

0001 >>

0002 >>



TnD Association

Программа развития для Производственной компании X

Разработано TnD
Association, 2017



Введение. Терминология

В основу концепции программы для руководителей компании N мы положили несколько идей. Одна из них – понимание того, что **сегодня** нам необходимо подготовить резервистов **к задачам** не сегодняшнего, а **завтрашнего дня**. Таким образом, необходимо отталкиваться не от имеющегося опыта или ситуации, а от задач, которые будут стоять перед заводом и управленцами через год, три, пять лет и более.

Для того, чтобы дальнейшая концепция и ее логика были более понятны, введем несколько терминов.

VUCA – термин, введенный Кевином Робертсом для обозначения характеристик современной реальности (бизнес-среды). V.U.C.A. – это сокращение, которое расшифровывается как:

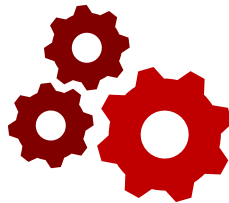
Volatility (изменчивость, нестабильность, неустойчивость, волатильность) – ситуация меняется быстро и непредсказуемо: на основе данных о сегодняшних изменениях нельзя предсказывать будущую ситуацию или планировать действия.

Uncertainty (неопределенность) - определение того, что грядет является крайне затруднительным.

Complexity (сложность) – множество сложных для понимания фактов, причин и факторов складываются в проблемы.

Ambiguity (неясность, двусмысленность, неопределенность) - «место», где сложно ответить на вопросы «кто, что, где, когда, как и почему».

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД – используем для построения программы и выстраивания логических связей между модулями и блоками.

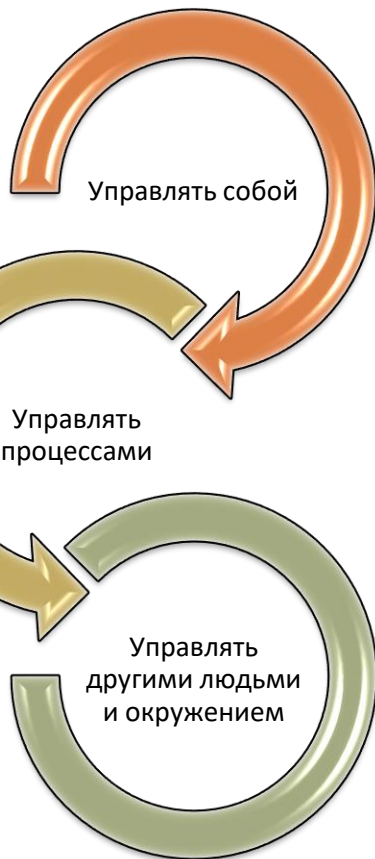


Концепция

Для того, что управлять и принимать верные решения, современному руководителю необходимо:

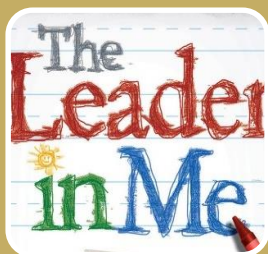


TnD Association



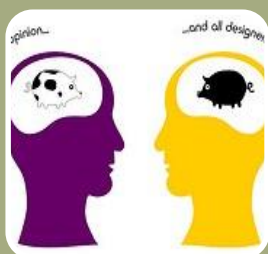
Проявлять персональную эффективность и лидерство

- Проблематизация. Производственная бизнес-симуляция Construmentarium
- Личная эффективность: 7 навыков высокоэффективных людей (лицензия, С.Кови)



Разбираться в основных управленческих процессах и компетенциях

- Финансы для нефинансистов
- Производственные системы и менеджмент
- Проектное управление



Уметь управлять и направлять своих сотрудников, строить эффективные команды

- Эмоциональный интеллект и типология личности (DISC)
- Навыки влияния без административного ресурса
- Управление персоналом через наставничество. Основы коучинга для руководителей
- Эффективное управление командой. Ролевая мозаика
- Клиентский сервис. Внутренний (вовлеченность) и внешний

Методология

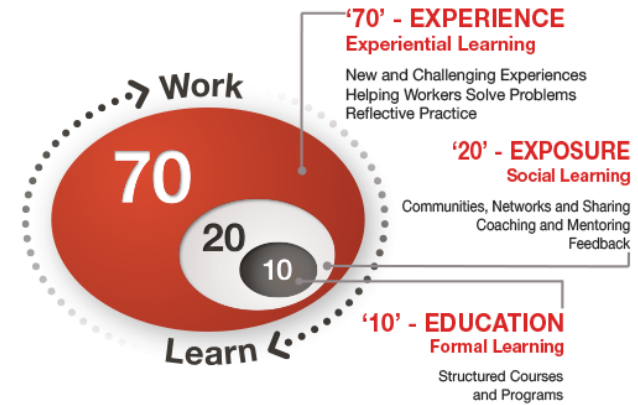


TnD Association

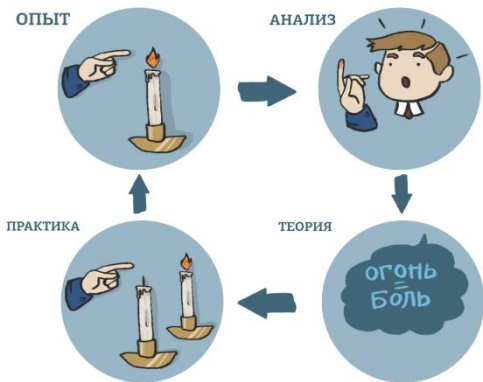
1 Конус Обучения Эдгара Дейла



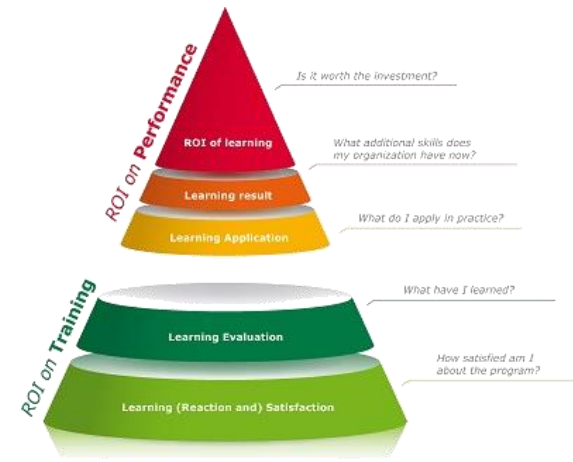
2 Модель 70-20-10 (Charles Jennings)



3 Цикл Колба



4 Модель Киркпатрика - Филипса



Системный подход в построении программ развития*



TnD Association

Корпоративный акселератор раскручивает проектную работу участников, с одной стороны являясь драйвером для развития наставничества, а с другой выявляя осознанную некомпетентность самих резервистов.

Это мотивирует их получать и применять знания в рамках обучения, а также самообразования.



*Патент на полезную модель принадлежит А.Ю.Бухариной

Дизайн программы (проект)



TnD Association

2017 календарный год

2018 календарный год

Welcome Day
1. Представление программы и команды
2. Интерактивное знакомство/ Icebreaker
3. Вертушка
4. Командообразование

Модуль 1.
Персональная эффективность

- Проблематизация через Бизнес-игру
- Эффективный руководитель

Практика
<скрыто>

Домашнее задание
<скрыто>

Модуль 2.
Управление процессами

- Финансы для нефинансистов
- Проектное управление для руководителей производства

Практика
<скрыто>

Домашнее задание
<скрыто>

Модуль 3.
Управление производством

- Производственный менеджмент: управление производственной системой
- Опция: Лидерство в безопасности

2019 календарный год

Практика
<скрыто>

Домашнее задание
<скрыто>

Модуль 4.
Мотивация, влияние

- Управление по типу личности. DISC
- Навыки влияния
- Управление через коучинг

Практика
<скрыто>

Домашнее задание
<скрыто>

Модуль 5. Работа с командой.
Клиентский сервис, вовлеченность

- Эффективная работа с командой
- Внутренний и внешний клиентский сервис

Практика
<скрыто>

Домашнее задание
<скрыто>

Финальный рейтинг:
1. Работа в течение программы
2. Защита проекта
3. ИПР
4. 360 (опция)

Наставничество и Индивидуальные планы развития**



ТД Association

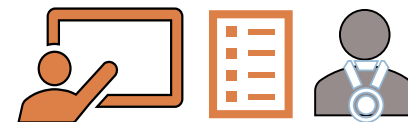
** Технология работы принадлежит А.Ю. Бухариной и опубликована в №1 2018 Журнала «Социальная психология и общество» (наставничество), а также в №1 2018 Журнала «Директор по персоналу» (ИПРы)



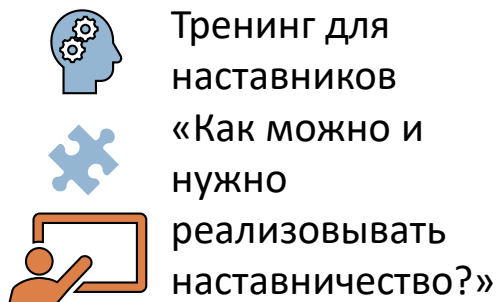
Оценка резервиста на входе. Дополнительно: **мотиваторы** и ценности (опция)



Определение зон развития «Что развивать?»



Профиль должности «идеального руководителя» 30-40 характеристик/ ЗУН

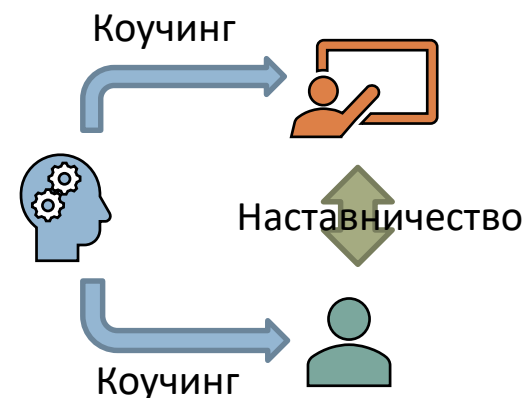


Тренинг для наставников «Как можно и нужно реализовывать наставничество?»



ИПР

«Что? Как? Когда надо делать резервисту и наставнику, чтобы приблизиться к идеалу?»





TnD Association

**Благодарим за
внимание**

Разработано TnD Association,
Алина Бухарина

A.Bukharina@tndassociation.com

+7 925 007 90 63