

## Таблица развития гибких навыков сотрудников на основе методики Pro-проактивности

Направленность →	Ответственность	Эмоциональный интеллект	Problem Solving	Согласованность решений	Отношения в командах	Мотивация
<b>Тренинги и семинары:</b>						
<b>Pro-Проактивность. Ступень 0 (Базовая)</b>	✓		✓	✓		✓
<b>Pro-Проактивность. Ступень 1 (Эмоции) *</b>		✓	✓	✓	✓	
<b>Pro-Проактивность. Ступень 2 (Цели) *</b>		✓	✓	✓		✓
<b>Pro-Проактивность. Ступень 3 (Общение базовое) *</b>		✓	✓	✓	✓	
<b>Pro-Проактивность. Ступень 4 (Общение продвинутое) *</b>			✓		✓	
<b>Pro-Проактивность. Ступень 5 (Ответственность) *</b>	✓		✓			
<b>Pro-Проактивность. Ступень 6 (Переговоры) *</b>		✓	✓	✓		
<b>Ценности и миссия.</b>	✓			✓	✓	✓

\* Необходимость тренинга или семинара определяется на основе оценки способности сотрудника решать проблемы (см. [Сервис оценки персонала](#))

## Технические параметры тренингов

Параметры →	Длительность, дней <sup>(1)</sup>	Количество участников <sup>(2)</sup>	Проектор	Стоимость, тыс.руб. <sup>(5)</sup>
<b>Тренинги и семинары:</b>				
<b>Рго-Проактивность. Ступень 0</b> (Базовая)	2	8–20		425
<b>Рго-Проактивность. Ступень 1</b> (Эмоции)	2	8–20	+	375
<b>Рго-Проактивность. Ступень 2</b> (Цели)	1	6–16		255
<b>Рго-Проактивность. Ступень 3</b> (Общение базовое)	2	6–12 <sup>(4)</sup>		375
<b>Рго-Проактивность. Ступень 4</b> (Общение продвинутое)	2	6–12 <sup>(4)</sup>		475
<b>Рго-Проактивность. Ступень 5</b> (Ответственность)	1	6–20		275
<b>Рго-Проактивность. Ступень 6</b> (Переговоры)	2	6-12		455
<b>Ценности и миссия.</b>	1-3 <sup>(3)</sup>	4–16		345 <sup>(6)</sup>

<sup>(1)</sup> При длительности одного тренингового дня с 10:00 до 20:00.

<sup>(2)</sup> Диапазон «Минимальное–максимальное количество».

<sup>(3)</sup> Зависит от скорости достижения участниками результатов.

<sup>(4)</sup> Четное число участников (практика в парах: стулья без подлокотников и свободное размещение стульев в аудитории).

<sup>(5)</sup> Не является офертой. Цены уточняются в конкретном случае и действительны до 01.01.2020. При проведении 3 тренингов или больше – возможно снижение стоимости.

<sup>(6)</sup> Стоимость не зависит от количества дней проведения.

Для всех тренингов и семинаров требуется флипчарт.

## Цели семинаров и тренингов

Тренинги и семинары	Цели
<b>Pro-Проактивность. Ступень 0</b> (Базовая)	<p><b>Дать основы Pro-Проактивности</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Научить различать задачи и проблемы.</li> <li>2. Познакомить участников с гибкими навыками, которые необходимы для решения проблем.</li> <li>3. Дать начальные инструменты развития этих гибких навыков.</li> </ol>
<b>Pro-Проактивность. Ступень 1</b> (Эмоции)	<p><b>Усилить навыки «Коммуникация» и «Эмоциональный интеллект»</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Познакомить участников с методикой поля внимания.</li> <li>2. Научить различать 16 якорных эмоций.</li> <li>3. Показать подходы к каждой эмоции для выстраивания взаимопонимания.</li> <li>4. Дать основы работы с собственными эмоциями для повышения эффективности действий и коммуникаций.</li> <li>5. Дать инструменты выхода из неконструктивных состояний.</li> </ol>
<b>Pro-Проактивность. Ступень 2</b> (Цели)	<p><b>Усилить навык «Мотивация»</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Научить участников ставить личные цели, которые дают внутренний источник мотивации.</li> <li>2. Научить соотносить личные и профессиональные цели.</li> <li>3. Дать инструменты выхода из состояний «нужды» в состояние «желания» достигать целей.</li> </ol>
<b>Pro-Проактивность. Ступень 3</b> (Общение базовое)	<p><b>Усилить навык «Владение»</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Научить участников гасить внутреннюю панику при общении.</li> <li>2. Развить способность не поддаваться на троллинг, буллинг и эмоциональные срывы окружающих.</li> <li>3. Научить управлять общением в любом месте и в любое время. Повысить стрессоустойчивость.</li> </ol>
<b>Pro-Проактивность. Ступень 4</b> (Общение продвинутое)	<p><b>Дальнейшее развитие навыка «Владение»</b></p>
<b>Pro-Проактивность. Ступень 5</b> (Ответственность)	<p><b>Усилить навык «Ответственность»</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Научить различать ответственность и исполнительность.</li> <li>2. Дать понимание механизмов обвинения и оправдания.</li> <li>3. Устранить барьер страха изменений.</li> <li>4. Дать инструменты дальнейшего развития Ответственности.</li> </ol>
<b>Pro-Проактивность. Ступень 6</b> (Переговоры)	<p><b>Усиление навыков «Интерес», «Ответственность» и «Коммуникация»</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Научить концепции достижения договоренностей, с помощью взаимопонимания, а не манипуляциям и насилия.</li> <li>2. Дать инструмент подготовки к переговорам.</li> </ol>
<b>Ценности и миссия.</b>	<p><b>Кристаллизация ценностей и миссии группы</b></p>

## Краткое описание методики Pro-Проактивности

Подробное описание приведено в книге [«Pro-Проактивность в бизнесе. 7 орудий решения проблем»](#).

1. В бизнесе существует 2 типа работ: «задачи» и «проблемы». Отличаются они тем, что задачи выполняются по алгоритму – это механическая работа, а для проблем – алгоритма нет, это творческая работа. Задачи успешно автоматизируются и роботизируются, а для решения проблем подходят только люди.

### Задачи

Известно «Что делать?», «Когда делать?», «Где?», «Кто будет делать?» и остальные детали.

*Например, возвести здание по готовым чертежам, снять рекламный ролик по готовому сценарию или выпустить пластиковую карту клиента банка.*

Ошибки бесполезны и приносят лишь потери

*Например, потери денег, времени или репутации.*

Важна исполнительность людей

*«Сделай как сказано или написано, просто выполни задачу и не отклоняйся от инструкций».*

Кооперация минимальна, принципы «супер-героев»

*Каждый стремится показать себя лучше коллег. Выполнение задач – конкурентная среда.*

Обмен идеями необязателен

*Алгоритмы известны и ясны, допустимо только обсуждение деталей, но не принципов работы.*

### Проблемы

Полностью или частично неизвестно «как это сделать?», либо «делать это или что-то другое?»

*Например, помочь клиенту выйти из затруднительного положения, спроектировать удобный квартал, создать рекламную концепцию или создать новую технологию обслуживания.*

Ошибки необходимы и открывают путь к решению

*«Мы не знаем, как это сделать, поэтому попробуем и проверим первую гипотезу». Ошибка – это ценный опыт, который позволяет сформулировать более точные гипотезы.*

Важна ответственность людей

*Инструкций нет, поэтому: «Возьми управление проблемой на себя, сам найди гипотезы и сам проверь их».*

Кооперация и доверие необходимы, принципы «супер-команд»

*В конкурентной среде решать проблемы крайне сложно. Для их решения нужна кооперативная среда.*

Важна открытость коммуникации

*Обмен идеями внутри команд (и между ними) критичен для решения проблем.*

- Способность решать проблемы мы называем «проактивностью». Проактивность состоит из 7 частей, которые мы называем «орудиями проактивности». Каждое орудие возможно развить у любого человека, у кого-то быстрее, у кого-то медленнее.
- На проактивность людей влияет среда – культура организации. Мы выделяем три типа культур: реактивная, переходная и проактивная.

Реактивная	Переходная	Проактивная
Затрудняет решение проблем.	Не мешает решению некоторых проблем.	Способствует решению проблем.
Затрудняет развитие проактивности у сотрудников.	Не поощряет развитие проактивности у сотрудников.	Активно развивается проактивность сотрудников.
Отношение к проблемам как к задачам.	Разделение на задачи и проблемы не всегда осознанное и однозначное.	Четко разделяются задачи и проблемы.



- Методика Pro-проактивности – это набор инструментов для развития проактивности сотрудников и настройки культуры организации. Применение этой методики увеличит эффективность организации минимум на 30%.

## Контактная информация

По вопросам сотрудничества: [welcome@a-most.pro](mailto:welcome@a-most.pro) или Telegram: @aMost\_pro

Телефон основателя a-Most:



**[+7-963-716-32-45](tel:+79637163245)**

Александр Ельчанинов