

+7 (495) 660-01-05 | Москва

+7 (812) 313-40-50 | Санкт-Петербург

www.samolov.ru | info@samolov.ru



Корпоративные программы развития

Курсы и тренинги для вашей компании

2018-2019 гг.



Содержание

Samolov Group.....	3
Корпоративное обучение.....	4
Директорский курс.....	5
Навыки эффективного делегирования.....	6
Навыки эффективной мотивации.....	7
Развивающее управление.....	8
Личная эффективность руководителя.....	9
Управление развитием компании.....	10
Принятие управленческих решений.....	11
Мышление стратега.....	12
Управление изменениями.....	13
Лидер и его команда.....	14
Мастер больших продаж.....	15
Законы успешной сделки.....	16
Ситуация. Проблема. Усиление. Решение.....	17
Презентация и работа с возражениями.....	18
Успешные переговоры о цене. Торги.....	19
Мастерская публичных выступлений.....	20
Навыки публичных выступлений.....	21
Мастер ораторского искусства.....	22
Школа больших переговоров.....	23
Навыки жестких переговоров.....	24
Скрытое влияние в переговорах.....	25
Сильная переговорная позиция.....	26
Разрешение конфликтов.....	27
Кризис-менеджмент.....	28
Стресс-менеджмент.....	29
Условия и регламент.....	30
Клиенты.....	31
Отзывы.....	32
Признание и публикации.....	34

Samolov Group | 28 лет

Samolov Group – российская компания, специализирующаяся на управленческом консалтинге.

С 1989 года мы работаем с крупнейшими российскими и мировыми компаниями, государственным сектором. Мы решаем широкий спектр задач, наши основные практики:

- Управление развитием компании
- Организационное развитие
- Корпоративное обучение руководителей
- Оптимизация численности персонала
- Оценка управленческих компетенций
- Индивидуальное консультирование топ-менеджеров

Цифры и факты



1989

год основания
Samolov Group



Более 21 000

руководителей прошли
наши курсы



Более 1 800

клиентов



2 офиса

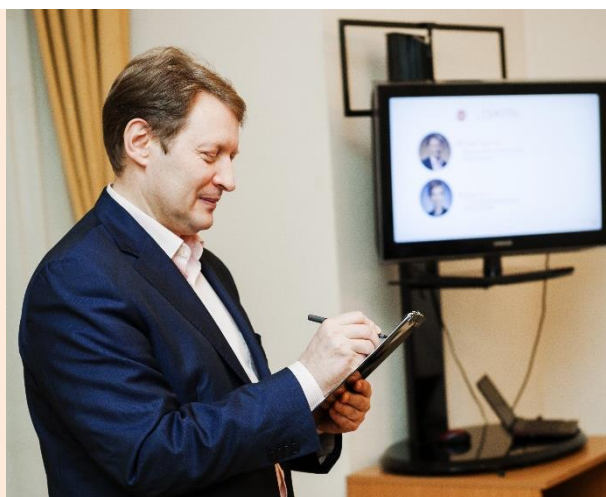
Москва и Санкт-Петербург

«Корпоративное обучение»

Обучение как проект для решения задачи - мы никогда не ставим цель провести тренинг. Цель нашего корпоративного обучения – решить конкретную задачу нашего заказчика. Для нас, прежде всего, важно определить текущую ситуацию клиента, а также задачи и проблемы, которые должно решить обучение.

Процесс организации корпоративного обучения:

- Согласование задачи
- Подготовительная работа: интервью с внутренними экспертами заказчика, сбор и анализ данных, встреча с консультантом-тренером
- Адаптация программы обучения под задачи
- Проведение тренинга
- Встреча консультанта-тренера с заказчиком для обратной связи
- Проведение коуч-сессии
- Последующее проведение тренингов и коуч-сессий
- Встреча по результатам проекта



Коуч-сессия по результатам тренинга

Коуч-сессия проходит в формате 3-х часового «экзамена», в рамках которого участники решают тест и видео-кейс по теме тренинга, а также демонстрируют приобретенные навыки в ролевой игре.

По окончании сессии каждый участник получает глубокую обратную связь от тренера.

Коуч-сессия значительно усилит эффект от проведенного обучения, задаст ему серьезный тон. Кроме того, на данный этап обучения мы приглашаем руководителей Вашей компании, чтобы оценить, насколько сотрудники овладели теми или иными практическими навыками.



«Директорский курс»

Бизнес-курс

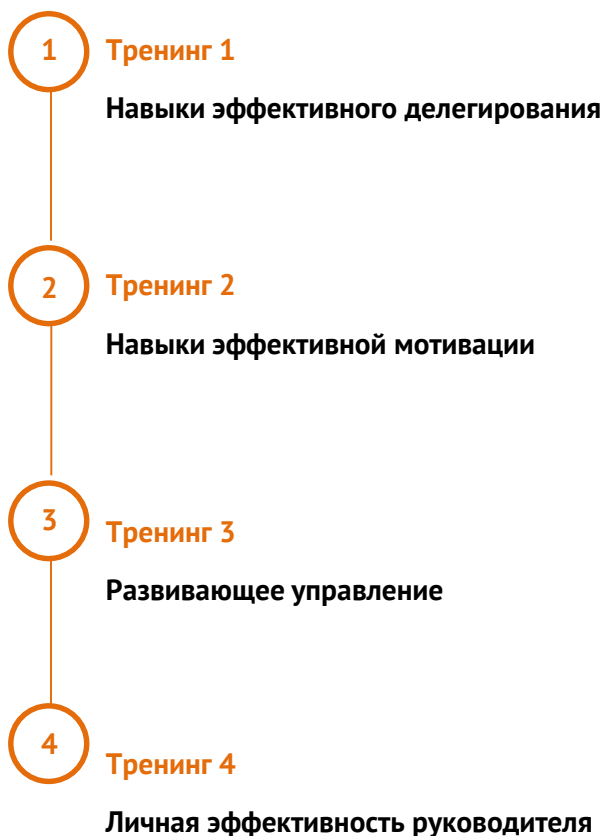
«Директорский курс» – это программа для директоров и собственников, которые сталкиваются в своей работе с типичными проблемами управления: отсутствует рабочая дисциплина, подчиненные не справляются с поставленными задачами, сотрудники манипулируют своим начальником, персонал демотивирован и некачественно выполняет работу, планы систематически не выполняются

Цель

Развитие навыков оперативного управления

Задачи курса

- Освободить руководителя от рутинных и неважных задач
- Сформировать сильную и эффективную команду сотрудников
- Повысить лояльность подчиненных к руководителю и компании
- Развить профессионализм до уровня опытного управленца



«Навыки эффективного делегирования»

Делегирование – основа оперативного управления

Ключевые функции оперативного управления: задачи, мотивация, контроль

Делегирование как основной инструмент развития подчиненных

Основные причины не делегирования

Процесс делегирования

Этап 1. Формат и способы постановки задач: по алгоритму, по результату и по проблеме

Этап 2. Закрепление ответственности за задачу

Диагностика того, что подчиненный готов брать ответственность

Способы воздействия: требование, убеждение, приказ и просьба

Этап 3. Передача полномочий

Этап 4. Контроль

Этап 5. Обратная связь

Управленческий стиль руководителя

Основные стили оперативного управления

Диагностика своего управленческого стиля

Гибкость при выборе стиля управления

Мотивация подчиненных как способ закрепление ответственности

Нематериальная мотивация – основа демократического стиля управления

Диагностика потребностей и типа мотивации сотрудника

Методы мотивации подчиненного на выполнение задачи

«Управленческие обезьяны» – обратное делегирование

«Управленческие обезьяны» и способы борьбы с ними

Алгоритм обратного делегирования

Контроль

Виды контроля: по срокам, по формам

Инструменты оперативного контроля

Обратная связь подчиненному

Виды обратной связи: критика и похвала

Конструктивная критика – закрепление ответственности за неуспех

Похвала – основа длительной мотивации сотрудника

«Навыки эффективной мотивации»

Мотивация и эффективность персонала

Нематериальная мотивация – главный инструмент повышения производительности труда

Руководитель – главный генератор вдохновенной работы сотрудников

Руководитель - мотиватор и демотиватор своих непосредственных подчиненных

Управление мотивацией своих подчиненных

Ключевые потребности сотрудников

Базовые типы мотивации: «ОТ» и «К»

Мотивационное воздействие на подчиненного для повышения эффективности решаемых задач

Демотивация сотрудников: предотвращение и преодоление

Главные причины демотивации сотрудников

Влияние руководителя на демотивацию персонала

Стадии демотивации: Легкий стресс → Стресс → Деморализация → Отчуждение

Мотивационная сессия – основной инструмент вывода из демотивации

- Цели и алгоритм мотивационной сессии
- Эмоциональная поддержка при мотивационной сессии

Развитие уровня вовлеченности сотрудников

Пирамида мотивации/демотивации

Уровни мотивации и вовлеченности

- За выгоду
- За интерес
- На основе лояльности

Алгоритм развития интереса: Завлечь → Вовлечь → Увлечь → Закрепить за делом

Выбор стиля управления в зависимости от уровня мотивации

Основные стили руководства

- Инструктирующий
- Направляющий
- Поддерживающий
- Доверяющий

Влияние стиля руководства на степень вовлеченности персонала

Гибкость в выборе стиля руководства

«Развивающее управление»

Управленческие кадровые решения

Найм сотрудников с высоким потенциалом

Оценка действующих сотрудников

Увольнение, ротация, развитие

Эффективный набор нового персонала

Цена ошибки при найме персонала

Умение разбираться в людях

Как распознать талантливый кандидата

Кейс метод для оценки кандидата

Оценка способностей и потенциала сотрудников

Профиль должности

Фундаментальные компетенции

- Парадигма «Победа→Победа»
- Направленность на результат
- Ответственность
- Увлеченность делом

Воронка компетенций

- Фундаментальные компетенции
- Профессиональные компетенции
- Навыки, умения и знания

Проведение оценочного интервью

Виды интервью: доброжелательное, стрессовое, смешанное

Алгоритм интервью по выявлению компетенций

Как распознать ложь и желание выдать желаемое за действительное

Проверка полученной информации на достоверность

Управление сотрудником в стиле наставничества

Роль руководителя в развитии сотрудников

Модель выращивания соратников

Роли руководителя в развитии подчиненного

- Инструктор
- Тренер-наставник
- Советник
- Соратник

Алгоритм развития подчиненного от новичка до профессионала

«Личная эффективность руководителя»

Факторы личной эффективности руководителя

Мышление стратега

Выполнение KPI - ключевых показателей эффективности

Решение сложных и проблемных ситуаций

Личность руководителя

Стратегия успеха

Принципы постановки целей

- Техника «умное желание»
- Постановка амбициозных целей

Разработка плана выполнения ключевых целей

- Ключевые задачи, ведущие к успеху
- Варианты решения задачи. Интеллект карта
- Оценка вариантов. Фильтр принятия решения
- Разработка плана

Кайросы достижения целей: ситуации и люди

Самоменеджмент руководителя

Ключевые области

- Структурирование деятельности руководителя
- Вычленение приоритетных направлений
- Структура ответственности и подчиняемости
- Делегирование зон ответственности

Система планирования на основе целей и ключевых областей

- Управление временем и KPI
- Карта приоритетов
- Эффективное планирование: месяц, неделя, день

Стратегия и тактика личного успеха руководителя

Гармония между работой и личной жизнью

Ромашка гармонии

Антистресс и эмоциональная разгрузка руководителя

Работа с невыполнением KPI

Анализ причин неуспеха

Методика «Рыбий скелет Исикавы» для поиска причин неуспеха

Устранение причин и поиск решений

Создание «антикризисного» плана

«Управление развитием компании»

Бизнес-курс

Как создать сплоченную и замотивированную команду. Проверенные методы работы с конфликтами. Внедрение изменений и нововведений. Принятие сложных управленческих решений. Роль лидера в командной работе. Как находить силы в условиях стресса и большой нагрузки.

Цель

Развить у руководителей ментальные навыки принятия управленческих решений

Задачи курса

- Развить навыки стратегического мышления
- Научить формировать высокоэффективную команду
- Упростить процесс принятия важных управленческих решений
- Научить воплощать изменения в жизнь



«Принятие управленческих решений»

Эффективное принятие решений

Последствия от неправильного принятия решений

Основные ошибки руководителей при принятии решений

Принятия решений в сложных и критических ситуациях

Управление рисками и возможностями при принятии решений

Уровни проблемных ситуаций:

0 – надуманная, 1 – стандартная, 1,5 – непростая, 2 – сложная, 2,5 – крайне сложная, 3 – критическая.

Закон ПУР: минимизация рисков и максимизация возможностей

Реактивность в управленческих решениях

Виды и последствия решений на эмоциях

«Страховка» от эмоциональных решений

Управление своими эмоциями при принятии решений

Своевременность принятия решений

Алгоритм принятия решений

Формулировка сути проблемы

Анализ проблемы

Варианты решения проблемы

- Творческие способы решения задач
- Методика «4 квадрата»
- Метод «Интеллектуальный камертон»

Принятие решения по проблеме

- Матрица альтернатив
- Фильтр принятия решения

Принятие решений в кризисной ситуации

Стереотипы поведения в кризисе: неприятие критической ситуации и действия как в стандартной

Проактивное поведение руководителя в кризисе

Разработка программы выхода из кризисной ситуации

- Анализ кризисной ситуации
- Прогноз развития ситуации – сценарный подход
- Антикризисный план

Внедрение плана

«Мышление стратега»

Инновационное развитие – основа повышения эффективности

Виды инновационного развития

Цели инновационного развития

- Достижение стратегических целей
- Повышение эффективности

Планирование инноваций, приводящих к достижению целей

Диагностика текущего положения

- Эффективная организационная структура
- SNW-анализ

Ключевые факторы успеха (КФУ)

- Влияние КФУ на достижение стратегических целей
- Вычленение скрытых возможностей
- Разработка стратегического инновационного плана на основе КФУ

Ключевые показатели эффективности (KPI)

- KPI и КФУ
- Связь KPI и заработной платы
- Внедрение системы KPI

Вычленение скрытых возможностей

Узкие места – сдерживающие факторы для достижения цели

Корневые сдерживающие факторы

Карта инноваций, вытекающая из сдерживающих факторов

Драйверы прорывного инновационного развития

Стратегии превращения слабого фактора в прорывной

Метод «Сгорающий феникс»

Прорывные инновационные проекты развития

Инновационные проекты развития

Составляющие инноваций

- КФУ
- Корневые сдерживающие факторы
- Драйверы прорывного развития

Карта инновационных проектов

«Управление изменениями»

Успех при внедрении изменений

Причины неуспеха при внедрении изменений

Основные ошибки руководителей при внедрении изменений

Изменение как проект развития

Разработка плана изменений

Замысел изменений

План внедрения изменений

- Оценка необходимых ресурсов
- Матрица ответственности
- Создание плана проекта

Внедрение изменений

Подготовка к реализации нововведения

- Создание команды реформаторов
- Сценарии запуска изменений

Донесение целей изменений до персонала

- Технология ЗОВ
- Информационная поддержка изменений

Внедрение нововведения

- Оперативное управление изменениями
- Планирование первых успехов

Спротивление изменениям

Причины сопротивления персонала нововведениям

Уровни сопротивлений

Стратегии работы: требование, сотрудничество, компромисс, избегание, уступки

Снятие сопротивления

- Нематериальная мотивация и индивидуальная коуч-сессия
- Рефрейминг

Завершение проекта

Фиксация достигнутых успехов

Закрепление изменений в корпоративной культуре

«Лидер и его команда»

Ценность команды

Синергия - главный фактор повышения производительности труда

Эффективный лидер – основа успеха команды

Колесо Синергии

Стадии формирования команды

Вдохновляющая цель

Сыгрывание команды

Нормирование деятельности

Командная синергия

Лидерство и власть

Авторитет лидера

Доверие – ключевой фактор лидерства

Перехват лидерства и власти

Негативные проявления лидера

Формирование доверия в команде

Негативные «роли» членов команды: «Контр творец», «Генсек», «Интригант», «Анти-лидер»

Алгоритм формирования доверия

- Совместные проекты между членами команды
- Разрешение конфликтов
- Развитие взаимопомощи и взаимоподдержки
- Начало командной синергии

Командная синергия

Планерки в команде

Совещания – основа командной работы

Проблемные совещания команды

Технология Диснея ведения совещания: «Генератор идей», «Реалист», «Критик», «Лидер»

«Мастер больших продаж»

Бизнес-курс

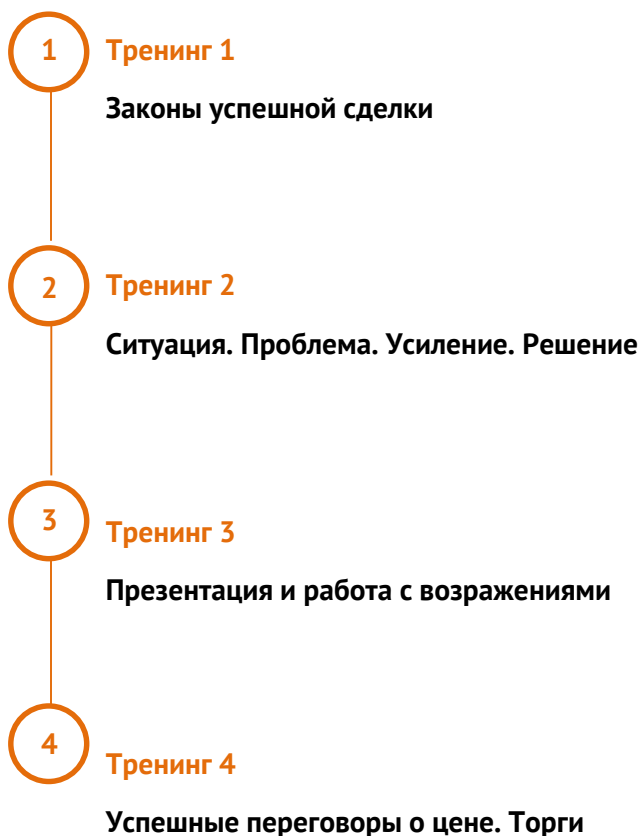
Продвинутый курс для ведущих сейлз-менеджеров, которые работают с ключевыми клиентами компании. Техника выявления и формирования потребностей клиента. Работа с возражениями. Подготовка к ближайшим переговорам. Эффектная и эффективная презентация продукта.

Цель

Развитие ключевых навыков ведения успешных продаж у сейлз-менеджеров

Задачи курса

- Закрепить все этапы продажи
- Показать участникам их сильные и слабые стороны в качестве продавцов
- Дать методы работы при разных сценариях ведения сложных переговоров
- Отработать навык удержания своей цены в ходе торгов
- Подготовить участников к проведению презентаций и работе с аудиторией



«Законы успешной сделки»

Установление первичного контакта

- Выход на лицо, принимающее решения
- Как найти правильный подход к клиенту – подстройка
- Способы удержания контакта в процессе разговора с клиентом

Выявление потребностей клиента

- Ключевые потребности клиента
- Вопросы для выявления потребностей клиента
- Техники активного слушания

Эффективная презентация

- Подбор аргументов по потребностям клиента
- Перевод интереса в желание купить

Работа с возражениями клиента

- Способы работы с отговорками
- Алгоритм ответа на возражения
- Методы работы с возражениями

Завершение сделки

- Признаки этапа завершения сделки
- Техники завершения сделки

Выход из контакта

- Алгоритм выхода из контакта
- Перевод договоренностей в действие

«Ситуация. Проблема. Усиление. Решение»

Анализ потребностей клиента

Явные и скрытые потребности клиента

Значение явных и скрытых потребностей клиента при покупке

Технологии превращения скрытых потребностей
в явные

Технология SPIN: управление потребностями клиента

Зачем нужно управлять потребностями клиента

SPIN – технология управления потребностями клиента

Воронка вопросов: как привести клиента к нужному ответу

Ориентация в ситуации: сбор первичной информации о клиенте

Что нужно знать о клиенте

Сбор необходимой информации в разговоре с клиентом

Выявление проблем клиентов

Поиск проблем клиента

- Прогнозирование проблем клиента
- Пять страшных проблем вашего клиента
- Ранжирование проблем. Концентрация на значимых проблемах

Технологии составления проблемных вопросов

Усиление проблемы

Подготовка предложения под проблемы клиента

Превращение проблем в потребности

Разработка оптимального решения для клиента

Подталкивание клиента к решению проблем с помощью вашего предложения

Направление эмоций клиента на решение о покупке

Закрепление эффекта «самостоятельного» решения клиента

Формирования логических аргументов, оправдывающих покупку

Втягивание клиента в сделку: определение ближайших шагов

«Презентация и работа с возражениями»

Подготовка к презентации

Постановка целей презентации

Моральный настрой на презентацию

- 3 вида репетиции презентации
- Управление эмоциональным состоянием

Составление текста презентации

Построение структуры презентации – технология «Message house»

Логическая и эмоциональная составляющие презентации (AIDA)

Создание плана (сценария) презентации

Этапы презентации

Начало презентации

- Установление невербального контакта

Привлечение внимания

- Через факты
- Через истории
- Через провокации

Воздействие на клиента

- Использование эмоциональных образов и примеров
- Личные обращения
- Невербальные способы воздействия

Завершение презентации. Постановка эмоциональной точки

Ответы на вопросы

Виды вопросов во время презентации

Алгоритм ответа на вопросы

Техники обработки вопросов-возражений

Выход из контакта. Закрепление позитивного настроения у клиента

«Успешные переговоры о цене. Торги»

Подготовка к переговорам

- Время и место торгов в процессе продажи
- Постановка целей: цели максимум и минимум
- Прогноз и анализ целей, потребностей и ресурсов клиента
- Определение возможных исходов переговоров – техника BATNA

Предъявление цены

- Способы оттягивания цены
- Сопоставление цены и ценности
- Способы предъявления цены

Удержание цены

- Переговорные сценарии клиентов («охаивание», «нечестно», «давят»)
- Антисценарии менеджера
- Принципиальные переговоры
 - Отличие мягких, жестких и принципиальных переговоров
 - Алгоритм ведения принципиальных переговоров
- Расширение переговорного пирога
 - Вывод переговоров из тупика
 - Расширение переговорного пирога как способ сохранить цену

Торги. Уступки

- Материальные и нематериальные уступки
- Принципы и правила предоставления уступок
- Закон большого ЕСЛИ

Завершение переговоров

- Фиксация достигнутых договоренностей
- Определение ближайших шагов

«Мастерская публичных выступлений»

Бизнес-курс

Работа руководителя требует общения с аудиторией. Это мероприятия различного уровня: от совещания и презентаций до мастер-классов и пресс-конференций. Можно игнорировать эту часть жизни и терпеть фиаско. Или освоить проверенные приемы и быть готовым к любому выступлению.

Цель

Развить у руководителей навыки управления и воздействия на аудиторию

Задачи курса

- Подготовить участников к выступлениям перед малыми (совещания, сессии) и большими (конференции, клиентские мероприятия) аудиториями
- Научить определять и ставить цели перед выступлением
- Научить составлять грамотную структуру и четкий план выступления

1

Тренинг 1

Навыки публичных выступлений

2

Тренинг 2

Мастер ораторского искусства

«Навыки публичных выступлений»

Подготовка к выступлению

Постановка целей выступления

Моральный настрой на выступление

- Управление эмоциональным состоянием
- Формирование личного имиджа

Составляющие публичного выступления

Базовое послание (идея)

Текст (вербальная «упаковка» идеи)

Управление аудиторией

Базовое послание

Основная мысль выступления

Правила составления базового послания

Текст выступления

Структура выступления: ВПИД

Вступление - привлечение внимания: через факты, истории и провокации

Основная часть

- Аргументы через потребности
- Использование эмоциональных образов и примеров

Завершение выступления

- Закрепление мысли в голове слушателей
- Постановка эмоциональной точки
- Ответы на вопросы

Управление аудиторией

Установление контакта с аудиторией

Моральный настрой на выступление

Выход из контакта

Прощание

«Мастер ораторского искусства»

Составляющие успеха в публичном выступлении

Ясность и образность выступления

Красивый и яркий рассказ

Доверие аудитории выступающему

Образы и визуализация

Значение образов в публичном выступлении

Виды образов

- Статический образ
- Динамический образ

Презентация через решение проблем

- Инициация проблемы
- Усиление проблемы
- Решение проблемы

Сторителлинг

Умение рассказывать и увлекать

Сценарии создания красивой истории

- Герой – Антигерой
- Треугольник Эрика Берна

Работа со сложной аудиторией

Неожиданные, провокационные, неприятные вопросы и возражения

Методы обработки вопросов и возражений

Проактивность при работе со сложным участником

- Реактивное и проактивное поведение
- Конфликтогены

Работа со сложными участниками

- Перехват управления – длинные комментарии
- Незаслуженные обвинения
- Конфликты с участниками выступления

«Школа больших переговоров»

Бизнес-курс

Подготовка руководителей к важным переговорам. Каждый участник в течение курса проводит более 20 переговоров и получает индивидуальную обратную связь от профессионального бизнес-тренера. Обучение в группе равных себе.

Цель

Развитие навыков ведения переговоров различного уровня сложности

Задачи курса

- Дать четкие алгоритмы и технологии по ведению переговоров
- Обеспечить достижение своих целей в переговорах без потери контакта с собеседником
- Подготовить руководителей к ближайшим переговорам
- Научить преодолевать сопротивление со стороны партнера



«Навыки жестких переговоров»

Определение и контексты возникновения «жестких переговоров»

Типы переговоров: мягкий, жесткий и принципиальный

Ключевые факторы успеха в жестких переговорах

Этап 1. Подготовка к жестким переговорам

Определение собственных целей на переговоры: максимум / минимум

BATNA – технология оценки оппонента

Разработка возможных стратегий ведения переговорной сессии

Этап 2. Предъявление своей позиции

Установление переговорной позиции

«Переговорные качели»

Метод «Сэндвича» предъявления своей позиции

Этап 3. Отстаивание и удержание своей позиции

Перехват управления в жестком контакте

Слом жесткого сценария вашего оппонента

Алгоритм удержания своей позиции

Этап 4. Уступки. Завершение переговоров

Расширение переговорного пирога – бонусы

Техники завершения жестких переговоров

Нейтрализация конфликта

Сценарии жестких переговоров

«Охаивание»: продукта или компании, личности

«Нечестно»: «Крайность», «Салями», «Вранье», «Должок»

«Давят»: «Ультиматум», «Мы особенные», «Трое на одного», «Эмоциональное давление»

«Сказки»: «Светлое будущее», «Чувство вины»

«Треугольник Эрика Берна»: «Кощей бессмертный», «Сирота Казанская»

Противодействие жесткой манипуляции

Парадигмы ведения переговоров

Проактивность / Реактивность в переговорах

Принципиальные переговоры – перевод в конструктивное русло

«Скрытое влияние в переговорах»

Составляющие скрытого влияния в переговорах

Управление эмоциональным состоянием собеседника

- Эмпатия – настрой на эмоциональный фон
- Управление настроением оппонент

Управление желаниями и страхами вашего оппонента

- Управление желаниями партнера по переговорам
- Управления потребностями оппонента

Управление потребностями партнера по переговорам

Скрытые и явные потребности оппонента

Сторителлинг

Технология СПУР

- Превращение проблем в потребность вашего оппонента
- Управление уровнем осознаваемой проблемы вашим партнером по переговорам
- Помощь оппоненту в решении его проблем

Влияние на принятие решения партнера

Ключевые потребности человека: деньги, имидж, удобство психологическое, удобство физическое, безопасность, самосовершенствование

Базовые типы мотивации: «ОТ» и «К»

Мотивация на принятие решения: решение проблем и удовлетворение потребностей

Стратегии больших переговоров

Разработка стратегии серии переговорных сессий

Типы ключевых лиц вашего партнера

- Принимающие решение, влияющие на решение и ответственные за проблемы

Стратегии влияния на лицо принимающего решения

- Через «агентов влияния», события и мероприятия

Кайросы достижения целей: ситуации и люди

«Сильная переговорная позиция»

Психотипы оппонентов в переговорах

Типы конфликтов в переговорах и ведущая парадигма оппонента

- Конфликт амбиций (Победа → Поражение)
- Конфликт позиций (Победа)
- Конфликт интересов (Победа → Победа)

Типы оппонентов в переговорах и ведущая парадигма оппонента

- Красный, желтый и зеленые типы
- Победа → поражение, победа, победа → поражение

Тип переговоров в зависимости от типа оппонента

Красный: силовой тип переговоров

Желтый: принципиальный тип переговоров

Зеленый: партнерский тип переговоров

Противодействие силовому давлению вашего оппонента

Противодействие силовому давлению вашей позиции

- Сценарии слома вашей позиции
- Отстаивание своей позиции

Сильная переговорная позиция

- Четкость и уверенность предъявляемой оппоненту позиции
- Аргументы по рискам и выгодам вашего оппонента
- Холодные и принципиальные аргументы

Сила личности переговорщика

- Внутренняя сила переговорщика
- Установки на победу в переговорах
- Личный переговорный бренд

Переговоры с оппонентом жестко отстаивающую свою позицию

Рефрейминг - управление позицией оппонента

Принципиальные переговоры – перевод в партнерские отношения

Партнерские переговоры

Демонстрация сотрудничества и партнерства

Управление поиском совместного решения

Закрепление ответственности за каждой стороной за совместное решение

«Разрешение конфликтов»

Природа конфликта

Причины возникновения конфликтных ситуаций

Конфликты убивают доверие и будущую возможную синергию

Цель разрешения конфликта – будущая синергия

Стадии развития конфликта

Конфликтная ситуация

Апогей конфликта

Разрешение конфликта

Нормализация отношений

Управление эмоциями в конфликте

Реактивное поведение

Конфликтогены

Проактивность в конфликте

Разрешение конфликтов – ведение переговоров

Стратегии разрешения конфликта: давление, сотрудничество, компромисс, уступка и игнорирование

Подготовка к конфликтным переговорам

- Анализ противоречия интересов
- Определение, что сближает стороны конфликта
- Выбрать стратегию реагирования на конфликт

Принципиальные переговоры в конфликте

- Работа рекламациями и претензиями
- Создание атмосферы доверия
- Рефрейминг в конфликтных переговорах
- Конфликтная аргументация

Извинение и прощение в конфликте

Управление доверием в конфликтной ситуации

Уровни доверия / недоверия в конфликтной ситуации

Стратегии повышения уровня доверия

Как превратить противника в надежного партнера

«Кризис-менеджмент»

Кризисная ситуация в организации – причины и последствия

Причины возникновения кризисных ситуаций

Этапы развития компании в кризисе

Финансовые и психологические проблемы в кризисной ситуации

Превращение кризиса в возможности и прорывы

Создание антикризисной команды

Устранение ошибок в кадровых назначениях

Распределение функций и ответственности

Сплочение антикризисной команды вокруг лидера

Стратегическое управление компанией в кризисе

Антикризисная стратегия

- Варианты разрешения кризисной ситуации
- Постановка антикризисной цели
- Вычленение узких мест при реализации антикризисного плана
- Формирование прорывных идей

Создание антикризисного плана

Антикризисные маркетинговые мероприятия

- Предотвращение потери клиентов
- Антикризисная программа укрепления конкурентных преимуществ
- Повышение лояльности действующих клиентов

Реорганизация финансового плана

- Построение финансового сценария
- Формирование плана работы с кредиторами и дебиторами
- Оптимизация бюджета компании

Работа с персоналом компании в кризисной ситуации

Изменение структуры материальной мотивации персонала в кризисе

Формирование позитивного отношения к изменениям в организации

Работа с демотивацией и саботажем персонала в кризисной ситуации

Антикризисные мероприятия – система контрольных показателей

Формирование системы показателей эффективности в кризисной ситуации

Система непрерывного сбора и анализа текущей информации

Контроль исполнения антикризисной программы

Коррекция антикризисной программы в процессе реализации

«Стресс-менеджмент»

Стресс как неотъемлемое проявление жизни

- Стресс – двигатель развития личности
- Реакция организма на стресс
- Негативные последствия затяжного стресса
- Потеря жизненной энергии при «жестком» стрессе

Стресс и уровни развития личности

- Уровни развития личности
- Зависимость
- Независимость и самостоятельность
- Партнерство и мудрость
- Связь уровня развития личности и степени влияния стресса на человека
- Антистрессовые программы в зависимости от психотипа человека

Преодоление сложных жизненных испытаний

- Преодоление сложных испытаний
- Влияние силы воли человека на преодоление стрессовой ситуации
- Как воспитать силу воли
- Как полюбить сложные ситуации в своей жизни

Управление стрессом в повседневной жизни

- Самомотивация в стрессовой ситуации
- Купирование негативных эмоций в стрессовой ситуации
- Индивидуальная стресс-сессия
- Позитивное мышление

Радость Жизни

- Установки на позитивное отношение к жизни
- Радоваться моменту жизни
- Получение жизненной энергии здесь и сейчас

Конфликтные ситуации как один из основных источников «жесткого» стресса

- Стрессовое поведение человека в конфликтах
- Управление своим эмоциональным состоянием в конфликте
- Перевод конфликта из эмоционального в рациональное русло
- Разрешение конфликта и восстановление доверия

Условия и регламент

Регламент

Продолжительность тренинга: 2 дня (с 10:00 до 18:00)

Перерывы на обед и кофе-брейки

Выдача сертификата о прохождении тренинга

Не более 12-14 участников в группе

Место проведения в Москве

Сеченовский переулок, дом 6, строение 3

Место проведения в Санкт-Петербурге

7-я линия Васильевского Острова, дом 76

Бюджет

По индивидуальному расчету

Выездной формат проведения тренинга для вашей организации

Этот и другие тренинги по управлению и переговорам наши консультанты готовы провести в любом городе по индивидуальному запросу клиента. Программа и кейсы будут предварительно адаптированы согласно специфике и ситуации заказчика. Для более подробной информации свяжитесь с консультантом Samolov Group.

Клиенты Samolov Group

Почти **30 лет** мы являемся надежным партнером в проектах по обучению, оценке и развитию руководителей. За эти годы мы провели курсы и тренинги для 28 тысяч человек из более тысячи компаний.



Банки и финансы

RB Partners
Toyota Financial Services
Альфа-Банк
Банк Возрождение
Банк Глобэкс
Банк ЗЕНИТ
Банк Москвы
Банк Русский стандарт
Бинбанк
Быстроденьги
Газпромбанк
Росбанк
Сбербанк России
Связной Банк
Совкомбанк



Медиабизнес

HeadHunter Group
Hearst Shkulev Media
Krutoy Media
Mail.Ru Group
Progression Group
Rambler&Co
Альпина Паблишер
Газпром-медиа
Коммерсантъ Медиа Холдинг
Манн, Иванов и Фербер
Мультимедиа Холдинг
РБК
Серебряный Дождь
ТАСС
Эксперт Медиахолдин



Розничная торговля

Alianta Group
Favorit Motors
ЛYYK
Marmalato
SELENA
Vianor
Авиньон
Ашан
Спортмастер



IT и телекоммуникации

1С Битрикс
2ГИС
B2B-Center
BSS
Gemalto
Peter-Service
Social Discovery Ventures
Вымпелком
Казахтелеком

«ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» выражает благодарность Samolov Group за проведенное обучение членов Правления Общества по программе «Директорский курс».

Отличительное преимущество обучения в Samolov Group – индивидуальный подход и решение актуальных проблем участников тренингов. Каждый из прошедших курс руководителей отметил его практическую значимость и применимость в работе, смог повысить свою эффективность и результативность.

Отдельной благодарности заслуживает работа бизнес-тренера. Он не только высококлассный профессионал, но и харизматичный, позитивный человек, общение с которым оставляет исключительно положительные эмоции.

Я уверен, что мы еще не раз обратимся к услугам Samolov Group с целью обучения сотрудников компании. Рекомендую тренинги всем руководителям высшего звена любой крупной организации.



Олег Третьяков

Генеральный директор
ЛУКОЙЛ-Пермь

Прохождение серии из четырёх тренингов, посвященных разным аспектам оперативного управления (делегирование, мотивация, развитие сотрудников, самоменеджмент), индивидуальный подход к каждому участнику, равно как и решение актуальных проблем, позволило нам сделать качественный скачок в вопросах работы с персоналом. Благодаря отработке полученного материала в многочисленных кейсах новоприобретенные навыки были доведены до автоматизма. Хотелось бы отдельно отметить грамотную работу бизнес-тренера. Очень живое взаимодействие с участниками обучения исключительно благотворно сказалось как на процессе обучения, так и на взаимоотношениях внутри группы. Каждый тренинг проходил в комфортной рабочей обстановке под эгидой профессионализма и результативности.

Мы благодарим Вас за отличную работу, и надеемся на дальнейшее сотрудничество!



Виль Фахретдинов

Генеральный директор
**Новатэк -
Таркосаленефтегаз**

Дамир Мухаметшин

Заместитель генерального директора

Татнефть

Для меня Samolov Group – это, прежде всего, умение качественно проработать материал со всеми в группе, а также настойчивость в достижении поставленных целей. Буквально после первого тренинга я начал применять полученные знания в отношении себя и своих коллег и подчиненных и вижу положительные практические результаты.



Серик Абденов

Зам. ген. Директора по управлению персоналом

КазМунайГаз

Обучение в Samolov Group чрезвычайно полезно для меня и руководителей АО «НК «КазМунайГаз». Систематизирует и формирует в голове четкие алгоритмы. Особенно полезной для моей работы стала информация о технологиях ответа на все возможные сценарии развития переговоров.



Сергей Сенин

Зам. ген. директора по управлению персоналом и социальной политике

Первая грузовая компания

Выбор Samolov Group в качестве провайдера по обучению predeterminedили несколько факторов. Во-первых, предложенные программы полностью соответствовали моему запросу. Во-вторых, мы смогли организовать обучение в географически удаленных компаниях. А третьим важным аргументом стали позитивные отзывы партнеров о работе с бизнес-школой.



Признание и публикации

Признание клиентов

Источником вдохновения Samolov Group является признание наших клиентов.

С большинством клиентов у нас складываются многолетние партнерские отношения, с некоторыми из них мы сотрудничаем на протяжении более 10 лет.

Подавляющее большинство новых клиентов обращаются к нам по рекомендации наших заказчиков, с которыми мы работаем долгие годы, для нас это является особым показателем, подтверждающим качество наших услуг.



Награды

Лауреат премии «Компания Года 2017» в номинации «Консалтинг». Победитель в номинации «Лучшие бизнес-тренинги» в рамках форума «Эффективное бизнес-образование». Премия «Вклад компании в развитие рынка обучения и развития» hr&trainings expo 2009.



Лекции в ВУЗах

Samolov Group регулярно проводит циклы лекций и мастер-классы в ведущих ВУЗах. Лекции посвящены работе консультанта в проектах с руководителями высшего звена крупнейших компаний страны.



Публикации в СМИ

Интервью с экспертами компании публикуют: Lenta.ru, РБК.ру, NBJ, Коммерсантъ, Ведомости, «Нефтегазовая вертикаль» и др.



Конференции и форумы

Мы выступаем в качестве экспертов и партнеров на различных бизнес-форумах и конференциях: MIOGE Нефть и газ, Нефтегазснаб, «iGeneration. Путь таланта», CUP Russia, HR Brand, «Нефть и Газ 2018». Также выступали в качестве организаторов 10 конференций для руководителей.



Управленческий КОНСАЛТИНГ

+7 (495) 660-01-05 | Москва

+7 (812) 313-40-50 | Санкт-Петербург

www.samolov.ru | info@samolov.ru