Moscow
Business School
Leadership Energy

Человекоцентричный менеджмент и забота о сотрудниках

Формат обучения: Очно | Онлайн

Срок обучения: 2 дня

Время проведения: ежедневно с 10:00 до 17:30

Дата начала: 12.01.2026

Выдаваемые документы: Удостоверение о повышении квалификации или Сертификат Moscow Business School

Программа обучения

День 1

Модуль 1: Создание культуры вовлечения и мотивации

Цели: изучить различные подходы к мотивации сотрудников, пониманию их потребностей и разработке индивидуальных планов развития, что, в свою очередь, поможет удерживать персонал и повышать его удовлетворенность работой

- Мотивация и вовлеченность: теоретические подходы к мотивации. Модель Маслоу, теория двуфакторной мотивации Герцберга. Какие факторы влияют на уровень вовлеченности сотрудников и как их можно использовать для создания вдохновляющей рабочей среды
- Коммуникация в поддержании вовлеченности: как открытое и честное общение со стороны руководства может укрепить доверие, повысить уровень прозрачности в компании и создать атмосферу, способствующую сотрудничеству
- Создание совместных целей и видения: как формировать и доносить до команды общие цели, которые будут резонировать с каждым членом группы. Формирование чувства принадлежности, ответственность за общий успех
- Методы признания и вознаграждения: как признавать достижения сотрудников (формальные награды

и неформальные благодарности). Эффективные способы признания — как способствовать повышению мотивации
- Развитие и обучение сотрудников: предоставление возможностей для профессионального роста и обучения, влияние на вовлеченность. Стратегия внедрения программ наставничества и карьерного роста внутри компании
- Элементы командообразования: создание совместных мероприятий и неформальных встреч — повышаем уровень доверия и сотрудничества среди сотрудников. Укрепление единства команды
- Обратная связь и ее роль в поддержании вовлеченности: как создавать культуру обратной связи, которая будет восприниматься как конструктивная и полезная. Каким образом регулярная обратная связь способствует индивидуальному и командному росту

Модуль 2: Развитии мягких навыков: умение управлять конфликтами, активного слушания, управление поддержкой и развитием командной динамики

Цели: практиковаться в ситуациях, требующих деликатного подхода и творческого решения проблем

- Концепции мягких навыков, их значении и роли в современном бизнесе. Какие именно навыки считаются мягкими? Влияние на успех команды и организации в целом. Понимание необходимых навыков для эффективной работы
- Управлении конфликтами: механизмы конфликтов, причины и последствия. Практические примеры и ролевые игры для стратегии разрешения конфликтов. Ищем компромиссы, учимся понимать различные точки зрения и взаимодействовать в напряженных ситуациях
- Активное слушание. Важность этого навыка в коммуникации: как эффективно воспринимать информацию и улучшать взаимодействие с коллегами. Парные обсуждения и ролевые игры, на отработку техник активного слушания. Понимание потребности своих коллег, формирование доверительного общения
- Самоанализ и планирование дальнейшего развития: как

определить свои сильные и слабые стороны в области мягких навыков. Личные планы развития для дальнейшего улучшения компетенций

День 2

Модуль 3: Внедрение регулярной практики обратной связи и оценки результативности команды. Создание открытой коммуникационной среды

Цели: выстроить честную коммуникацию и наладить информирование о потребностях подчинённых. Сформировать привычку регулярно обсуждать цели, достижения и препятствия в рабочем процессе, чтобы каждый член команды чувствовал свою ценность и понимал, как его работа влияет на общий результат

- Значимость обратной связи: почему она важна для роста как индивидуального, так и командного, как выявлять сильные и слабые стороны и оптимизировать рабочие процессы. Примеры из практики участников: как регулярная обратная связь влияет на результаты
- Основные принципы эффективной обратной связи: как формулировать свои мысли, чтобы они были ясными и полезными. Методы (сильные стороны, области для улучшения, конкретные предложения), которые помогают структурировать обратную связь и делает её более приемлемой для получателя
- Упражнения и ролевые игры, направленные на развитие навыков предоставления и принятия обратной связи. Как адаптировать свой подход в зависимости от стиля общения коллег и создавать более продуктивную атмосферу диалога
- Создание корпоративной культуры, способствующей регулярной обратной связи: разработка стратегии внедрения практики обратной связи в ежедневную работу. Важность регулярных встреч, «пост-анализа» после завершения проектов и открытости в общении. Изменение среды
- Самоанализ и разработка индивидуальных планов по внедрению изученных техник в свою практику: действия, которые участники намерены предпринять по возвращении

в свои команды, чтобы обеспечить регулярность и эффективность обратной связи

Модуль 4: Адаптация изменений

Цели: понять, как вести команду через изменения, обеспечивая поддержку и адаптацию сотрудников к новым условиям, а также развивать навыки управления изменениями

- Процессы изменений: какие факторы могут инициировать изменения в организационной среде — изменения на рынке, новые технологии или внутренние преобразования. Как изменения могут восприниматься сотрудниками? Какие психологические аспекты влияют на этот процесс
- Роль руководителя в управлении изменениями: основные задачи и функции лидера. Коммуникация, создание видения изменений и поддержка команды. Рассмотрение примеров успешного лидерства
- Стратегии коммуникаций при внедрении изменений: как выявлять ключевые сообщения, которые необходимо донести до команды, и выбирать подходящие каналы для их передачи. Активное вовлечение сотрудников в обсуждение изменений: как улучшить понимание и принятие преобразований
- Методы оценки готовности команды к изменениям: анализ текущего состояния команды, уровень готовности и возможные сопротивления. Опросы и интервью как инструмент: как собирать информацию о настроениях сотрудников и выявлять их опасения
- Поддержка сотрудников в процессе изменений: техники, которые помогут создать атмосферу поддержки и доверия. Способы выявления потребностей сотрудников в обучении и развитии во время изменений
- План действий: разработка индивидуальных стратегий, которые помогут участникам внедрять полученные знания в свою команду. Шаги по поддержанию и адаптации команды в период изменений