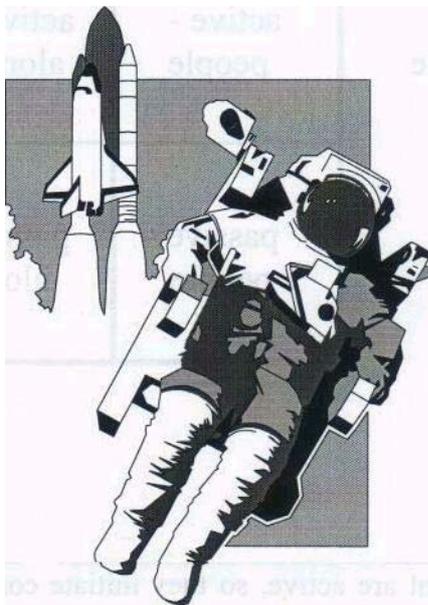


Экспресс- методика «Рабочие стили» ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Введение

Термин «*Рабочие стили*» был введен английским психологом и специалистом в области организационного развития Джули Хей (J.Nay) в 1992 г. Дж. Хей считает, что наши рабочие стили влияют на все, что мы делаем в процессе работы: на организацию своей деятельности, управление временем, взаимодействие с коллегами по работе, наш вклад в работу команды, индивидуальный стиль общения, на решение проблем и вопросов, принятие решений, и даже на выбор слов и предложений в разговоре. В основе данного подхода лежит концепция «минисценария и драйверов», за которую ее автор, американский ученый и исследователь Т. Калер (T. Kahler), в 1977 г. получил почетную награду имени Э. Берна (Eric Verne Memorial Scientific Award). Работая в Американском аэрокосмическом агентстве (NASA), Т. Калер разработал на основании своей теории метод подбора и отбора астронавтов, который был взят на вооружение службами подготовки будущих астронавтов.



Существует пять «рабочих стилей»: «Будь совершенным», «Радуй других», «Будь сильным», «Старайся» и «Спеши», - которые, с одной стороны, способствуют нашей эффективной работе и коммуникации, а, с другой стороны, в результате влияния «драйверов», приводят к неудачам и поражениям - неэффективным стереотипам нашего поведения, которые были запрограммированы в далеком детстве.

Знания и осознание своих рабочих стилей может способствовать изменению негативных аспектов своего поведения, а также повышению качества и эффективности рабочей деятельности и общения.

Опыт: Методика «Рабочие стили» показала свою эффективность в проектах ООО «БКТ» при подборе персонала, Центрах оценки и развития, обучении и в индивидуальном консультировании - коучинге. В результате исследовательских работ были выявлены профили успешных сотрудников компаний и организаций, а также профили Рабочих стилей работников различных специальностей (торговых представителей, маркетологов, рекрутеров, инженеров, руководителей и других специалистов).

2. Цель и задачи программы:

Целевая группа: специалисты по подбору персонала, HR-менеджеры, менеджеры любого уровня, а также все, кто заинтересован в повышении своей личной эффективности в трудовой деятельности.

Цель: Освоение технологии оценки и развития персонала с использованием методики «Рабочие стили».

В результате семинара-тренинга участники:

- Познакомятся с теоретическими основами и концепцией «Рабочих стилей».
- Осознают сильные стороны своих рабочих стилей, а также области для дальнейшего роста и развития.
- Получат новую методику экспресс-оценки особенностей поведения кандидатов, сотрудников.
- Освоят приемы оценивания поведения людей, используя специальный опросник и заданную методикой структуру наблюдения.
- Отработают полученные знания и навыки работы с экспресс-методикой в ролевых играх, кейсах, специальных упражнениях.
- Будут развивать свои профессиональные и лидерские качества.

3. Содержание:

Модуль I «Знакомство» (1,5 часа)

1. Ориентационная информация. Правила работы группы.
2. Индивидуальная работа: заполнение опросника «Рабочие стили», ответы на вопросы, подсчет баллов, составление индивидуального профиля.
3. Интерпретация результатов. Анализ рабочих стилей на примере данных участников.
4. Знакомство. Заключение группового и индивидуальных контрактов на обучение.
5. Упражнение «Индивидуальная постановка целей». Правило ПРП.
6. Знакомство с методикой: структура методики, правила заполнения и обработки результатов, нормы.

Модуль II «Рабочие стили в действии» (1,5 часа)

1. Теоретическая презентация. Определение понятий.
2. Истоки и происхождение: понятие «драйверов» или что движет поведением человека. Примеры драйверных посланий.
3. Рабочие стили на совещаниях. Упражнение «Карусель».
4. Рабочие стили и управление временем. Упражнение «Зарисовка».
5. Основные психологические потребности. Рабочие стили и признание. Упражнение «Как давать обратную связь».

Модуль III «Диагностика Рабочих стилей» (1,5 часа)

1. Кейс-стади 1: «Портрет».
2. Кейс-стади 2 – упражнение в парах.
3. Поведенческий диагноз. Вербальные и невербальные характеристики каждого стиля (слова, тон голоса, жесты, выражение лица, положение тела).
4. Анализ и интерпретация данных опросника, диагностические возможности.

Модуль IV «Рабочие стили и организационная культура» (30 мин)

1. Рабочие стили и корпоративная культура. «Идеальный» профиль сотрудника.
2. Упражнение: «Профили различных специалистов».

Модуль V «Технология «AP³ - ОЦЕНОЧНЫЙ КУБ» (1 час)

1. История и описание методики (Taibi Kahler - NASA).
2. Шкала: активность / пассивность, с людьми / один, ускорение / терпение.
3. Описание квадрантов.
4. Комбинации стилей с плоскостью «Ускорение - терпение»
5. Прогноз успешности деятельности.
6. Упражнение: «Оценочный куб».

Модуль VI «Завершение - подведение итогов» (30 мин)

1. Обсуждение возможностей применения и использования методики в работе с персоналом.
2. Завершение работы группы. Подведение итогов по тренингу.

Продолжительность: 1 день

Формат семинара: теоретические мини-лекции сопровождаются ролевыми играми, работой в парах, групповыми дискуссиями и индивидуальными выступлениями участников.

Участники обеспечиваются бланками и текстом опросника, руководством по применению, рабочими тетрадями, содержащими основную теоретическую информацию по заявленным темам, структуру для работы во время практической отработки навыков.

Ведущие оставляют за собой право корректировать программу в ходе практических занятий.