



ЭФФЕКТИВНАЯ РАБОТА В КОМАНДЕ

Предложение от компании Development Group

В предложении представлены: письмо с разъяснениями об основных принципах составления программы, программа, стоимость тренинга, информация о ведущем.

Уважаемые коллеги,

Предлагаем вам описание ключевых вопросов и программу тренинга по эффективной работе в команде.

Development group в своем подходе к командообразующим тренингам различает 3 области для работы:

1. **Teambuilding.** Построение команды непосредственно во время обучающего мероприятия для конкретного подразделения. Это может быть тренинг по построению команды, может быть групповой коучинг или другой формат, позволяющий решить задачу, поставленную заказчиком – «здесь и сейчас». Формат такого мероприятия – 1,5-3 дня
2. **Team skills.** Обучение руководителей создавать команду в своих подразделениях и управлять ею. Основной упор делается на навыки и установки руководителя, которые позволяют ему, окончив обучение, самостоятельно построить команду. Формат тренинга – 2 дня.
3. **Team player.** Обучение сотрудников умению быть командным игроком. В этом контексте, внимание уделяется умению будущего «командного игрока» быть полноправным и эффективным членом группы. *Здесь недостаточно, на наш взгляд, знать о законах группового процесса и взаимодействовать с другими участниками в рамках практических упражнений.* Мы обустроиваем пространство тренинга таким образом, чтобы каждый участник смог индивидуально отработать свою командную роль и быть более эффективным на рабочем месте, вне зависимости от состава команды. Формат тренинга – 1,5-2 дня.

В данном случае, мы предлагаем программу тренинга, объединяющего 2 области:

- Умение самому быть командным игроком/Team player;
- Умение управлять командой/Team skills

Это позволит заказчику решить 2 задачи (**результаты обучения**) – научить руководителей

работать друг с другом эффективно и, в то же время, вернувшись на свое рабочее место – профессионально управлять командой своих подчиненных.



ПРОГРАММА ТРЕНИНГА (3 ДНЯ)

1 день

1. «Команда»:
 - Цели
 - Возможности
 - Риски/опасности
 - Вызовы
2. Составляющие команды, командные роли
3. Проявление русского менталитета в командной работе: «мобилизационное общество»

2 день

1. Центробежные и центростремительные силы в системе.
2. Принятие разности: типология «Insights» - персональная и командная эффективность
3. Теория поколений: условия эффективного взаимодействия
4. Принципы группового взаимодействия:
 - a. теория большинства и меньшинства в группе
 - b. вербализованные и невербализованные цели

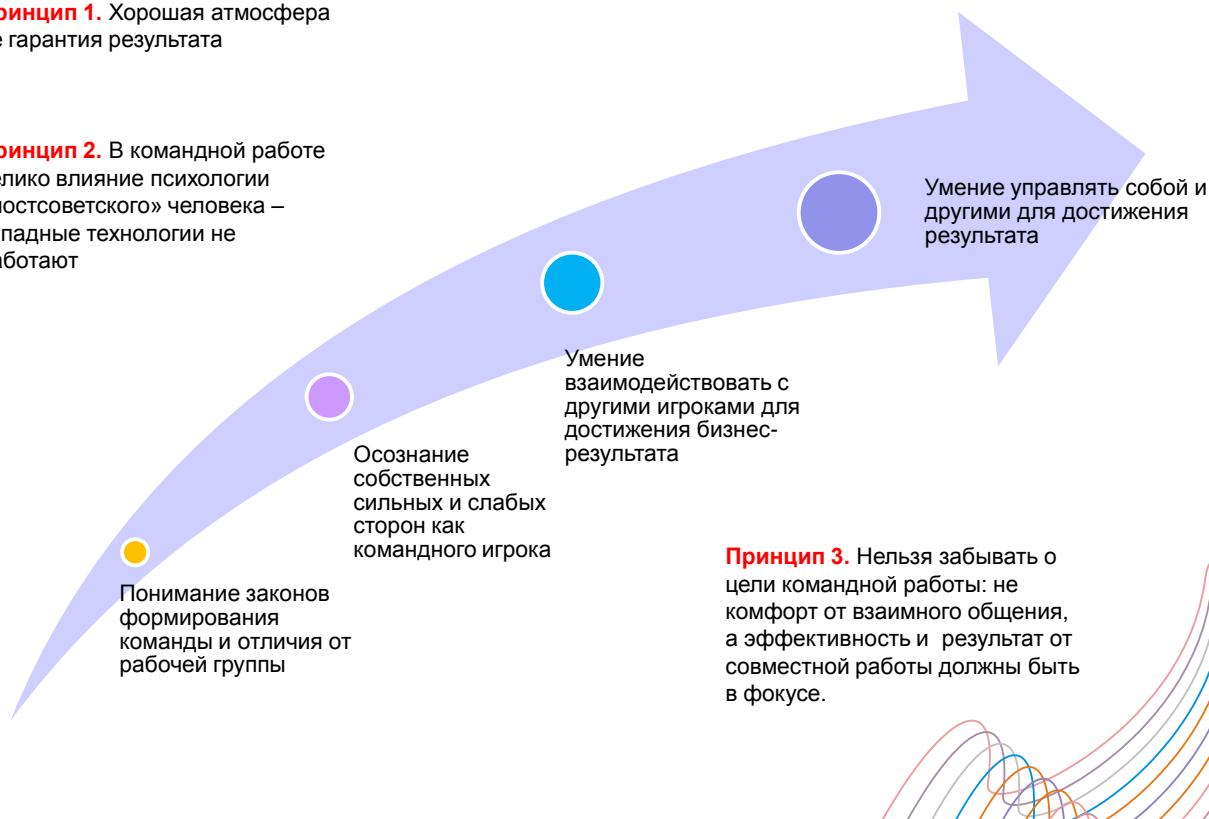
3 день

1. Поиск точек контракта между участниками группового процесса.
2. Создание атмосферы доверия в команде
3. Роль руководителя в раскрытии командного потенциала
4. Принципы, модели и критерии оценки эффективности командной работы

ДРАЙВЕРЫ ПРОГРАММЫ

Принцип 1. Хорошая атмосфера не гарантия результата

Принцип 2. В командной работе велико влияние психологии «постсоветского» человека – западные технологии не работают



Принцип 3. Нельзя забывать о цели командной работы: не комфорт от взаимного общения, а эффективность и результат от совместной работы должны быть в фокусе.

Важно! Оценка эффективности программы может быть проведена по запросу. Для осуществления последующей оценки необходимо ДО начала программы сформулировать критерии эффективности.

Важно! Компания Development group предлагает своим клиентам разработанную процедуру постановки целей на тренинг в рамках диалога между сотрудником и его руководителем. Процедура может быть выслана по запросу

СТОИМОСТЬ ПРОГРАММЫ (для группы до 12 человек)

ГонорарEUR 2700/1 тренинг день

Дополнительный участник EUR 100/1 тренинг день

НАТАЛЬЯ АРТЕМЬЕВА

Программный директор партнерства тренеров и консультантов «Development Group». Проводит тренинги с 1996 года, практикует коучинг с 2005 года. Имеет большой опыт тренерской деятельности, который приобрела работая в компаниях Вимм-Билль-Данн (продукты питания) и в группе компаний Вымпелком (телекоммуникации). С 2005 года, работая в Вымпелкоме – возглавляла Службу развития деловых и управленческих компетенций. Имеет практический опыт управления тренерами, тренинг-менеджерами и специалистами по обучению (в прямом подчинении – 18 человек). Реализовывала проекты связанные с интеграцией приобретенных компаний, развитием корпоративной культуры, масштабный проект развития кадрового резерва для всей группы компаний. Имеет опыт запуска инновационных форматов обучения в компании – коучинг, action learning, Open Space. В течение последних 3 лет – занималась развитием тренерского потенциала Компании (23 тренера в регионах и странах СНГ) через оценку, коучинг и модульные программы обучения. Также, большое внимание уделяла индивидуальному развитию и подготовке

руководителей для занятия ключевых должностей (в течение 2008 года из 9 руководителей – 7 получили назначение на позиции генеральных директоров). Также, реализовывала программы в области обучения и развития тренеров и менеджеров для компаний BSGV, Adidas (годовая программа для тренеров), Альфа-Банк, Hansa bank.

Своим ключевым навыком считает развитие управленческих команд через коучинг команды и проведение стратегических сессий.

Образование: Алматинская государственная консерватория. Специальность – фортепиано, преподаватель ВУЗа. (2001 г.)

Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова, факультет психологии, кафедра социальной психологии, специальность «Психология управления персоналом» (2004 г.)

Дополнительное обучение: окончила программу развития менеджеров USAID (1998 г., Вашингтон). В 2007 году – окончила программу подготовки корпоративных коучей (London Coaching School). Также, начиная с 1998 года – ежегодно повышает свою квалификацию в рамках различных тренингов для тренеров.

Награды

- «Лучший мастер-класс», международная конференция тренеров и консультантов Интертренинг, 2003
- «Достижение года», 2007, Вымпелком