

ЛЮДИ

Практическая
программа

для системного
вовлечения персонала



KAIZEN
center

ВЫ НАНИМАЕТЕ ЛЮДЕЙ. НО ОНИ НЕ РАБОТАЮТ ТАК, КАК ВЫ ХОТИТЕ

Сотрудники делают
«от и до» — без
инициативы и включённости



Одни и те же ошибки
повторяются снова и снова

Руководители тратят время
на контроль вместо развития



Обучаете — но знания не
применяются на практике



Вовлечённость падает, текучка
растёт, а процессы не меняются

Дело не в людях.
Дело в системе, которой **нет**

«ЛЮДИ» — ЭТО НЕ МОТИВАЦИОННОЕ МЕРОПРИЯТИЕ. ЭТО СИСТЕМА.

Проверенные методы
вовлечения персонала,
которые уже работают
на реальных предприятиях



Методы вовлечения персонала,
которые работают



Сотрудники сами видят
проблемы и решения

Сотрудники начинают
самостоятельно
видеть проблемы
и предлагать решения

Руководители
получают работающие
механизмы — без
ручного управления



Работающие механизмы
без ручного управления



Результат виден в процессе,
а не через полгода

Результат виден
уже в процессе
программы — не
через полгода

3 дня изучения инструментов

1 месяц внедрения с трекером

День 1 — Диагностика: выявляем реальный уровень вовлечённости вашей команды

День 2 — Система рабочих инструкций: создаём стандарты вместе с участниками

День 3 — Гемба: выходим на реальное предприятие и внедряем всё прямо на месте

1 МЕСЯЦ

Сопровождение внедрения с трекером: фиксируем прогресс и помогаем закрепить изменения

Не лекции — **практика**. Участники уходят с готовыми документами, а не конспектами

ДЕНЬ 1. ДИАГНОСТИКА И ИНСТРУМЕНТЫ

10:00—17:00

Анализ и выгрузка проблем

- **Игра «Производство»:** вместе с командой собираем реальные проблемы на доске
- Замеряем **вовлечённость** через анкетирование и систему подачи идей
- Разрабатываем **план коммуникаций** и вовлечения через корпоративные задачи

Практика на участках

- **5S:** наводим порядок в рабочем пространстве — навсегда
- **СОП:** создаём стандартные операционные процедуры под ваши процессы
- **АВС-анализ:** оптимизируем склад на живом примере

ДЕНЬ 2. СИСТЕМА РАБОЧИХ ИНСТРУКЦИЙ

10:00—17:00

Как организовать обучение и развитие так, чтобы вовлечённость стала системной, а не случайной

1. Рабочие инструкции

— изучаем алгоритмы улучшения рабочих методов.
Как делать правильно — объяснимо каждому.

2. Практика через игру

— отрабатываем и заполняем формы «Рабочие методы».
Знания закрепляются в действии, не в голове.

3. Создание инструкций

— разрабатываем реальные рабочие инструкции на базе игровой симуляции. Уходите с готовым документом.

ДЕНЬ 3. ГЕМБА — ВЫХОД НА РЕАЛЬНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ

10:00—17:00

*Всё, что освоено за два дня — применяется здесь
и сейчас на живом производстве.*

- **Пилотная операция** — выбираем реальный участок и разрабатываем инструкцию для него
- **Подача идей** — команда собирает предложения по организации 5S на этом участке
- **Внедрение** — реализуем 5S прямо на месте, не в теории
- **Итоговый замер** — повторное анкетирование: видим, насколько выросла вовлечённость за 3 дня

**ЭТО НЕ РОЛЕВАЯ ИГРА. ЭТО РЕАЛЬНЫЕ
ИЗМЕНЕНИЯ НА РЕАЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ.**

Анкеты вовлечённости



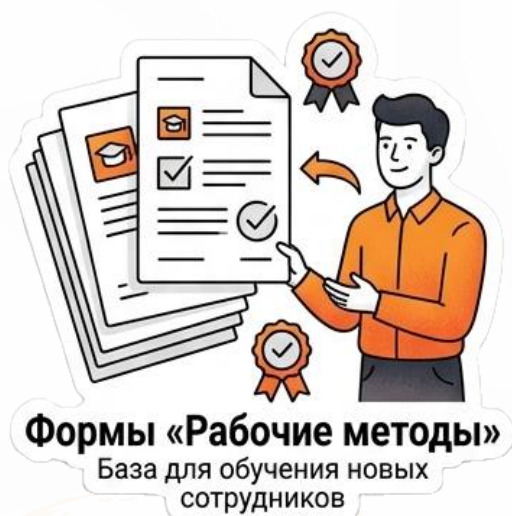
Готовый инструмент для регулярного замера инициативы команды — используйте каждый месяц.

Шаблоны стандартных операций

Готовые формы для стандартизации любых операций. Заполни и внедри.



**ВЫ УХОДИТЕ НЕ С
ВПЕЧАТЛЕНИЯМИ — ВЫ УХОДИТЕ
С ГОТОВЫМИ ИНСТРУМЕНТАМИ.**



Формы «Рабочие методы»

База для обучения новых сотрудников без потери качества.



План коммуникаций

Стратегия вовлечения персонала через корпоративные задачи — конкретные шаги на ближайший месяц.

ПРОГРАММА ДЛЯ ВАС, ЕСЛИ...

- **Вы** — владелец бизнеса, и устали объяснять одно и то же снова и снова



- **Вы** — топ-менеджер, который хочет команду, а не группу исполнителей

- **Вы** — HR-директор, и «вовлечённость» пока остаётся только словом в отчёте



- **Вы** хотите, чтобы люди работали с головой, а не только по инструкции

ПОСЛЕ ПРОГРАММЫ ВАША КОМАНДА БУДЕТ ДРУГОЙ

Сотрудники сами
замечают проблемы —
и предлагают решения



Стандарты работают,
потому что их создали
сами сотрудники

Руководители
тратят меньше
времени на контроль



Новые люди вводятся
в должность быстро
и без потери качества

Вовлечённость —
не разовая акция,
а системный процесс



ИНВЕСТИЦИЯ В ЛЮДЕЙ — САМАЯ БЫСТРО ОКУПАЕМАЯ

ФОРМАТ

3 дня изучения инструментов
(10:00–17:00)
+ 1 месяц внедрения с трекером

ВОЗМОЖЕН КОРПОРАТИВНЫЙ ФОРМАТ —
ТОЛЬКО ДЛЯ **ВАШЕЙ** КОМПАНИИ



ЗАПИСАТЬСЯ В
ПРОГРАММУ «ЛЮДИ»

*Места ограничены — группа
закрывается при наборе участников.*