</li> <li>основные способы безнаказанного уклонения подчиненными от выполнения заданий и методы пресечения, технологии упреждения подобных ситуаций.</li> </ul>
  	<p><u>Что делать, если задание выходит за рамки функционала подчиненного:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>технология определения потенциала подчиненных</li> <li>методика развития подчиненных</li> <li>создание дополнительного эффекта за счет расширения ответственности подчиненного</li> </ul>

  	<p><u>Правила и законы организации:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ключевые отличия между «правилами и «законами»</li><li>• базовые правила организации, основные проблемы их внедрения и способы устранения данных проблем</li></ul>
 	<p><u>Обучение подчиненных:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ситуации, требующие обучения подчиненного со стороны руководителя</li><li>• технологии обучения и принципы их выбора</li></ul>

**Условия проведения:**

Отработка навыков происходит на примере конкретных управленческих ситуаций. Каждая тема отрабатывается в виде заданий и упражнений (70% времени). Основой для заданий и упражнений служит собственный реальный опыт участников тренинга. Желательным условием участия в тренинге является наличие практического опыта руководства и наличие подчиненных в настоящее время













## Харизма лидера как искусство и технология

Программа отвечает на вопросы: кто такой лидер? И чем он отличается от обычных людей? Направлена на развитие навыков воздействия на аудиторию, "продажи" идей и планов, мастерству убеждения людей.

Тренинг направлен на отработку навыков:

- управления своим эмоциональным состоянием в момент деловой самопрезентации
- формирования собственного имиджа, управленческого стиля
- обучение эффективным методам, стратегиям и приемам воздействия на группу людей
- психологические законы влияния и методы усиления влияния на аудиторию
- мастерства доказательства через слово, имидж и жест.

Программа:




   	<p><u>1. Персональный менеджмент – то дело, которое хочется делать.</u></p> <p>1.1. Творческая лень как двигатель прогресса. Или как быть, когда делать ничего не хочется?</p> <p>1.2. Способы самомотивации.</p> <p>1.3. Технологии организации времени.</p> <p>1.4. Куда мы тратим время? Оценка личной эффективности.</p> <p>1.5. Вместо жесткого планирования – гибкое реагирование.</p>
   	<p><u>2. Деловая самопрезентация: законы жанра.</u></p> <p>2.1. Самопрезентация - управление впечатлением, которое руководитель производит на собственных сотрудников, с целью поддержания или усиления своего влияния на них.</p> <p>2.5. Факторы формирования впечатления, управление впечатлением.</p> <p>2.6. Факторы, способствующие выработке индивидуального стиля работы и повышающие эффективность.</p> <p>2.7. Зачем управлять впечатлением?</p> <p>2.9. Грамотно позиционировать себя означает решить половину управленческих вопросов.</p>
   	<p><u>3. Харизма лидера как искусство и технология.</u></p> <p>3.1. Как формируется первое впечатление?</p> <p>3.2. Насколько верным бывает первое впечатление?</p> <p>3.3. Что такое "эффект ореола"?</p> <p>3.4. Закономерности социального восприятия.</p> <p>3.5. Типичные ошибки социального восприятия.</p> <p>3.6. Имидж:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Персональная коммуникация.</li> <li>▪ Как выглядеть? Как говорить? Как побеждать?</li> <li>▪ Как не бояться аудитории?</li> <li>▪ Как воспринимают клиенты манеры «лица компании»?</li> <li>▪ Что раздражает сотрудников?</li> <li>▪ Что такое "хорошие манеры" руководителя?</li> <li>▪ Что такое привлекательность руководителя?</li> </ul>

**Условия проведения:**

В тренинге используются интерактивные методы обучения, деловые и оргдеятельностные игры, по всем блокам тренинга даются реальные примеры. В процессе обучения используется разбор реальных бизнес-кейсов; упражнения для индивидуальной и командной работы; ответы на вопросы.

## Тренинг маркетинговые исследования

**Цель тренинга:** дать специальные знания и практические навыки по планированию маркетинговых исследований, их проведению и анализу полученных результатов

	<p>Введение в маркетинг. Роль маркетинговых исследований</p>
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Определение маркетинговых исследований</li><li>▪ Роль маркетинговых исследований</li><li>▪ Кто выполняет маркетинговые исследования</li></ul>
	<p>Основные понятия маркетинга. Комплекс маркетинга</p>
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Маркетинг как концепция рыночного управления</li><li>▪ Эволюция концепции маркетинга</li><li>▪ Внешняя среда маркетинга</li><li>▪ Продукт</li><li>▪ Цена</li><li>▪ Доведение продукта до потребителя</li><li>▪ Продвижение продукта</li></ul>