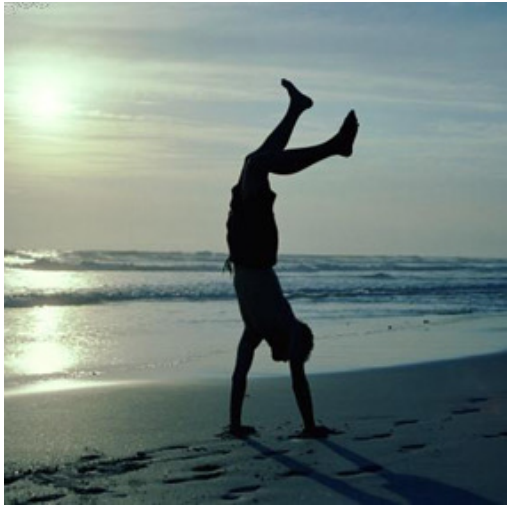
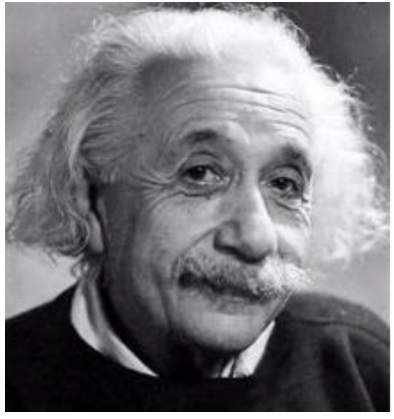
КАК ЗАКРЕПИТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ PROВИЖН



ПОСТТРЕНИНГОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

«Мы не можем решить проблемы на том же уровне мышления, на котором мы были, когда создали эти проблемы»

Альберт Эйнштейн



«Залить фундамент» на тренинге PROВИЖН, это только начало. Сложность начинается, когда команда участников тренинга «выбрала» свою игру, синхронизировалась в единой системе координат – в единых базовых ценностях, определила верхне-уровневое обязательство, и теперь требуются усилия, чтобы все это удержать и интегрировать в повседневную рабочую практику.

А ведь прошлый контекст потому и мешал движению вперед, что стал привычкой! И теперь, без дополнительных усилий и специфических компетенций, можно легко отыграть назад, дать команде вернуться к рутине.

Важнейшей задачей для нас стало создание целой инфраструктуры, экосистемы инструментов, которыми мы поддерживаем команды, прошедшие тренинг, и, в зависимости от задач и актуальных условий бизнеса, совместно подбираем наилучшую комбинацию из модулей и элементов этой системы. Вот они:

СОДЕРЖАНИЕ

1. **Онлайн-тренинги**
   Короткие тренинговые сессии, закрепляющие новые навыки и компетенции — Слайд 05

2. **Сессии Синхронизации**
   Еженедельные сессии живой проработки из новой логики действий — Слайд 08

3. **Индивидуальный менторинг**
   Менторинг ключевых лиц команды, как агентов изменений — Слайд 09

4. **Чат-бот поддержки**
   Поддерживающий индивидуальный курс для каждого участников "PROВИЖН" для интеграции новых контекстов в жизнь и деятельность — Слайд 10

5. **Программы развития менеджмента**
   Три варианта динамичной программы развития управленческих компетенций менеджеров среднего и высшего звена. — Слайд 12

6. **Система диагностики топ-команды**
   Авторская система диагностики потенциала и «тяговой силы» высших управленческих команд — Слайд 17

7. **Уникальная программа развития Менеджмент 3.0**
   Развитие зрелого управленческого стиля высших менеджеров компаний и банков — Слайд 21

Короткие тренинговые сессии, закрепляющие новые навыки и компетенции, которых мы коснулись на тренинге «PROВИЖН».

По опыту в первые пару месяцев участникам тренинга актуальны и заходят следующие темы онлайн-тренингов:

01 Техники удержания честного контекста команды

02 Быть эффективным Бадди

03 Проработка срывов верхнеуровневых договоренностей

04 Персональная ответственность: как ее брать и передавать

05 Новый уровень мастерства в предоставлении Обратной Связи партнеру

ПОДРОБНЕЕ

Есть темы онлайн-тренингов, развивающих способность управлять в новой логике и расширять новый контекст партнерства на подчиненных

Примеры тем для развития более прикладных управленческих и лидерских компетенций:

06 Три фокуса внимания руководителя: реактивный, комплексный, системный

07 Взрослая позиция, конфронтация и работа с сопротивлением

08 Собственная ресурсность как инструмент

09 Техники фасилитации групп для выработки совместных решений

10 Управление и участие в проектах изменений

ПОДРОБНЕЕ

Мы можем оттолкнуться от дефицитов, которые были выявлены в процессе тренинга, или от любых результатов индивидуального ассессмента участников, и собрать уникальную формулу развивающих сессий именно для вашей команды.

Участники не тратят время на «привыкание» и принятие ведущего-тренера, а кроме конкретных знаний и наработки опыта получают так нужную в этот период эмоциональную поддержку.

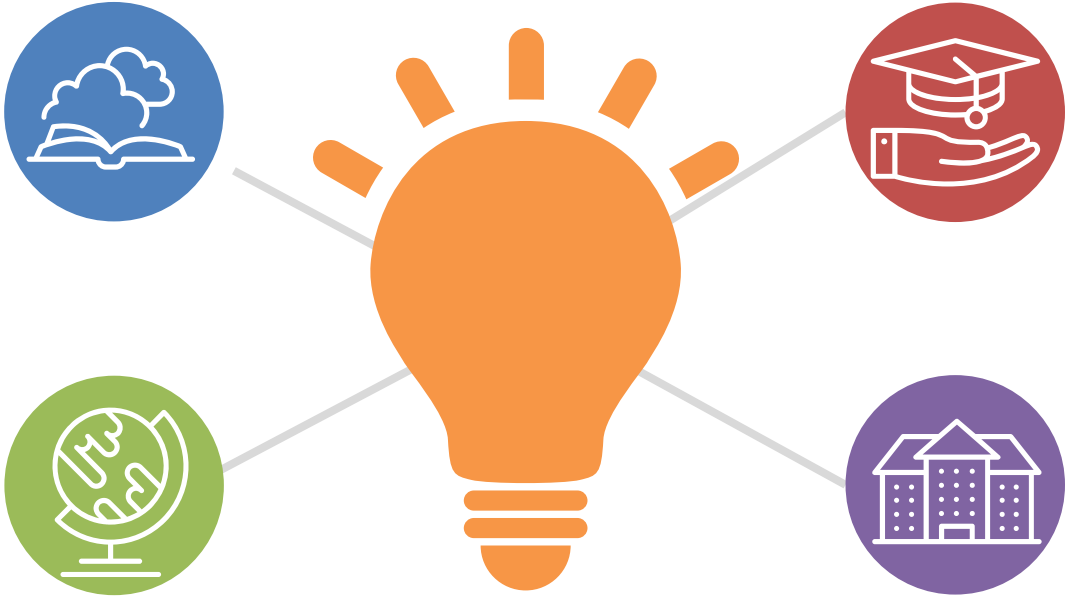
Стоимость одной 4-х часовой онлайн-сессии – 120 000 рублей.

ПОДРОБНЕЕ

СЕССИИ СИНХРОНИЗАЦИИ

Еженедельные сессии живой проработки из новой логики действий ситуаций, в которых оказываются участники тренинга «PROВИЖН».

«Синхронизация», это «точка сборки» – встреча на несколько часов для рефлексии происходящих изменений и выработки общих решений.



Стоимость одной сессии «Синхронизации» на 3-4 часа – 120 000 рублей.

ПОДРОБНЕЕ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ МЕНТОРИНГ УЧАСТНИКОВ

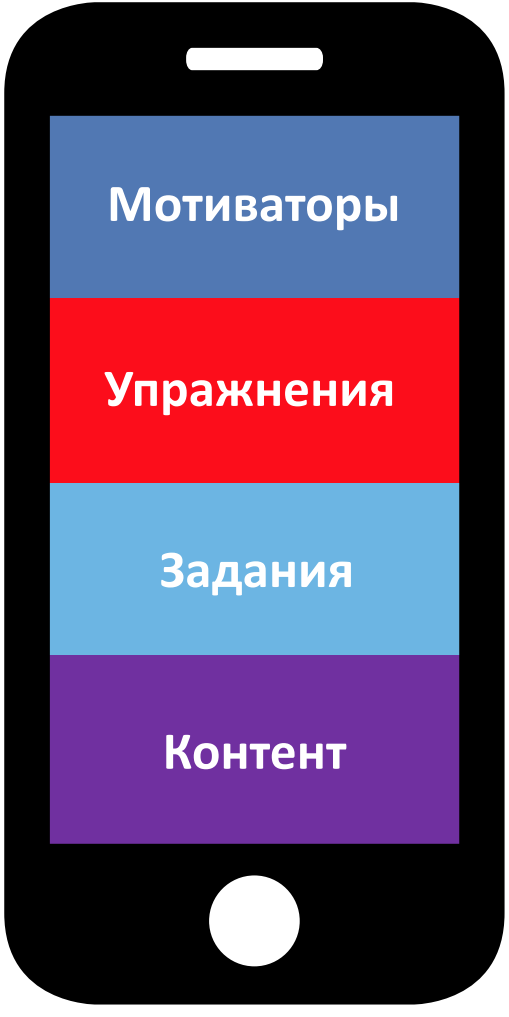
Менторинг ключевых лиц команды – участники тренинга «PROВИЖН», как агентов изменений и соавторов нового рабочего контекста бизнеса.

Стоимость 15 тысяч – часовая сессия для группы от 10 человек

ПОДРОБНЕЕ

ИССЛЕДОВАНИЕ ЗАДАЧ → ЛИЧНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ → СОПРОВОЖДЕНИЕ РАЗВИТИЯ

ЧАТ-БОТ ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ УЧАСТНИКОВ

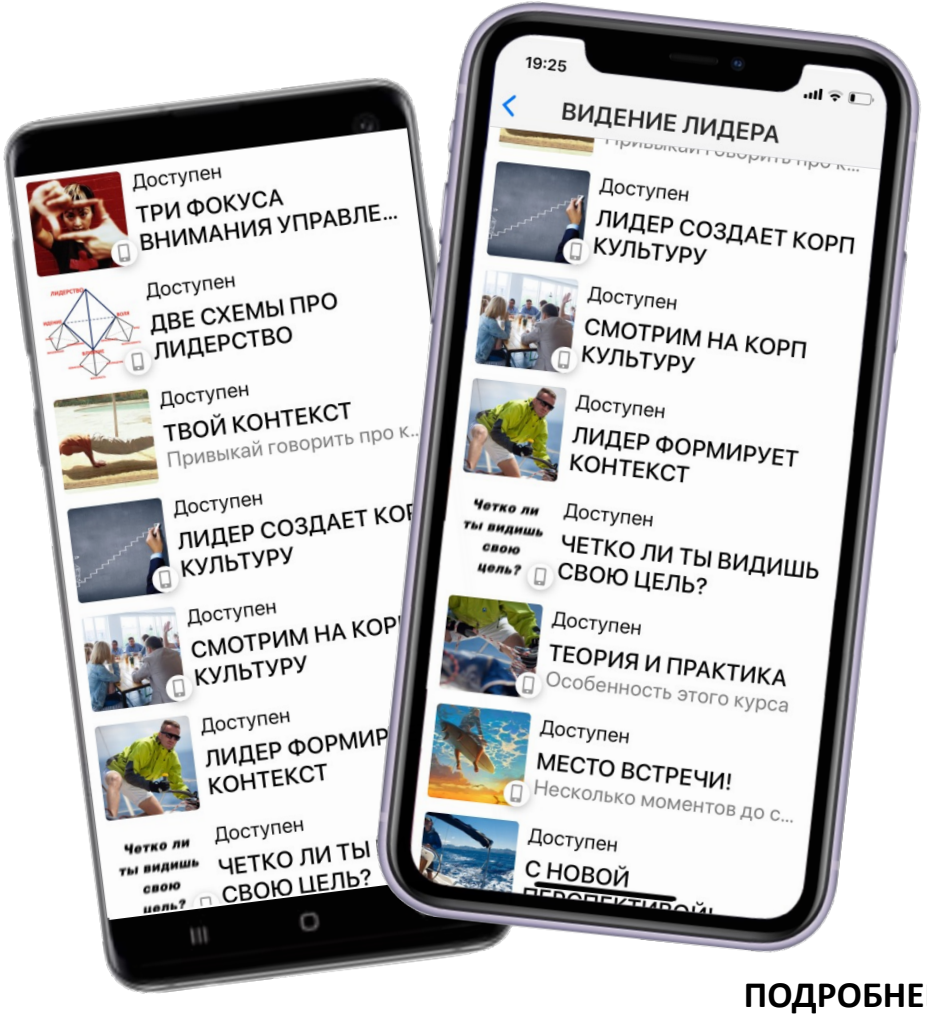


БЕСПЛАТНЫЙ поддерживающий индивидуальный курс для каждого участника, прошедшего тренинг "PROВИЖН" для интеграции новых контекстов в жизнь и деятельность, для наработки и развития новых компетенции партнерства и взаимодействия.

ПОДРОБНЕЕ

ЧАТ-БОТ ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ УЧАСТНИКОВ

Чат-бот будет ежедневно присылать небольшие сообщения, материалы, регулярные мысли, идеи, задания и кейсы для закрепления результатов тренинга «PROВИЖН».



ПОДРОБНЕЕ

Логичным продолжением тренинга «PROВИЖН» может быть качественная и динамичная программа развития менеджеров среднего и высшего звена.

Уникальность программы в ее системности и практичности!

Я предлагаю несколько, уже апробированных вариантов программы, проверенных временем и компаниями разных сфер бизнеса – одно и то же можно осваивать в разных логиках.

ВАРИАНТ ПЕРВЫЙ: ЭВОЛЮЦИОННЫЙ

ПЕРВЫЙ БЛОК:
БАЗОВАЯ МОДЕЛЬ И НАВЫКИ УПРАВЛЕНИЯ

ВТОРОЙ БЛОК:
ПРОДВИНУТЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ТРЕТИЙ БЛОК:
ИЗМЕНЕНИЯ, ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ ИЗ БУДУЩЕГО

Управленческих стек

Коммуникативный стек

1 МОДУЛЬ: Основы управления

2 МОДУЛЬ: Основы коммуникации и влияния

3 МОДУЛЬ: Система и стратегия

4 МОДУЛЬ: Лидерство и сложные коммуникации

5 МОДУЛЬ: Управление изменениями

6 МОДУЛЬ: Я – персональное лидерство

ПОДРОБНЕЕ

ВАРИАНТ ВТОРОЙ: ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ

ПЕРВЫЙ МОДУЛЬ:
ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ
И ПЛАНИРОВАНИЯ

ВТОРОЙ МОДУЛЬ:
ОРГАНИЗОВЫВАНИЕ
И МОТИВИРОВАНИЕ

ТРЕТИЙ МОДУЛЬ:
КООРДИНИРОВАНИЕ
И КОНТРОЛЬ

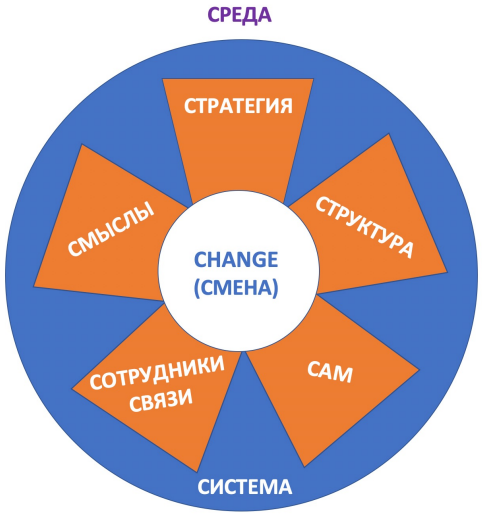
ВАРИАНТ ТРЕТИЙ: ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПО МОДЕЛИ «5С+С+С»

1
МОДУЛЬ: СТРАТЕГИЯ И СМЫСЛЫ

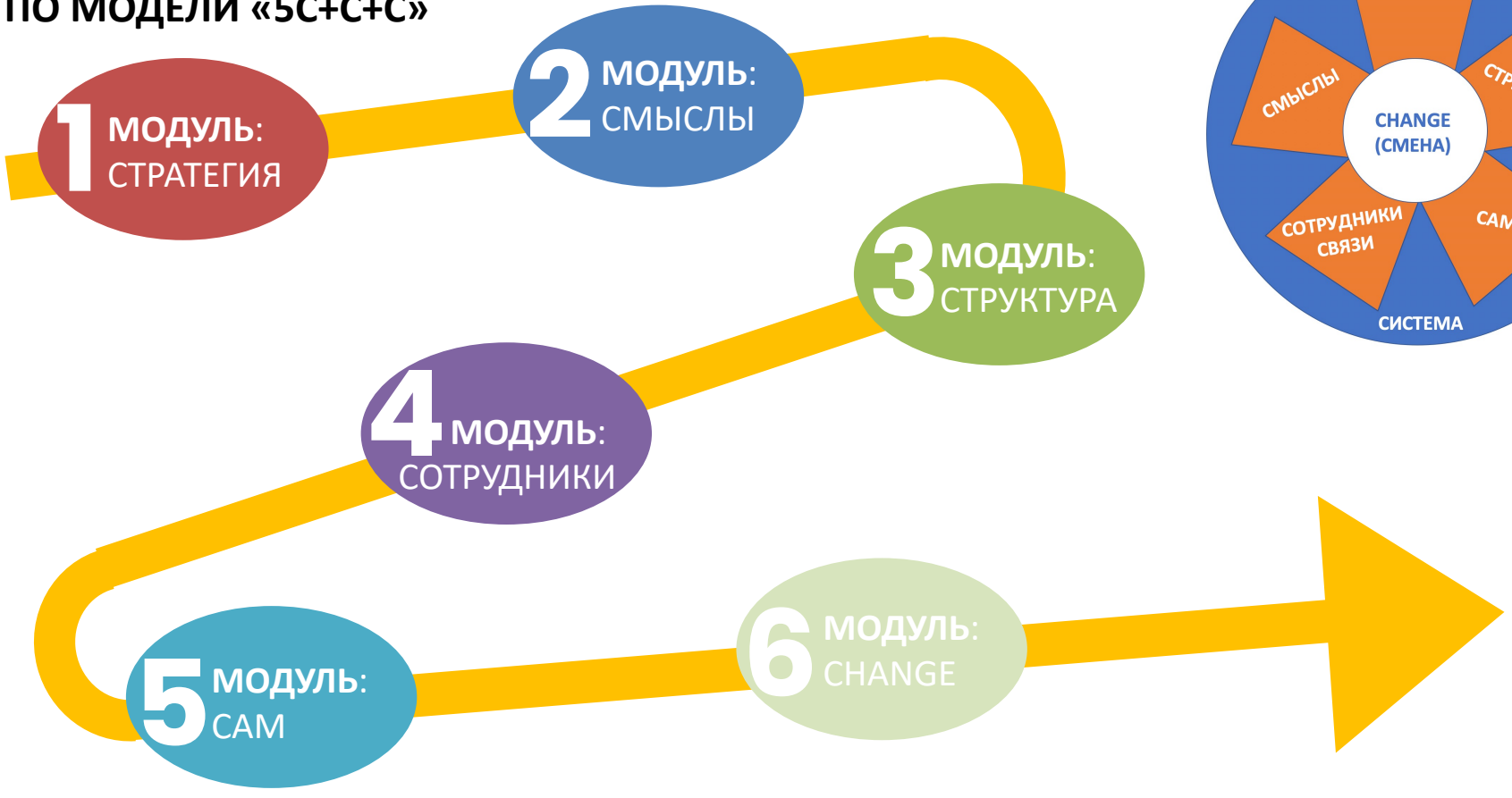
2
МОДУЛЬ: СИСТЕМА И СТРУКТУРА

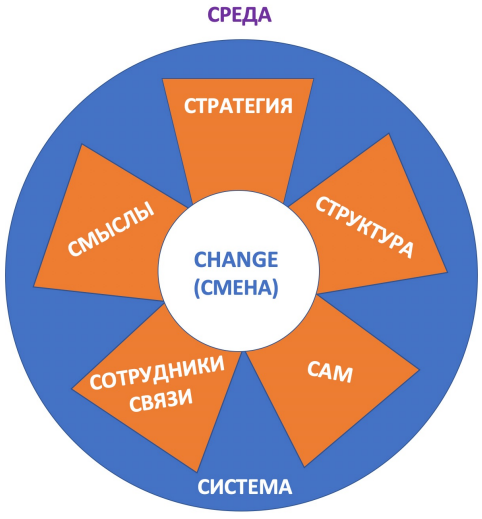
3
МОДУЛЬ: СОТРУДНИКИ И СВЯЗИ

4
МОДУЛЬ: CAM И CHANGE



ВАРИАНТ ЧЕТВЕРТЫЙ: ИНТЕГРАЛЬНЫЙ+ ПО МОДЕЛИ «5С+С+С»





СИСТЕМА ДИАГНОСТИКИ ПОТЕНЦИАЛА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ВИДЕНИЕ

ВЕРА В СПРАВЕДЛИВОСТЬ ВОЗМОЖНОСТЕЙ РОСТА

ПСИХОФИЗИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ГРУППЫ

ЗДОРОВЫЙ ДРАМАТИЗМ ЦЕЛЕЙ

УРОВЕНЬ ВДОХНОВЕНИЯ И ЭНТУЗИАЗМА

ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ КОМАНДЫ В РЕЗУЛЬТАТАХ

СОЦИАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ КОЛЛЕКТИВА

Всего 14 показателей – факторов Индекса тяговой силы

ПОДРОБНЕЕ

МЕТОДОЛОГИЯ

Групповая 360-градусов оценка

40 вопросов

10-балльная шкала

12 факторов первого уровня и 6 факторов второго уровня

Групповой отчет (+ матрица ответов + дисперсность + рекомендации)

Индивидуальный отчет (+ рекомендации)

ПОДРОБНЕЕ

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ТЯГОВОЙ СИЛЫ

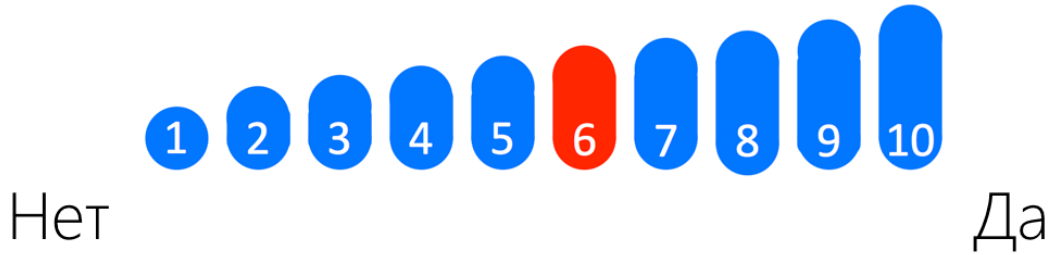
- Социальное здоровье группы
- Психофизическое состояние группы в целом
- Уровень управления своей карьерой в рамках компании
- Уровень доверия к компании
- Уровень восприятия экстраординарности видения и целей компании
- Уровень заинтересованности команды в общих результатах
- Уровень вдохновения и энтузиазма участников

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ

- Целеустремленность и стратегичность компании
- Вовлеченность и потенциал группы
- Социальное здоровье группы
- Безопасность и перспективность работы в компании
- Уровень коммуникативной зрелости в группе
- Уровень собственной ресурсности участников
- Уровень личного стресса и эмоционального выгорания каждого участника

ПОДРОБНЕЕ

Члены нашей команды обычно открыто признают свои слабости и допущенные ими ошибки



БУБНОВ

УНИКАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ НОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

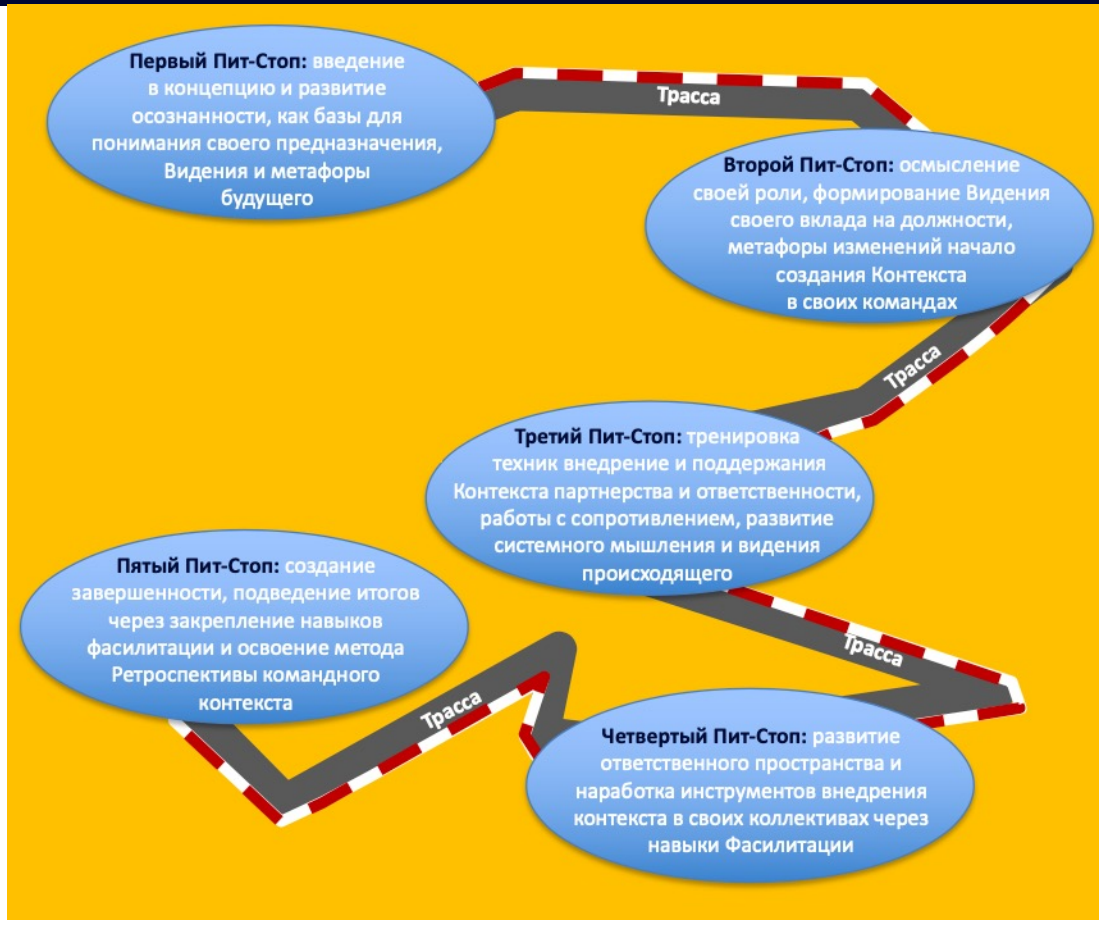
МЕНЕДЖМЕНТ 3.0

Программа развития зрелого управленческого стиля в вашей топ-команды, формирования в компании лидерства и ответственности, партнерской парадигмы мышления.

ПОДРОБНЕЕ

МЕНЕДЖМЕНТ 3.0

Сотрудники все острее нуждаются в смыслах (зачем мне все это) и в идее – четком Видении перспектив (за что бьемся). А задачи все больше зависят от осознанности управленческой команды, от единой системы координат и общего контекста.



ПОДРОБНЕЕ

МЕТОДОЛОГИЯ

В основе нашей концепции развития менеджмента и эффективной лидерской коммуникации лежат несколько фундаментальных идей!

Для простоты освоения мы предлагаем рассматривать науку об управлении (если это вообще является наукой), как несколько витков развития логики, навыков, компетенций и систем взависимости от общественно-экономической формации общества и стоящих перед бизнесом актуальных вызовов.

ПОКОЛЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА: СМЕНА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ МОДЕЛИ И ПАРАДИГМЫ ЛИДЕРСТВА

Родовые импульсивные организации	Традиционные конформистские организации	Современная организация, ориентированная на успех	Постмодернистские плюралистические организации	Интегральные эволюционные организации
10000 лет назад	5000 лет назад	С 16-17 веков	1960 – 1970-ые годы в Западной Европе и США	Начало 2000-ых, тип «New Work»

С развитием мира и общества, и последовательным прохождением нескольких промышленных революций, как задачи бизнеса, так и инструментарий терпел изменения!

ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА: СМЕНА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ МОДЕЛИ И ПАРАДИГМЫ ЛИДЕРСТВА

Родовые импульсивные организации	Традиционные конформистские организации	Современная организация, ориентированная на успех	Постмодернистские плюралистические организации	Интегральные эволюционные организации
10000 лет назад	5000 лет назад	С 16-17 веков	1960 – 1970-ые годы в Западной Европе и США	Начало 2000-ых, тип «New Work»

Это интересным образом совпадает с теорией Вертикального развития или Спиральной динамики. Бизнес, как и общество в целом проходит несколько стадий зрелости.

ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА: СМЕНА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ МОДЕЛИ И ПАРАДИГМЫ ЛИДЕРСТВА

Родовые импульсивные организации
10000 лет назад

Традиционные конформистские организации
5000 лет назад

Современная организация, ориентированная на успех
С 16-17 веков

Постмодернистские плюралистические организации
1960 – 1970-ые годы в Западной Европе и США

Интегральные эволюционные организации
Начало 2000-ых, тип «New Work»

Условно мы можем выделить три поколения, три парадигмы мышления управленцев. Для простоты мы называем их «Менеджмент 1.0», «Менеджмент 2.0» и «Менеджмент 3.0»

Принадлежность | Власть | Правила | Успех | Соединенность | Стратегичность

МЕНЕДЖМЕНТ 1.0

МЕНЕДЖМЕНТ 2.0

МЕНЕДЖМЕНТ 3.0

МЕНЕДЖМЕНТ 1.0

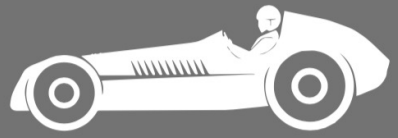
МЕНЕДЖМЕНТ 2.0

МЕНЕДЖМЕНТ 3.0

Принадлежность → Власть → Правила → Успех → Соединенность → Стратегичность

МЕНЕДЖМЕНТ 1.0	МЕНЕДЖМЕНТ 2.0	МЕНЕДЖМЕНТ 3.0
Действия и Получение результата	Уникальный способ и Опыт применения	Среда/пространство и Состояние бытия
Импульсивное планирование Управление другими Управление производственным циклом	Управление проектами Управление финансами Управление издержками Управление инновациями	Управление собой Управление контекстом Управление энергией ответственности
Ответственность, как исполнительность	Ответственность за результат Ответственность за другого Ответственность за себя	Ответственность за будущее Ответственность как проактивность
Мотивация страхом	Мотивация стимулами	Мотивация смыслами
Лидерство над людьми, лидерство, как управление	Лидерство, как создание лидерства в других	Лидерство, как фасилитация контекста

ПОКОЛЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА



МЕНЕДЖМЕНТ 1.0

Развитие hard-skills, конвейер, классический цикл Файоля и закрепление основных ролевых инструментов на основе тейлоровской модели, усиление контроля и средств структуризации бизнес-модели.

МЕНЕДЖМЕНТ 2.0

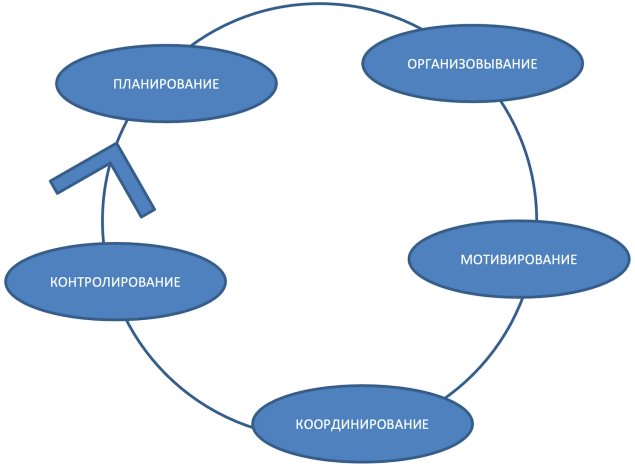
Постиндустриальный переход с hard на soft-skills, стратегическое и латеральное мышление, проектная логика, управление процессами и начало осмысления процессов изменений, гуманистический подход

МЕНЕДЖМЕНТ 3.0

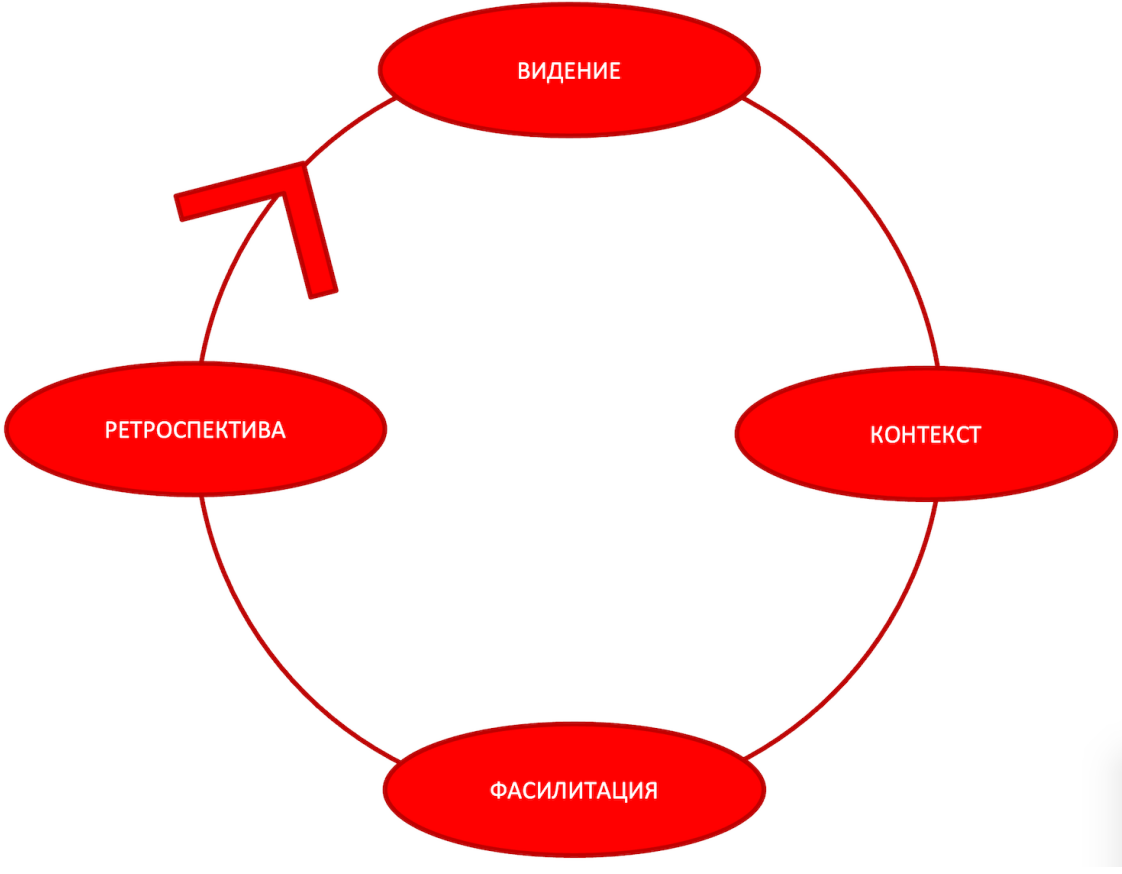
Работа над контекстом собственным и своей группы, управление смыслами и энергией, создание ответственной атмосферы и среды, – эпоха постмодернистских и эволюционных организаций.

СОВРЕМЕННЫЙ ЦИКЛ УПРАВЛЕНИЯ ОТ ИВАНА БУБНОВА

КЛАССИЧЕСКИЙ ЦИКЛ УПРАВЛЕНИЯ ПО ЦЕЛЯМ ПО АНРИ ФАЙОЛЮ



НОВЫЙ ЦИКЛ УПРАВЛЕНИЯ СМЫСЛАМИ ДЛЯ УПРАВЛЕНЦЕВ ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ



СОВРЕМЕННЫЙ ЦИКЛ УПРАВЛЕНИЯ ОТ ИВАНА БУБНОВА

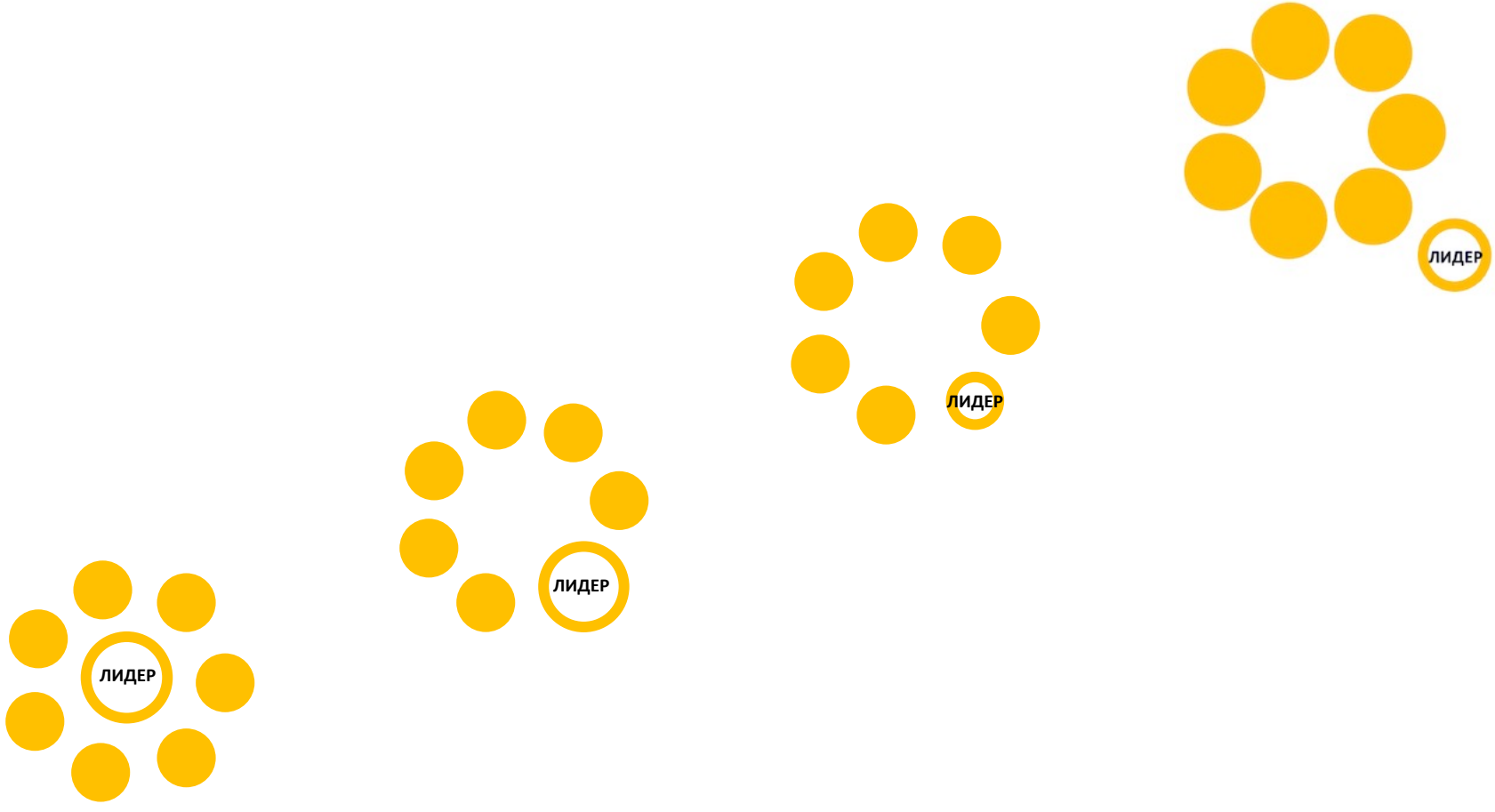
то, что движет вперед, это представление о будущем и одновременно ответственность за это будущее.

это оболочка – операционная система, то специфичное состояние, которое вы создаете в своем окружении, запуская цепную реакцию, чтобы достичь видения.

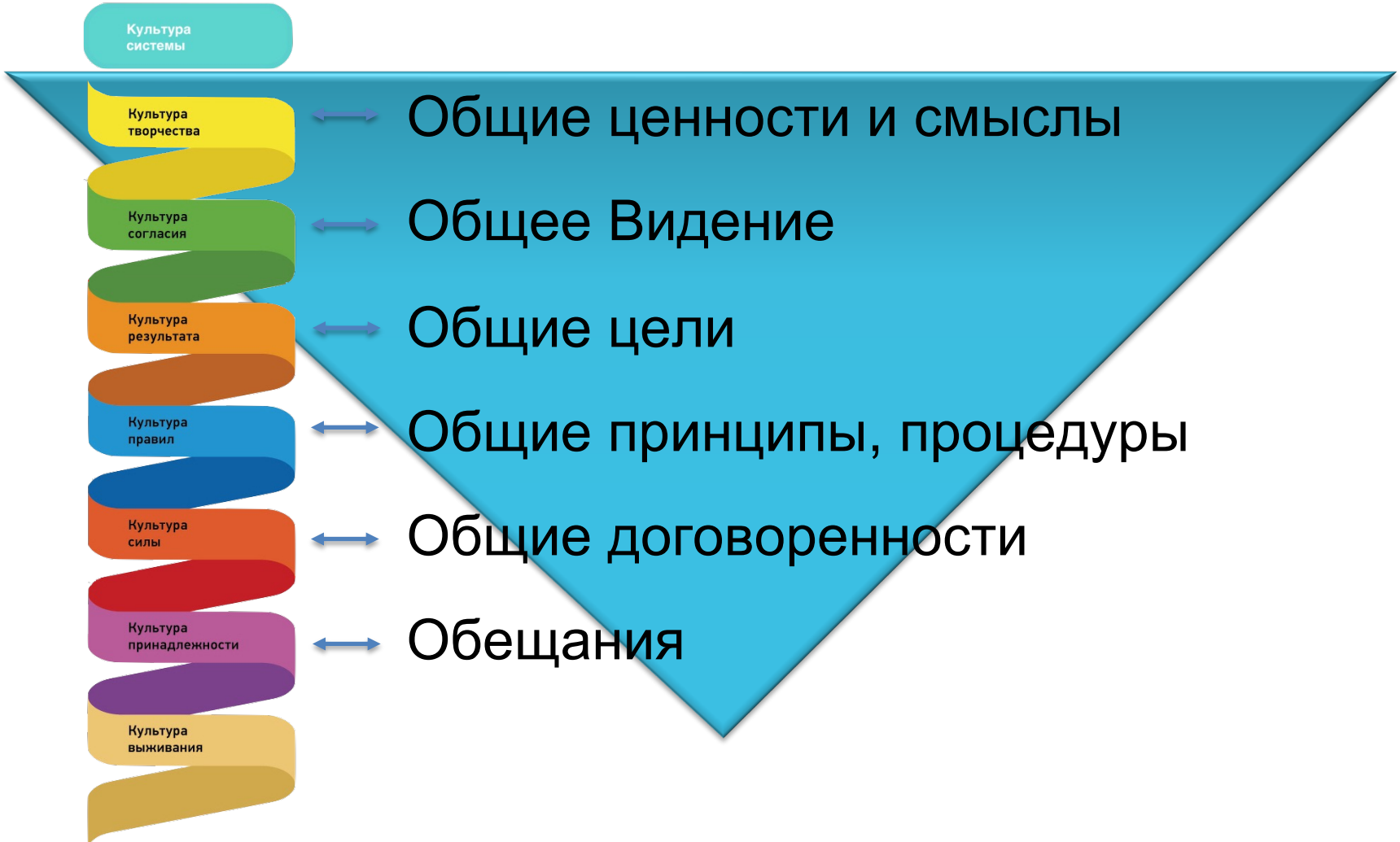
это регулярное управление изменениями, управления в изменчивом поле, управление единством разницы потенциалов.

это рефлексия и вынесение опыта из всего контура происходящего, включая себя, для планирования/производства корректирующих действий.

ЧЕТЫРЕ ЛОГИКИ/ПОКОЛЕНИЯ ЛИДЕРСТВА ОТ ИВАНА БУБНОВА



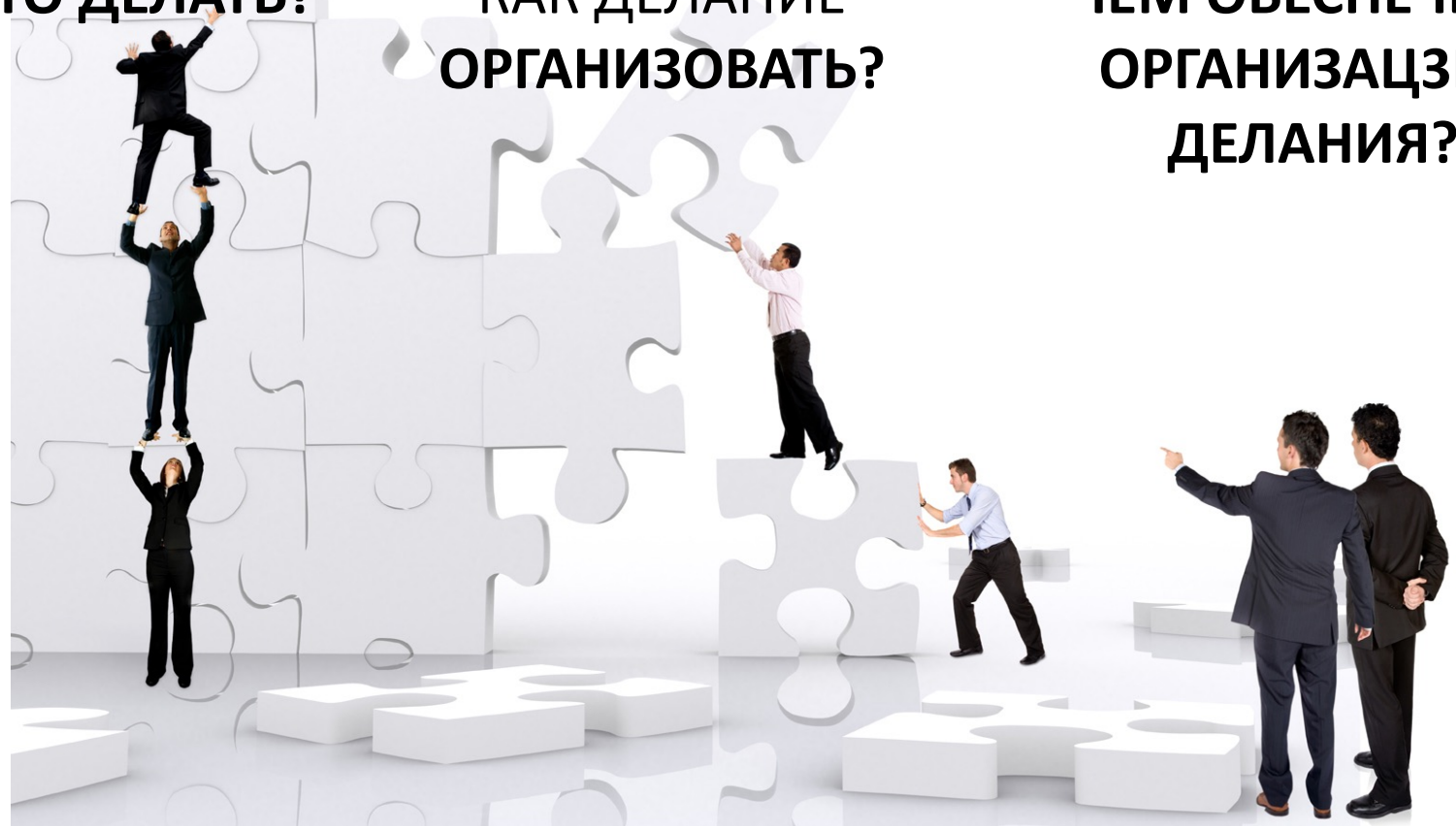
КОНТЕКСТ: ПИРАМИДА ДОГОВОРЕННОСТЕЙ



ЧТО ДЕЛАЮТ?
ЧТО ДЕЛАТЬ?

КАК ДЕЛАЕТСЯ?
КАК ДЕЛАНИЕ
ОРГАНИЗОВАТЬ?

ЧЕМ ОБЕСПЕЧИТЬ ИЛИ ЧЕМ ОБЕСПЕЧЕНА ОРГАНИЗАЦЗИЯ ДЕЛАНИЯ?

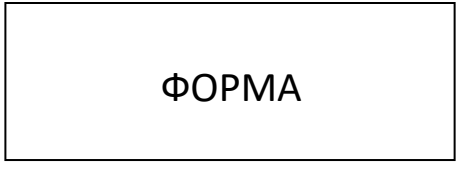


ТРИ ФОКУСА ВНИМАНИЯ МЕНЕДЖЕРА

Операционный

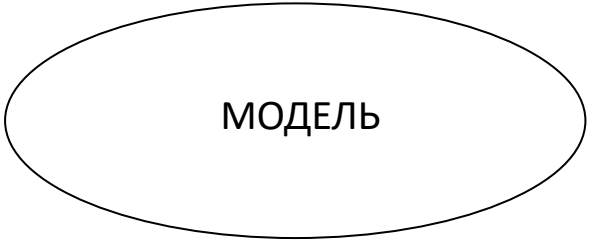
Действия:
Уровень поведения
и активности

Структурный



Структура:
Форма организации и
контроля

Системный



Идеологии: Культура,
артефакты, Ценности,
Виденье, Миссия,
Мифы, Верования

[СКАЧАТЬ НА ЛИТРЕСЕ]