



КРУГЛАЯ  
команда

больше, чем сумма

# МЕТОДИКА УЛУЧШЕНИЯ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

Мы проводим на работе большую часть жизни.  
И мы точно хотим, чтобы это доставляло нам  
**РАДОСТЬ И УДОВОЛЬСТВИЕ**, а не страдания



Наше удовольствие зависит от коллег и подчиненных:  
их активности, креативности, дружелюбия,  
степени вовлеченности,  
умения принимать решения и выполнять задачи,  
а главное, желания делать это - **ЖЕЛАНИЯ СОТРУДНИЧАТЬ**



Сегодня в 80% российских компаний мы наблюдаем  
противоположное: апатию, конфликты и интриги,  
«перетягивание одеяла на себя»,  
безответственность и безынициативность



# ПЯТЬ ПОПУЛЯРНЫХ ПОРОКОВ КОМАНДЫ

1. взаимное недоверие,
2. нетребовательность,
3. безответственность,
4. боязнь конфликта
5. безразличие к результатам

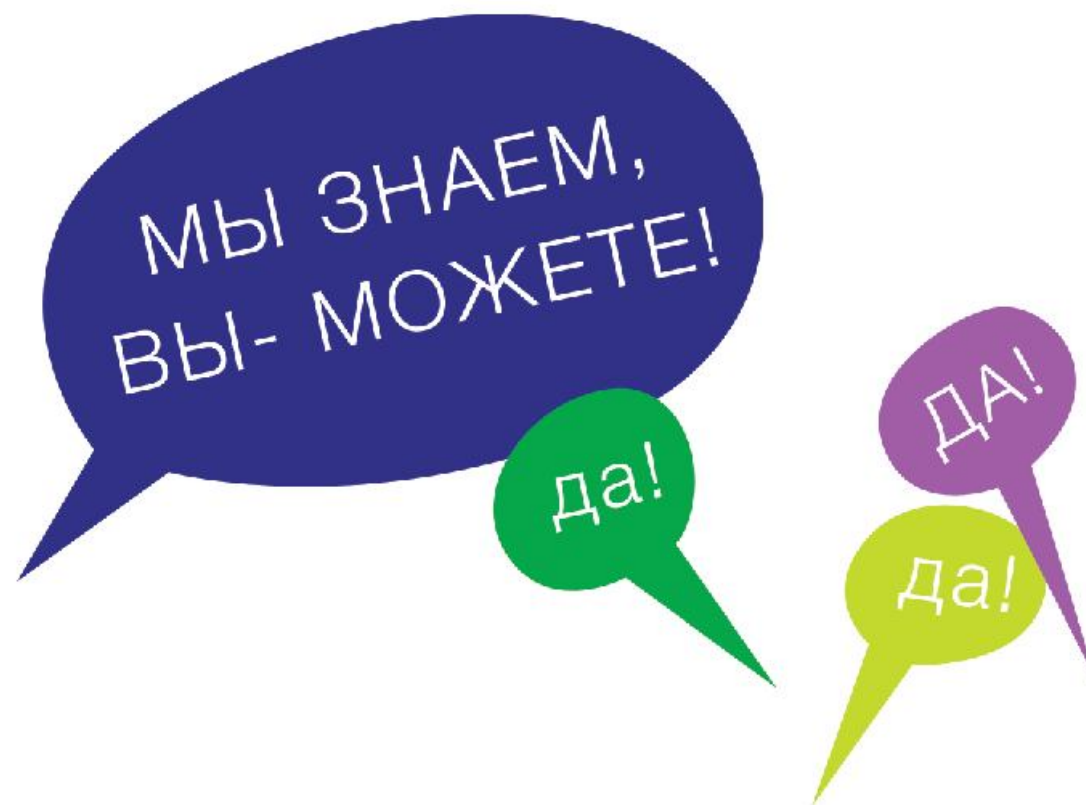


Но это не значит, что команда обречена, совсем нет.  
Сильная команда и эффективная работа вполне возможны.



**РЕШЕНИЕ НАХОДИТСЯ В КРУГЕ!**

Ваша **КОМПАНИЯ МОЖЕТ** решить эти проблемы и  
существовать в сотрудничестве и полной взаимной  
поддержке

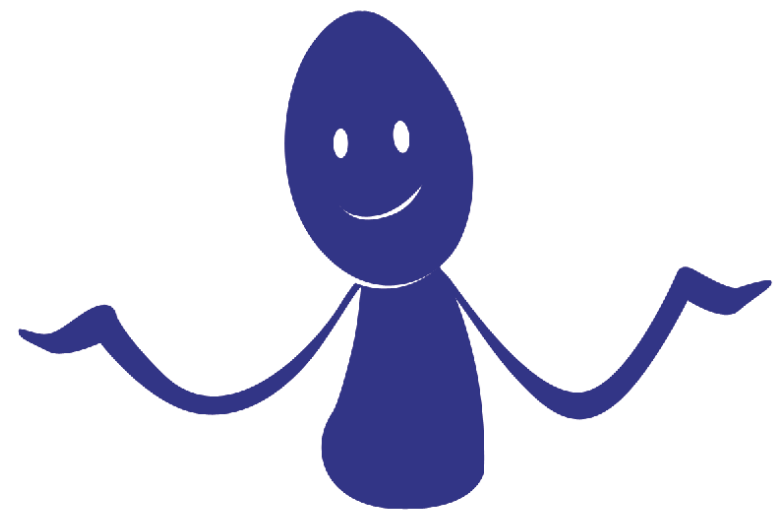


Мы хотели бы обнадёжить вас, что это быстро...





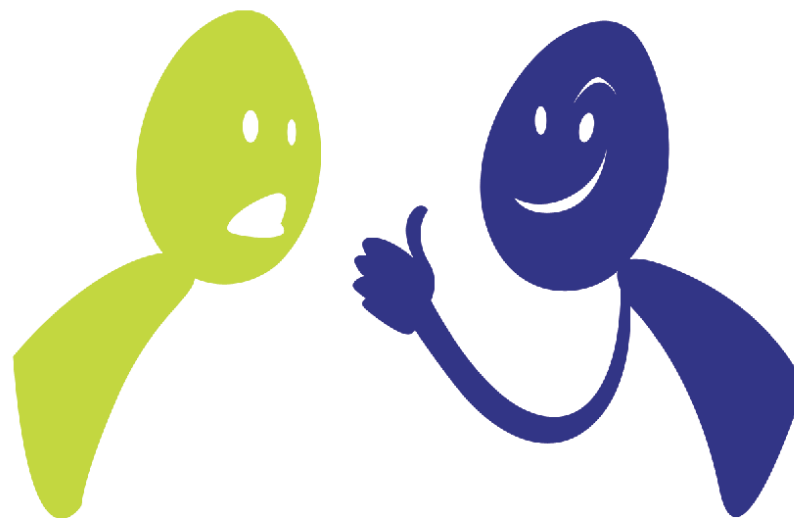
Но нет.



Зато это просто.



И 100% приятно. Хотите попробовать?



Мы соединяем людей и передаем вам наши знания и инструменты для поддержания результата



# Круглая команда – управление сотрудничеством



# План обучения\*

- Установочный однодневный тренинг для группы руководителей компании (не более 16 чел.), запускает механизм изменений.
- Тематический образовательно-воспитательный курс для руководителей (3-9 трехчасовых занятий с интервалом не более двух недель вечером в офисе), включает фасилитацию решения ими оперативных вопросов в области управления людьми и отработку навыка ведения Кругов.
- Начало занятий с группой руководителей среднего звена и менеджерами отдела персонала. Фасилитация соединения топов и миддлов. После этого смогут работать эффективно и самостоятельно.



\* Программа и ее продолжительность уточняются, исходя из задач и возможностей заказчика.

# Формы работы в тренинге

- лекционные части по темам
- работа в формате «Кругов» по авторской методике
- игровые техники, упражнения и кейсы, видеоклипы



# Посттренинговая поддержка

- Возможны однодневные тренинги для всех сотрудников подразделения или всей компании (опыт работы с аудиторией до 1500 чел.)
- Вводятся регулярные коллективные обсуждения стратегических и текущих вопросов в формате Круга. В виде этих обсуждений команде предоставляется инструмент самоподдержания, за счёт которого люди не спускаются с того уровня интеграции, который достигнут на тренинге. Новые сотрудники также легко абсорбируются в команду с помощью кругов.
- Дополнительно обеспечивается бесплатная консультационная поддержка специалистами компании



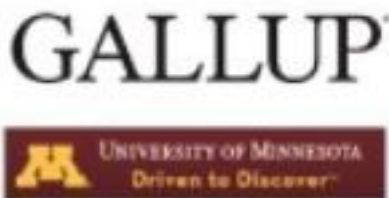


# Кто мы

Международное сообщество исследователей,  
бизнес-тренеров и руководителей,  
умеющих строить круглые команды из материала заказчика



# Разработки основаны на исследованиях



# Наши заказчики сообщают

«1. Благодаря «Круглому курсу» процессы в нашей компании протекают беспрепятственно, без сопротивления. Люди **перестали** соревноваться друг с другом, **конфликтовать, объединились** ради общих целей организации.

2. Создана **возможность использования "коллективного разума"**. Рождаются отличные идеи, планы, появляется способность все более точного прогнозирования.

3. **Появилось много радости и творчества** в работе – как при выработке идей, так и в их практической реализации.

## И как следствие (*анализ за полгода*)

- Улучшилось **качество продукции**;
- Улучшилось **обслуживание клиентов** (внешних и внутренних);
- **Сократились расходы** на привлечение персонала;
- **Вдвое (!) снизилась текучка**;
- **Компания становится самоорганизующейся,**

саморазвивающейся, самовосстанавливающейся **системой, с быстрой реакцией на изменения.**»



# Наши заказчики сообщают

- “Благодаря участию в тренингах по «круглой методике» создается **ощущение семьи на работе**. Теперь из семьи можно ходить в семью”.
- “Спасибо круглой команде, что научила нас тому , что сегодня мало кто умеет – **умению общаться** друг с другом. Помогла увидеть в коллегам и подчиненных – людей, интересных, уникальных, не похожих на тебя, но от которых ты можешь многому научиться, если будешь относиться к ним правильно”.
- “«Круглая методика» показала нам, что существуют решения проблем любой степени сложности, которые становятся доступны благодаря построению **правильных связей между людьми**.”

В результате такого взаимодействия раскрываются **совершенно неожиданные решения**, и что не менее важно – **желание и силы** на их воплощение.

Сотрудники начинают чувствовать себя причастными к чему-то большому и важному, это дает им ощущение гармонии и внутреннего наполнения”.



# Наши заказчики сообщают

“ На занятиях Круглого курса мы изучали много разных инструментов современного руководителя: круги идей, круги для адаптации и обучения, круги для поиска общих решений, «мировые суды» для решения конфликтов, разнообразные корпоративные мероприятия.

Безусловно, назначение и возможность применения у этих инструментов разная.

**Однако несмотря на это, все их можно объединить двумя словами, которые, на мой взгляд, и являются главными концепциями современного управления человеческими ресурсами:**

- **Вовлечь.** Добиться того, чтобы каждый сотрудник вносил свой максимально возможный интеллектуальный вклад в развитие компании, активно участвовал во всех обсуждениях, предлагал идеи и был уверен, что его идеи будут услышаны.
- **Интегрировать.** Связать интеллектуальный потенциал сотрудников воедино. Создать инфраструктуру и корпоративную культуру, способствующую объединению сотрудников в команды для совместной разработки и внедрений новых продуктов, услуг, обеспечить распространение успешных практик по всей компании. “

# Наши клиенты наблюдают изменения:

- Рост ответственности у членов команды при работе над общими вопросами.
- Слаженный обмен опытом и поиск наилучших командных решений.
- Взаимопомощь, доверие и синхронизация действий в команде и внутри бизнес-процессов.
- Повышение энергии и личного КПД каждого сотрудника и команды в целом.
- Изменение количественных, качественных и интегральных показателей (по желанию заказчика замеряются перед началом проекта):

- ✓ Повышение удовлетворенности работой;
- ✓ Улучшение атмосферы в коллективе, уменьшение количества конфликтов;
- ✓ Повышение уровня внутреннего сервиса;
- ✓ Снижение показателя текучести персонала;
- ✓ Рост числа инициатив от сотрудников и реализованных предложений;
- ✓ Сокращение времени на внедрение изменений;
- ✓ Сокращение количества брака;
- ✓ Уменьшение пропусков по болезням, прогулов



- Как результат внутригруппового опыта – навык эффективного взаимодействия с поставщиками, клиентами, семьей, детьми.

# Контакты



**HR-АКАДЕМИЯ**

ОБУЧЕНИЕ СО СПЕЦЭФФЕКТОМ

[www.hr-academy.ru](http://www.hr-academy.ru)

[www.facebook.com/hracademy](https://www.facebook.com/hracademy)

✉ [registar@hr-academy.ru](mailto:registar@hr-academy.ru)

✉ [jc@hr-academy.ru](mailto:jc@hr-academy.ru)

[+7\(926\) 9800090](tel:+7(926)9800090)



## ОБ АВТОРЕ

Чемеринская Юлия Олеговна, президент HR-Академии, HR-директор с многолетним стажем в российских и международных компаниях, в том числе со штатом более 20 тыс. человек. В 2009 году создала HR-Академию – уникальный для России проект дистанционного обучения, цель которого – дать всем желающим возможность стать HR-профессионалом без траты лишнего времени и денег и сделать это захватывающе. Преподаватель курса «Управление человеческими ресурсами» программы MBA ВШБ МГУ и ВШМБ РАНХ. Бизнес-консультант, коуч.