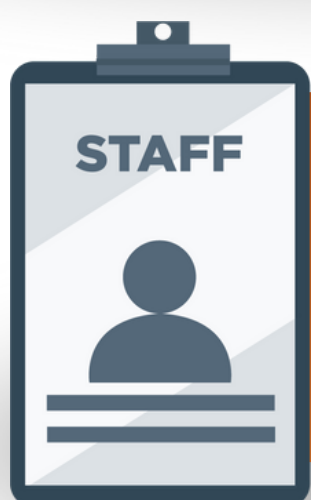
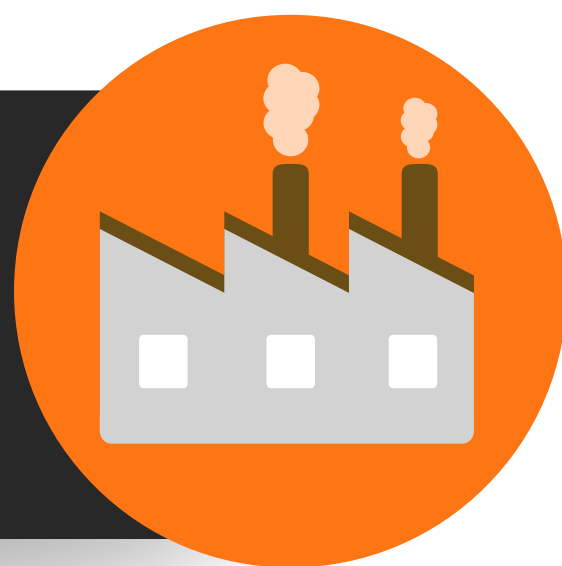




АКТИВИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

3-дневный практический тренинг для
руководителей компаний

Компании часто упираются не в оборудование, а в **людей**



Без вовлеченного персонала любая система **буксует**

ПРОБЛЕМА ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Сотрудники работают **только** под контролем руководителя



Без надзора — **падает** качество и скорость



Нововведения вызывают **сопротивление**



Руководители не знают, как мотивировать **без денег**

Инициатива исходит от 1-2 человек,
остальные — **исполнители**

РЕШЕНИЕ



Мы учим руководителей превращать **исполнителей** в **инициативных сотрудников**, которые сами предлагают и реализуют улучшения

ИНСТРУМЕНТЫ:

1

DISC и Маслоу

индивидуальный подход
и понимание мотивации

План коммуникации

как **строить** обратную
связь без давления

2

3

**Визуальные показатели
и система предложений**

чтобы сотрудники сами
видели, как **влиять** на результат

5С и командная практика

вовлечение через **реальную**
работу и изменения на гембе

4

ФОРМАТ

3 дня
оффлайн



ТЕОРИЯ

И

ПРАКТИКА



на примерах компаний

Командная
работа и
обсуждения



Практика на
производстве

До **10**
участников



День 1 – Управление персоналом

- **Формула Toyota:** результат = индивидуальность × способности × мотивация
- Тест DISC
- Расчет индекса вовлеченности
- План коммуникации
- Бизнес-игра «**Ксерокс**» – запуск системы предложений



День 2 – 5С и стратегия компании



- Игра «**Цифры**»: зачем порядок повышает инициативу
- Примеры внедрения 5С
- Фото-кейсы и аудит
- Разработка стратегии как **инструмента** вовлечения

День 3 – Практика на производстве

- Определение пилотных зон
- **Сбор** идей по улучшениям
- Работа на гембе
- Презентация **решений** и обратная связь



ПРОГРАММА И ИНСТРУМЕНТЫ

ЧТО ПОЛУЧАЕТ КОМПАНИЯ

Персонал, который работает без постоянного контроля

1.

2.

Повышение инициативности и ответственности

Уменьшение саботажа и конфликтов

3.

4.

Система предложений, работающая сама

Руководителей, умеющих вдохновлять, а не заставлять



5.



(инженерная компания)

- Внедрение **DISC и Маслоу** позволило подобрать людей под тип личности и выстроить командную коммуникацию.
- Сотрудники начали **сами** решать проблемы, обсуждать их на пятиминутках и в чатах.
- Текучка снизилась, **КПД** вырос с 15% до 80%, **прибыль** — с 5% до 25%.

- После обучения сотрудники стали **самостоятельно** поддерживать порядок и дисциплину без надзора.
- Текучка **снизилась**, остались только мотивированные.
- Производительность **выросла** в 10 раз.



АЗИЯ МЕБЕЛЬ

(производство мебели)

ХЛЕБОБУЛОЧНЫЙ ЗАВОД

(Петропавловск)

- Вовлечение сотрудников в обсуждение миссии и улучшений **помогло** сломать сопротивление изменениям.
- Работники начали сами предлагать инициативы — объем продаж **вырос** на 2400 кг хлеба в день.

- Система предложений и кружки качества **вовлекли** команду — сотрудники взяли на себя инициативу по улучшению рабочих мест.
- Производительность звонков **выросла** до **100%**, порядок стал нормой без напоминаний.



BAYDALA

(производство удобрений)



(HoReCa)

- После внедрения тестов DISC и системы предложений команда подала **700 идей за месяц**,
- Вовлеченность выросла, текучка снизилась почти до нуля, а скорость обслуживания сократилась **с 40 до 5 минут**.

КЕЙСЫ И ДОКАЗАТЕЛЬСТВА

СТОИМОСТЬ УЧАСТИЯ:

500 000 ТГ



3 ДНЯ ОФЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ

* Возможен корпоративный формат
— только для вашей команды



ЗАПИСАТЬСЯ НА ТРЕНИНГ