



LABPRO

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР

**ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОГРАММЫ
РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА:
КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ
ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА**

*ПРЕЗЕНТАЦИОННЫЙ
МАТЕРИАЛ*

**+7 705 701 6042
АБДУЛЛАЕВА ГУЛЬЗИРА**

LABPRO2.RU
Сатпаева 16а
университет Туран

НАШИ ПСИХОЛОГИ



 **Абдуллаева
Гульзира**

Кандидат педагогических наук, ассоциированный профессор, профессор-исследователь университета МУИТ – обладает богатым опытом в сфере HR-тренингов и развития персонала. Автор более 100 научных публикаций, в том числе учебных пособий и статей в авторитетных международных журналах. Она активно участвует в развитии системы подготовки педагогических кадров в Казахстане, выступая разработчиком государственных образовательных стандартов и типовых программ.



Образование и профессиональное развитие:

- Кандидат педагогических наук по специальности 13.00.01 - общая педагогика, история
- педагогики и образования, этнопедагогика (2006 г.)
- Ученое звание ассоциированного профессора (доцента) присвоено Комитетом по надзору и аттестации в сфере образования и науки МОН РК (2011 г.)
- Автор более 100 научных работ, в т.ч. учебные пособия, статьи в базе Scopus
- Разработчик ГОСО и типовых программ по специальности "Педагогика и психология"
- Эксперт комиссии МОН РК по проверке тестовых заданий к ПГК, ВОУД (2015-2019 гг.)
- Член рабочей группы экспертов КОКСОН МОН РК по мониторингу деятельности вузов
- (2018-2020 гг.)



Профессиональный опыт:

- С 2017 г. преподаватель учебного курса "Психология управления" для слушателей
- программы MBA в РАНХиГС при Президенте РФ
- С 2020 г. член International Association of School Counseling и соучредитель общественного объединения "Центр практической психологии и педагогики"
- С 2022 г. - амбассадор IASC по г.Алматы
- Разработала авторскую систему профориентационной работы со школьниками
- Спикер на конференции EdCrunch Reload "Слияние разума и технологий" - 2022
- и др.

НАШИ ПСИХОЛОГИ



 **Попов Вячеслав**

Магистр психологии, бизнес-тренер, сертифицированный коуч. Специализация: Бизнес-психология, HR-менеджмент. Проведение ассесмент-центров – центров оценки и развития (полный цикл разработки и проведения). Проведение фасилитационных и стратегических сессий. Коучинг-сопровождение (персональная эффективность, управленческие компетенции) Разработка обучающих программ и проведение тренингов/семинаров – с 1999 г.



Образование и профессиональное развитие:

- Казахский государственный национальный университет им. аль-Фараби
 - Бакалавриат и магистратура по психологии
- Непрерывное профессиональное развитие
 - Курсы по практической психологии, коучингу, HR-менеджменту и бизнес-психологии
 - Сертификаты от международных организаций, включая Erickson College International



Профессиональный опыт:

- 2010 – н.вр. – Бизнес-тренер
- 2003 – 2010 – АО «БТА Ипотека», HR-менеджер
- 2002 – 2003 – ТОО «BIPS», директор по персоналу
- 2001 – 2002 – АТФ Банк, менеджер Отдела по управлению человеческими ресурсами
- 1998 – 2000 – Агентство бизнес-коммуникаций «KPC communication», психолог-консультант, менеджер по персоналу
- 2000 – Казахский государственный университет им. аль-Фараби, ассистент кафедры общей психологии.
- 1997 – 1999 – Республиканская клиническая психиатрическая больница, психолог
- 1997 – 1998 – Казахский научно-исследовательский институт культуры и искусствознания, старший научный сотрудник
- 1996 – 1997 – Городской телефон доверия при центре психологической помощи подросткам «Мейр», психолог
- и др.

НАШИ ПСИХОЛОГИ



 **Саринова
Галина**

Магистр психологии и сертифицированный коуч, обладающий многолетним опытом в бизнес-тренингах, специалист в области бизнес-психологии и HR-менеджмента. Проводит полный цикл ассессмент-центров, а также организует фасилитационные и стратегические сессии. Коучинг-сопровождение направлено на повышение персональной эффективности и развитие управленческих компетенций. С 1998 года разрабатывает обучающие программы и проводит тренинги и семинары, помогая компаниям достигать новых высот.



Образование и профессиональное развитие:

- 1993-1999: Казахский государственный национальный университет им. аль-Фараби Бакалавриат и магистратура по психологии
- 2004-2005: Гештальт-терапия, 2-ая ступень, Центр Практической Психологии при партнерстве Московского Института Гештальта и Психодрамы, г Алматы
- 2005: Системные расстановки по Хелингеру, Центр Практической Психологии при партнерстве Московского Института Семейной Психотерапии, г. Алматы
- 2007: Мастерская Ассессора. Построение системы развития персонала на основе системы компетенций. Ассоциация Бизнес Мастерства, г. Москва
- 2007: Ericson College International «Тренинг Тренеров», г.Анталия



Профессиональный опыт:

- Банк Каспийский – тренинг «Обслуживание клиентов» - г.Алматы, июль 2005 г.
- СК Альянс Полис «Техники продаж страховых услуг», г. Алматы 2006-2007 г.
- БТА-Забота «Техники продаж страховых услуг», г. Алматы 2008 г.
- Астана Финанс «Эффективные продажи и навыки перекрестных продаж», г. Астана 2007 г.
- Банк Центр Кредит «Навыки эффективных продаж», «Подготовка и проведение презентации», «Навыки убеждения и влияния» г. Алматы 2008 г
- Ассессмент-центр:
 - NEWTEC TECHNOLOGIES – июль 2010 г.
 - SAMSUNG ELECTRONICS в Казахстане – декабрь 2013 г.
- и др.

НАШИ ПСИХОЛОГИ



 **Асимов
Марат**

Доктор медицинских наук, профессор. Специализация: Психиатрия, медицинская психология, коммуникативные навыки. Заведующий кафедрой коммуникативных навыков, основ психотерапии, общей и медицинской психологии Казахского национального медицинского университета им. С.Д. Асфендиярова. Президент филиала РОО «Национальная Медицинская Ассоциация» – Ассоциации биологической психиатрии. Проведение обучающих циклов по коммуникативным навыкам. Тренер по реализации программы профилактики суицида в школах РК.



Образование и профессиональное развитие:

- Алма-Атинский государственный медицинский институт, специальность "Лечебное дело"
- Дальнейшее профессиональное развитие в области психиатрии, психологии и коммуникативных навыков



Профессиональный опыт:

- 2007-2008: Заведующий курсом общей и клинической психологии и коммуникативных навыков при кафедре психиатрии КазНМУ
- 2008-настоящее время: Заведующий кафедрой коммуникативных навыков, основ психотерапии, общей и медицинской психологии КазНМУ
- Настоящее время: Заведующий кафедрой медицинской психологии и психотерапии Института психологии и психотерапии (г. Алматы)
- Преподаватель Института непрерывного образования «Professional»
- Член редакционного совета журнала «Вестник психиатрии и психологии Чувашии»
- Президент Центрально-Азиатского общества биологической психиатрии
- Автор более 100 научных работ
- Автор учебника «Коммуникативные навыки» (в соавторстве)
- Автор монографий по зависимости от психоактивных веществ
- Автор учебного пособия для медицинских вузов «Курс психотерапии»
- Разработчик методики самосовладания по Асимову
- и др.



НАШИ ПСИХОЛОГИ



**Шихова
Ольга**

Кандидат биологических наук, семейный и клинический психолог, бизнес-тренер, ассоциированный профессор кафедры «Психология» университета Туран.

Специализация: Семейная и клиническая психология, HR-менеджмент, корпоративные тренинги, сексология, работа с травмой, тревожными и депрессивными состояниями, нарушениями пищевого поведения.



Образование и профессиональное развитие:

- 2004: Защита диссертации по теме здорового питания, присуждение степени кандидата наук
- 2017: КазНУ им. Аль-Фараби, бакалавр социальных наук по специальности "Психология"
- 2020-2021: Санкт-Петербургский институт психотерапии и медицинской психологии им. Б. Д. Карвасарского, профпереподготовка по "Психологии" со специализацией в Сексологии
- 2018: УРИПКиП, профпереподготовка по "Семейной психологии" и повышение квалификации по "Сексологии в психологическом консультировании"
- Более 1700 часов дополнительного образования, включая:
 - Более 300 часов индивидуальной терапии, более 100 часов супервизий



Профессиональный опыт:

- В своей работе использует:
 - Эриксоновская гипнотерапия и самогипноз
 - Протокол FSAP
 - Методы работы с травмой (EMDR, ImTT, Flash-терапия)
 - Разработка и проведение корпоративных тренингов
 - Управление талантами и развитие лидерства
- Разработка и проведение корпоративных тренингов по soft skills
- HR-консалтинг и организационное развитие
- Оценка и развитие персонала
- Управление талантами и построение систем мотивации
- и др.

Механизм сотрудничества



01

ПЕРВИЧНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ:

- Проведение встречи для определения бизнес-целей и психологических потребностей компании.
- Анализ корпоративной культуры и целевой аудитории.
- Выявление ключевых областей для развития персонала.

02

РАЗРАБОТКА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ:

- Создание уникальной программы тренинга, учитывающей специфику и задачи клиента.
- Интеграция существующих модулей и разработка новых под конкретные запросы.
- Согласование формата, длительности и интенсивности обучения.

03

ПОДБОР КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ ТРЕНЕРОВ:

- Выбор психологов-тренеров с релевантным опытом и экспертизой.
- Согласование кандидатур тренеров с клиентом.
- При необходимости, привлечение узкопрофильных специалистов.



Механизм сотрудничества



04

УТВЕРЖДЕНИЕ ПРОГРАММЫ:

- Презентация детальной программы тренинга клиенту.
- Обсуждение и внесение корректировок.
- Согласование расписания, места проведения и технических аспектов.

05

ОФОРМЛЕНИЕ ДОКУМЕНТАЦИИ:

- Подготовка и подписание договора на оказание услуг.
- Согласование условий конфиденциальности и использования материалов.

06

ПРОВЕДЕНИЕ ТРЕНИНГА:

- Реализация программы согласно утвержденному плану.
- Обеспечение интерактивного формата с практическими упражнениями.
- Адаптация содержания в процессе работы с учетом реакции группы.

Механизм сотрудничества



07

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И ПОСЛЕДУЮЩЕЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ:

- Сбор обратной связи от участников и заказчика.
- Анализ результатов и подготовка отчета по итогам тренинга.
- Разработка рекомендаций по дальнейшему развитию персонала.
- Предложение программы пост-тренингового сопровождения.

08

ПОДДЕРЖКА И FOLLOW-UP:

- Проведение follow-up сессий для закрепления результатов.
- Консультационная поддержка участников после завершения основной программы.
- Обсуждение возможностей для дальнейшего сотрудничества.

Далее Вы сможете ознакомиться с примерами тренингов, которые проводили наши специалисты

1 КАЛИБРОВКА И ПОДСТРОЙКА В РАБОТЕ С КЛИЕНТАМИ: ИСКУССТВО ЭМПАТИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Описание:

Тренинг основан на концепциях калибровки и подстройки из НЛП (Ричард Бендлер и Джон Гриндер) и теории эмоционального интеллекта Дэниела Гоулмана. Участники научатся тонко считывать невербальные сигналы и адаптировать свое поведение для установления глубокого раппорта с клиентами.

Цель:

Развить у участников навыки тонкой настройки на клиента, повысить способность к эмпатии и адаптивному взаимодействию для улучшения качества обслуживания и повышения удовлетворенности клиентов.

Формат проведения:

Двухдневный интерактивный тренинг с большим количеством практических упражнений, ролевых игр и анализом видеозаписей реальных взаимодействий с клиентами.



ЭТАП 1

Введение в концепции калибровки и подстройки



ЭТАП 2

Техники считывания невербальных сигналов



ЭТАП 3

Практика подстройки по физиологии, голосу и языку



ЭТАП 4

Развитие эмпатии и эмоционального интеллекта (Гоулман)

Целевая аудитория:

Сотрудники отдела продаж, специалисты по работе с клиентами, менеджеры по работе с ключевыми клиентами, сотрудники службы поддержки.

Выгода для компании:

- Повышение удовлетворенности клиентов
- Увеличение процента повторных продаж и рекомендаций
- Улучшение репутации компании
- Снижение количества конфликтов с клиентами
- Повышение эффективности кросс-продаж

Решаемые проблемы:

- Недостаточное понимание реальных потребностей клиентов
- Трудности в установлении доверительных отношений с клиентами
- Неспособность адаптироваться к различным типам клиентов
- Низкая эффективность коммуникации в сложных ситуациях
- Недостаточная эмоциональная связь с клиентами



ЭТАП 5

Стратегии создания и поддержания раппорта



ЭТАП 6

Техники "отзеркаливания" в коммуникации



ЭТАП 7

Адаптация коммуникативного стиля под тип клиента



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

1

ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О КАЛИБРОВКЕ И ПОДСТРОЙКЕ В РАБОТЕ С КЛИЕНТАМИ.

LABPRO
LABPRO2.RU

2 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРЕСУППОЗИЦИЙ В МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЯХ: ИСКУССТВО СКРЫТОГО УБЕЖДЕНИЯ

Описание:

Тренинг основан на концепции пресуппозиций из НЛП (Ричард Бендлер и Джон Гриндер) и теории убеждения Роберта Чалдини. Участники научатся использовать лингвистические пресуппозиции для создания эффективных маркетинговых сообщений и повышения убедительности коммуникации.

Цель:

Обучить участников техникам использования пресуппозиций в маркетинговых коммуникациях для повышения эффективности рекламных сообщений, презентаций и убеждающих текстов.

Формат проведения:

Двухдневный интенсивный тренинг с практическими заданиями по созданию рекламных текстов, групповыми дискуссиями и анализом успешных маркетинговых кампаний.



ЭТАП 1

Введение в концепцию пресуппозиций



ЭТАП 2

Типы пресуппозиций и их применение в маркетинге



ЭТАП 3

Техники встраивания пресуппозиций в рекламные тексты



ЭТАП 4

Использование временных пресуппозиций для создания ощущения неизбежности

Целевая аудитория:

Маркетологи, копирайтеры, специалисты по рекламе, PR-менеджеры, руководители отделов маркетинга.

Выгода для компании:

- Повышение эффективности маркетинговых кампаний
- Увеличение конверсии рекламных сообщений
- Улучшение восприятия бренда целевой аудиторией
- Повышение ROI маркетинговых инвестиций
- Усиление конкурентного преимущества на рынке

Решаемые проблемы:

- Низкая эффективность традиционных рекламных сообщений
- Трудности в выделении среди конкурентов
- Сложности в донесении ценности продукта до целевой аудитории
- Недостаточная убедительность маркетинговых материалов
- Неспособность влиять на подсознательное восприятие аудитории



ЭТАП 5

Применение пресуппозиций в презентациях и публичных выступлениях



ЭТАП 6

Этические аспекты использования пресуппозиций в маркетинге



ЭТАП 7

Практика создания убеждающих сообщений с использованием пресуппозиций



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

2

ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ПРЕСУППОЗИЦИЙ.

LABPRO
LABPRO2.RU

3 ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ 2.0: ОТ ОСОЗНАННОСТИ К МАСТЕРСТВУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Описание:

Участники пройдут путь от базового понимания своих эмоций до мастерского управления эмоциональной динамикой в сложных профессиональных ситуациях.

Цель:

Развить у участников продвинутые навыки эмоционального интеллекта, включая эмоциональную осознанность, саморегуляцию, социальную интуицию и управление отношениями, для повышения эффективности личной и командной работы.

Формат проведения:

Интенсивный двухдневный тренинг с чередованием теоретических блоков, практических упражнений, групповых дискуссий и ролевых игр. Включает предварительное онлайн-тестирование и последующее сопровождение участников.



ЭТАП 1

Введение в концепцию эмоционального интеллекта 2.0



ЭТАП 2

Практика осознанности по методу Кабат-Зинна для развития эмоциональной осознанности



ЭТАП 3

Техники саморегуляции на основе нейробиологических исследований



ЭТАП 4

Развитие социальной интуиции с использованием модели Альбрехта



Целевая аудитория:

Руководители среднего и высшего звена, HR-специалисты, сотрудники, работающие в условиях высокого эмоционального напряжения.

Выгода для компании:

- Улучшение психологического климата в коллективе
- Повышение эффективности коммуникации и сотрудничества
- Снижение уровня конфликтов и стресса на рабочем месте
- Развитие культуры эмоционального интеллекта в организации
- Повышение производительности и инновационности команд

Решаемые проблемы:

- Эмоциональное выгорание сотрудников
- Конфликты в команде и между отделами
- Низкая эмоциональная компетентность руководителей
- Сложности в управлении удаленными командами
- Стресс и напряжение в условиях организационных изменений



ЭТАП 5

Стратегии управления отношениями в сложных профессиональных контекстах



ЭТАП 6

Интеграция навыков EQ в повседневную рабочую практику



ЭТАП 7

Симуляции сложных эмоциональных ситуаций на работе

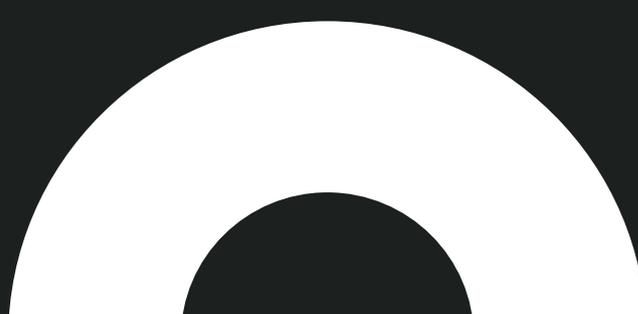


ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

3

ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА ОБ ЭМОЦИОНАЛЬНОМ ИНТЕЛЛЕКТЕ.



LABPRO
LABPRO2.RU

4 КОГНИТИВНАЯ ГИБКОСТЬ: МЕНТАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО МЫШЛЕНИЯ

Описание:

Этот тренинг основан на теории когнитивной гибкости Спиро и Коллинза и теории латерального мышления Эдварда де Боно. Участники научатся развивать гибкость мышления, создавать и трансформировать ментальные модели для решения сложных задач и генерации инновационных идей.

Цель:

Развить у участников навыки когнитивной гибкости и способность к созданию инновационных решений через трансформацию ментальных моделей и применение техник латерального мышления.

Формат проведения:

Двухдневный интенсив с комбинацией теоретических блоков, практических упражнений, кейс-стади и групповых проектов. Включает пред-тренинговую подготовку и пост-тренинговое сопровождение.



ЭТАП 1

Введение в концепцию когнитивной гибкости и ментальных моделей



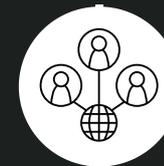
ЭТАП 2

Диагностика собственных ментальных моделей и паттернов мышления



ЭТАП 3

Техники развития когнитивной гибкости по Спиро и Коллинзу



ЭТАП 4

Практика создания и трансформации ментальных моделей (Сенге)

Целевая аудитория:

Руководители проектов, менеджеры по инновациям, специалисты по стратегическому планированию, сотрудники R&D отделов.

Выгода для компании:

- Повышение инновационности и конкурентоспособности компании
- Улучшение процессов решения сложных бизнес-задач
- Развитие культуры инновационного мышления в организации
- Повышение адаптивности компании к изменениям рынка
- Стимулирование креативности и инициативности сотрудников

Решаемые проблемы:

- Ригидность мышления и сопротивление изменениям
- Низкая эффективность в решении нестандартных задач
- Недостаток инновационных идей и подходов
- Трудности в адаптации к быстро меняющимся условиям рынка
- Застой в развитии продуктов и услуг компании



ЭТАП 5

Методы латерального мышления де Боно для генерации инновационных идей



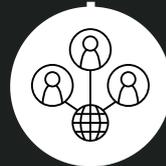
ЭТАП 6

Применение когнитивной гибкости в решении бизнес-задач



ЭТАП 7

Разработка стратегий для развития инновационного мышления в команде



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

4 ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О КОГНИТИВНОЙ ГИБКОСТИ.

5 РЕЗИЛЕНТНОСТЬ 3D: РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНОЙ, КОМАНДНОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ УСТОЙЧИВОСТИ

Описание:

Этот комплексный тренинг основан на интеграции теории резилентности Эмми Вернер, концепции посттравматического роста Ричарда Тедески и модели организационной устойчивости Карла Вейка. Участники изучат многоуровневый подход к развитию устойчивости на личном, командном и организационном уровнях.

Цель:

Развить у участников навыки построения многоуровневой системы резилентности, позволяющей эффективно справляться с вызовами и кризисами на индивидуальном, командном и организационном уровнях.

Формат проведения:

Интенсивный тренинг с комбинацией теоретических блоков, практических упражнений, симуляций кризисных ситуаций и стратегических сессий.



ЭТАП 1

Введение в концепцию резилентности 3D



ЭТАП 2

Личностная резилентность: техники развития психологической устойчивости (Вернер)



ЭТАП 3

Командная резилентность: построение устойчивых и адаптивных команд



ЭТАП 4

Организационная резилентность: создание устойчивых структур и процессов (Вейк)



Целевая аудитория:

Топ-менеджеры, руководители HR-отделов, менеджеры по организационному развитию, лидеры команд.

Выгода для компании:

- Повышение общей устойчивости организации к внешним и внутренним вызовам
- Снижение негативного влияния стрессовых ситуаций на производительность
- Развитие культуры непрерывного обучения и адаптации
- Повышение привлекательности компании для сотрудников и партнеров

Решаемые проблемы:

- Низкая устойчивость организации к кризисам и изменениям
- Высокий уровень стресса и выгорания сотрудников
- Неэффективность команд в условиях неопределенности
- Отсутствие системного подхода к управлению рисками
- Трудности в адаптации к быстро меняющимся условиям рынка



ЭТАП 5

Практика посттравматического роста на всех уровнях (Тедески)



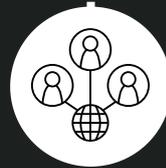
ЭТАП 6

Интеграция уровней резилентности: от личности к организации



ЭТАП 7

Разработка стратегии повышения организационной устойчивости



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

5 **ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О РЕЗИЛЕНТНОСТИ.**

LABPRO
LABPRO2.RU

6 АРХИТЕКТУРА ВЫБОРА: ПРИМЕНЕНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКОЙ ЭКОНОМИКИ В БИЗНЕС-ПРОЦЕССАХ

Описание:

Этот инновационный тренинг основан на принципах поведенческой экономики Ричарда Талера, теории подталкивания (nudge theory) Касса Санстейна и концепции предсказуемой иррациональности Дэна Ариели. Участники научатся применять инсайты из поведенческой науки для оптимизации бизнес-процессов и принятия решений.

Цель:

Обучить участников принципам поведенческой экономики и методам их практического применения для улучшения процессов принятия решений, оптимизации бизнес-процессов и повышения эффективности коммуникации в организации.

Формат проведения:

Двухдневный интерактивный тренинг с комбинацией лекций, практических воркшопов, анализа кейсов и групповых проектов.



ЭТАП 1

Введение в поведенческую экономику и ее роль в бизнесе



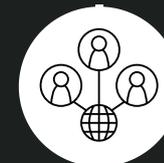
ЭТАП 2

Когнитивные искажения и их влияние на принятие решений (Ариели)



ЭТАП 3

Принципы архитектуры выбора и их применение в бизнес-контексте (Талер)



ЭТАП 4

Техники "мягкого подталкивания" для оптимизации поведения сотрудников и клиентов (Санстейн)

Целевая аудитория:

Руководители отделов маркетинга, продаж, HR, специалисты по развитию бизнеса, менеджеры проектов.

Выгода для компании:

- Оптимизация ключевых бизнес-процессов
- Повышение эффективности маркетинговых и продажных стратегий
- Улучшение качества принимаемых решений
- Повышение вовлеченности сотрудников и удовлетворенности клиентов
- Создание конкурентного преимущества через применение поведенческих инсайтов

Решаемые проблемы:

- Неэффективность традиционных подходов к мотивации и управлению
- Сложности в изменении поведения сотрудников и клиентов
- Низкая эффективность коммуникационных стратегий
- Систематические ошибки в процессах принятия решений
- Трудности в создании клиентоориентированных продуктов и услуг



ЭТАП 5

Дизайн-мышление в контексте поведенческой экономики



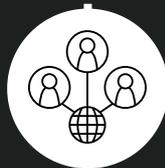
ЭТАП 6

Этические аспекты применения поведенческих инсайтов



ЭТАП 7

Разработка стратегий внедрения принципов поведенческой экономики в организации



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

6

ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О ПОВЕДЕНЧЕСКОЙ ЭКОНОМИКИ В БИЗНЕС-ПРОЦЕССАХ.

LABPRO
LABPRO2.RU

7 НЕЙРОЛИДЕРСТВО: ПРИМЕНЕНИЕ НЕЙРОНАУКИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Описание:

Тренинг основан на интеграции нейронауки и лидерства, опираясь на работы Дэвида Рока в области нейролидерства, модель SCARF и исследования Антонио Дамасио о роли эмоций в принятии решений. Участники изучат, как применять знания о работе мозга для развития более эффективного лидерского стиля.

Цель:

Развить у участников навыки нейролидерства, позволяющие им более эффективно влиять на других, принимать решения и управлять собой и командой на основе понимания нейробиологических процессов.

Формат проведения:

Интенсивный тренинг с комбинацией теоретических лекций, практических упражнений, анализа кейсов и групповых дискуссий.



ЭТАП 1

Введение в нейронауку лидерства



ЭТАП 2

Изучение модели SCARF и ее применение в управлении (Дэвид Рок)



ЭТАП 3

Роль эмоций в принятии решений: инсайты из работ Антонио Дамасио



ЭТАП 4

Практики развития эмоционального интеллекта на основе нейронауки

Целевая аудитория:

Руководители высшего и среднего звена, HR-директора, менеджеры по развитию талантов, бизнес-коучи.

Выгода для компании:

- Повышение эффективности лидерства на всех уровнях организации
- Улучшение климата в коллективе и снижение уровня стресса
- Повышение качества принимаемых решений
- Развитие культуры высокой производительности на основе нейронауки
- Повышение способности организации привлекать и удерживать таланты

Решаемые проблемы:

- Неэффективность традиционных подходов к лидерству
- Высокий уровень стресса и выгорания среди руководителей
- Сложности в мотивации и вовлечении сотрудников
- Ошибки в принятии решений из-за непонимания роли эмоций
- Трудности в управлении конфликтами и сопротивлением изменениям



ЭТАП 5

Техники управления стрессом и когнитивной нагрузкой для лидеров



ЭТАП 6

Нейробиология влияния и убеждения



ЭТАП 7

Разработка стратегий нейролидерства для своей организации



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

7

ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О НЕЙРОЛИДЕРСТВЕ.

LABPRO
LABPRO2.RU

8 НЕЙРОПЛАСТИЧНОСТЬ В БИЗНЕСЕ: РАЗВИТИЕ АДАПТИВНОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДЛЯ ПРОРЫВНЫХ ИННОВАЦИЙ

Описание:

Тренинг основан на исследованиях нейропластичности Нормана Дойджа, теории потока Михая Чиксентмихайи и концепции адаптивного интеллекта Роберта Стернберга. Участники изучат, как использовать принципы нейропластичности для развития адаптивного интеллекта и стимулирования инновационного мышления.

Цель:

Развить у участников способность к быстрой адаптации и инновационному мышлению через понимание и применение принципов нейропластичности, создавая основу для прорывных инноваций в организации.

Формат проведения:

Интенсивный тренинг с комбинацией нейрофизиологических измерений, практических упражнений, творческих сессий и групповых проектов.



ЭТАП 1

Введение в нейропластичность и ее роль в бизнес-инновациях



ЭТАП 2

Техники стимуляции нейропластичности для развития адаптивного интеллекта (Дойдж)



ЭТАП 3

Практика достижения состояния потока для повышения креативности (Чиксентмихайи)



ЭТАП 4

Методы развития компонентов адаптивного интеллекта (Стернберг)

Целевая аудитория:

Руководители инновационных отделов, менеджеры проектов, специалисты по развитию продуктов, сотрудники R&D департаментов.

Выгода для компании:

- Ускорение процессов разработки инновационных продуктов и услуг
- Повышение адаптивности организации к технологическим изменениям
- Развитие культуры непрерывного обучения и инноваций
- Повышение конкурентоспособности на быстро меняющихся рынках
- Улучшение процессов принятия решений в сложных ситуациях

Решаемые проблемы:

- Низкая скорость адаптации к новым технологиям и рыночным условиям
- Трудности в преодолении устоявшихся паттернов мышления
- Стресс и выгорание сотрудников в условиях постоянных изменений
- Неэффективность традиционных подходов к обучению и развитию персонала



ЭТАП 5

Стратегии применения нейропластичности в управлении инновациями



ЭТАП 6

Дизайн рабочей среды для стимуляции нейропластичности и инноваций



ЭТАП 7

Разработка личного плана развития адаптивного интеллекта



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

8

ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О НЕЙРОПЛАСТИЧНОСТИ.

LABPRO
LABPRO2.RU

9 БИОМИМИКРИЯ В БИЗНЕСЕ: ПРИРОДНЫЕ АЛГОРИТМЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЭВОЛЮЦИИ

Описание:

Этот инновационный тренинг основан на принципах биомимикрии Джанин Бенюс, теории живых систем Фритьофа Капры и концепции организационной экологии Майкла Ханнана. Участники научатся применять природные алгоритмы и принципы экосистем для развития адаптивных и устойчивых бизнес-моделей.

Цель:

Обучить участников применению принципов биомимикрии и экосистемного мышления для создания инновационных, адаптивных и устойчивых организационных структур и процессов.

Формат проведения:

Тренинг с комбинацией теоретических сессий, полевых исследований природных экосистем, лабораторных экспериментов и групповых проектов.



ЭТАП 1

Введение в биомимикрию и ее применение в бизнесе



ЭТАП 2

Анализ природных алгоритмов и их адаптация к бизнес-контексту (Бенюс)



ЭТАП 3

Практика системного мышления на основе теории живых систем (Капра)



ЭТАП 4

Применение принципов организационной экологии (Ханнан)

Целевая аудитория:

Руководители отделов стратегического развития, менеджеры по инновациям, специалисты по устойчивому развитию, предприниматели.

Выгода для компании:

- Повышение инновационного потенциала организации
- Улучшение адаптивности и устойчивости бизнес-модели
- Оптимизация ресурсопользования и снижение экологического следа
- Создание уникального конкурентного преимущества через биоинспирированные инновации
- Улучшение имиджа компании как экологически ответственного бизнеса

Решаемые проблемы:

- Неэффективность линейных бизнес-моделей
- Сложности в создании по-настоящему инновационных продуктов и услуг
- Низкая адаптивность организационных структур к изменениям среды
- Трудности в достижении долгосрочной устойчивости бизнеса



ЭТАП 5

Разработка биоинспирированных инноваций для бизнес-процессов



ЭТАП 6

Создание организационных экосистем по модели природных сообществ



ЭТАП 7

Стратегии внедрения принципов циркулярной экономики в бизнес-модель



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

9

**ЭВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О
БИОМИМИКРИИ В БИЗНЕСЕ.**

LABPRO
LABPRO2.RU

10 ТРАНСФОРМАЦИОННАЯ НЕЙРОЛИНГВИСТИКА: РЕПРОГРАММИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ НАРРАТИВОВ

Описание:

Тренинг основан на интеграции нейролингвистического программирования (НЛП) Ричарда Бендлера и Джона Гриндера, теории организационных метафор Гарета Моргана и нарративной практики Майкла Уайта. Участники научатся использовать силу языка и метафор для трансформации организационной культуры и мышления.

Цель:

Развить у участников навыки использования продвинутых лингвистических и нарративных техник для трансформации организационных нарративов, создания вдохновляющих видений будущего и эффективной коммуникации изменений.

Формат проведения:

Интенсивный тренинг с комбинацией теоретических блоков, практических упражнений по НЛП, групповых сессий по созданию нарративов и ролевых игр.



ЭТАП 1

Введение в трансформационную нейролингвистику и ее роль в бизнесе



ЭТАП 2

Техники НЛП для анализа и изменения организационных паттернов (Бендлер и Гриндер)



ЭТАП 3

Практика работы с организационными метафорами (Морган)



ЭТАП 4

Методы создания и внедрения новых организационных нарративов (Уайт)

Целевая аудитория:

Руководители высшего звена, специалисты по организационному развитию, HR-директора, менеджеры по внутренним коммуникациям.

Выгода для компании:

- Ускорение процессов организационных изменений
- Повышение вовлеченности сотрудников через создание сильных нарративов
- Улучшение внутренней и внешней коммуникации
- Формирование уникальной организационной культуры
- Повышение эффективности лидерства и управления

Решаемые проблемы:

- Сопротивление изменениям в организации
- Низкая эффективность внутренних коммуникаций
- Отсутствие общего видения будущего компании
- Конфликты, вызванные разницей в восприятии и интерпретации событий
- Трудности в формировании сильной корпоративной культуры



ЭТАП 5

Разработка лингвистических стратегий для управления изменениями



ЭТАП 6

Техники репрограммирования ментальных моделей сотрудников



ЭТАП 7

Создание вдохновляющего видения будущего организации через сторителлинг



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

10 ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ НЕЙРОЛИНГВИСТИКИ.

11 ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ: ПРЕОДОЛЕНИЕ БАРЬЕРОВ В РАБОЧЕЙ СРЕДЕ

Описание:

Этот тренинг основан на теории коммуникации Пола Вацлавика и модели активного слушания Карла Роджерса. Участники научатся эффективно общаться в различных рабочих ситуациях, преодолевая коммуникационные барьеры.

Цель:

Развить у участников навыки эффективной коммуникации для улучшения взаимодействия в команде, снижения конфликтов и повышения продуктивности.

Формат проведения:

Двухдневный интерактивный тренинг с ролевыми играми, групповыми дискуссиями и практическими упражнениями.



ЭТАП 1

Введение в основы эффективной коммуникации



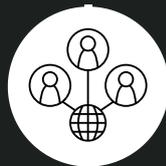
ЭТАП 2

Техники активного слушания (Роджерс)



ЭТАП 3

Практика невербальной коммуникации



ЭТАП 4

Методы преодоления коммуникационных барьеров (Вацлавик)

Целевая аудитория:

Сотрудники всех уровней, особенно те, кто часто взаимодействует с коллегами и клиентами.

Выгода для компании:

- Улучшение климата в коллективе
- Повышение продуктивности командной работы
- Снижение количества конфликтов и недоразумений
- Улучшение отношений с клиентами и партнерами
- Повышение общей эффективности организации

Решаемые проблемы:

- Недопонимание между сотрудниками и отделами
- Неэффективные совещания и обсуждения
- Конфликты, вызванные плохой коммуникацией
- Сложности в предоставлении и получении обратной связи
- Низкая вовлеченность сотрудников из-за проблем в общении



ЭТАП 5

Стратегии обратной связи и конструктивной критики



ЭТАП 6

Коммуникация в конфликтных ситуациях



ЭТАП 7

Разработка плана улучшения коммуникации в своей команде



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

11 ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА ОБ ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ.

12 УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ: ТЕХНИКИ СОХРАНЕНИЯ БАЛАНСА В РАБОЧЕЙ СРЕДЕ

Описание:

Этот тренинг основан на теории стресса Ганса Селье и техниках когнитивно-поведенческой терапии Аарона Бека. Участники научатся распознавать симптомы стресса и применять эффективные методы его снижения.

Цель:

Обучить участников техникам управления стрессом для повышения устойчивости к рабочим нагрузкам, улучшения благополучия и продуктивности.

Формат проведения:

Двухдневный практический тренинг с элементами теории, включающий индивидуальные и групповые упражнения.



ЭТАП 1

Введение в концепцию стресса и его влияние на организм (Селье)



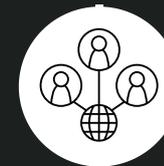
ЭТАП 2

Диагностика индивидуальных стрессоров



ЭТАП 3

Техники релаксации и медитации



ЭТАП 4

Когнитивные стратегии преодоления стресса (Бек)

Целевая аудитория:

Сотрудники всех уровней, особенно работающие в условиях высокой нагрузки и дедлайнов.

Выгода для компании:

- Снижение уровня выгорания сотрудников
- Повышение продуктивности работы
- Улучшение атмосферы в коллективе
- Снижение количества больничных, связанных со стрессом
- Повышение лояльности сотрудников

Решаемые проблемы:

- Высокий уровень стресса у сотрудников
- Снижение продуктивности из-за эмоционального выгорания
- Конфликты, вызванные стрессовыми ситуациями
- Проблемы со здоровьем, связанные с хроническим стрессом
- Текучесть кадров из-за неумения справляться с рабочими нагрузками



ЭТАП 5

Практика тайм-менеджмента для снижения стресса



ЭТАП 6

Физические упражнения и их роль в управлении стрессом



ЭТАП 7

Разработка персонального плана управления стрессом



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

12 ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА ОБ УПРАВЛЕНИИ СТРЕССОМ.

13 ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ: ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ВРЕМЕНЕМ И ЗАДАЧАМИ

Описание:

Тренинг основан на принципах тайм-менеджмента Стивена Кови и методе GTD (Getting Things Done) Дэвида Аллена. Участники освоят техники эффективного планирования и управления временем.

Цель:

Научить участников эффективно управлять своим временем и задачами для повышения продуктивности и снижения стресса от рабочих нагрузок.

Формат проведения:

Однодневный интенсивный тренинг с практическими упражнениями и разбором реальных кейсов участников.



ЭТАП 1

Введение в концепцию эффективного управления временем



ЭТАП 2

Анализ текущего использования времени



ЭТАП 3

Техники приоритизации задач (матрица Эйзенхауэра)



ЭТАП 4

Методика GTD для организации задач (Аллен)

Целевая аудитория:

Сотрудники всех уровней, особенно те, кто сталкивается с многозадачностью и высокой рабочей нагрузкой.

Выгода для компании:

- Повышение эффективности использования рабочего времени
- Улучшение соблюдения дедлайнов
- Снижение количества переработок
- Повышение качества выполняемых задач
- Улучшение общей организации рабочих процессов

Решаемые проблемы:

- Неэффективное использование рабочего времени
- Постоянные переработки и стресс от дедлайнов
- Трудности в расстановке приоритетов
- Прокрастинация и откладывание важных задач
- Чувство перегруженности и потери контроля над рабочим процессом



ЭТАП 5

Стратегии борьбы с прокрастинацией



ЭТАП 6

Планирование на основе ключевых жизненных ролей (Кови)



ЭТАП 7

Разработка персональной системы тайм-менеджмента



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

13 ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТЕ.

14 ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Описание:

Тренинг основан на модели эмоционального интеллекта Дэниела Гоулмана и теории множественного интеллекта Говарда Гарднера. Участники научатся распознавать и управлять своими эмоциями, а также эффективно взаимодействовать с эмоциями других.

Цель:

Развить у участников навыки эмоционального интеллекта для улучшения межличностных отношений, повышения эффективности работы и создания позитивной рабочей атмосферы.

Формат проведения:

Двухдневный интерактивный тренинг с ролевыми играми, групповыми обсуждениями и практическими упражнениями.



ЭТАП 1

Введение в концепцию эмоционального интеллекта



ЭТАП 2

Самоосознание: распознавание собственных эмоций



ЭТАП 3

Саморегуляция: управление своими эмоциями



ЭТАП 4

Эмпатия: понимание эмоций других

Целевая аудитория:

Сотрудники всех уровней, особенно те, кто работает в команде или взаимодействует с клиентами.

Выгода для компании:

- Улучшение климата в коллективе
- Повышение эффективности коммуникации
- Снижение количества конфликтов
- Повышение удовлетворенности клиентов
- Развитие культуры эмоционального интеллекта в организации

Решаемые проблемы:

- Конфликты между сотрудниками
- Низкая эмоциональная компетентность руководителей
- Стресс и эмоциональное выгорание
- Трудности в понимании и удовлетворении потребностей клиентов
- Неэффективное взаимодействие в команде



ЭТАП 5

Социальные навыки: эффективное взаимодействие



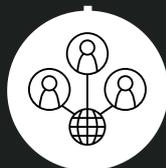
ЭТАП 6

Применение эмоционального интеллекта в конфликтных ситуациях



ЭТАП 7

Разработка плана развития эмоционального интеллекта



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

14 ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О ЭМОЦИОНАЛЬНОМ ИНТЕЛЛЕКТЕ.

15 ПРОДАЖИ ПО ТЕЛЕФОНУ: ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ И ОБРАБОТКА ВОЗРАЖЕНИЙ

Описание:

Этот тренинг основан на модели AIDCA (Attention, Interest, Desire, Conviction, Action) Элмо Льюиса и технике активного слушания Карла Роджерса. Участники освоят навыки эффективных телефонных продаж и научатся преодолевать возражения клиентов.

Цель:

Развить у участников навыки эффективной телефонной коммуникации и техники продаж для повышения конверсии и удовлетворенности клиентов.

Формат проведения:

Двухдневный интенсивный тренинг с ролевыми играми, анализом записей реальных разговоров и практическими упражнениями.



ЭТАП 1

Введение в психологию телефонных продаж



ЭТАП 2

Структура эффективного телефонного разговора (модель AIDCA)



ЭТАП 3

Техники активного слушания по телефону (Роджерс)



ЭТАП 4

Методы выявления потребностей клиента

Целевая аудитория:

Менеджеры по продажам, специалисты колл-центров, сотрудники отдела телемаркетинга.

Выгода для компании:

- Увеличение объема продаж
- Повышение удовлетворенности клиентов
- Улучшение имиджа компании
- Снижение стресса у сотрудников отдела продаж
- Повышение эффективности работы колл-центра

Решаемые проблемы:

- Низкая конверсия телефонных звонков
- Трудности в обработке возражений клиентов
- Страх или неуверенность при совершении холодных звонков
- Неэффективное использование времени на телефонные разговоры
- Негативные отзывы клиентов о телефонном обслуживании



ЭТАП 5

Стратегии обработки возражений



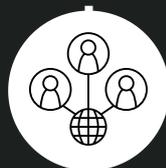
ЭТАП 6

Техники закрытия сделки по телефону



ЭТАП 7

Практика реальных телефонных разговоров



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

15 ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О ПРОДАЖАХ ПО ТЕЛЕФОНУ.

LABPRO
LABPRO2.RU

16 ПРОДАЖИ ПО МЕТОДУ SPIN: ВЫЯВЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ И СОЗДАНИЕ ЦЕННОСТИ

Описание:

Тренинг основан на методике SPIN (Situation, Problem, Implication, Need-payoff) Нила Рекхэма и концепции создания ценности Майкла Портера. Участники научатся эффективно выявлять потребности клиентов и создавать уникальное ценностное предложение.

Цель:

Обучить участников методике SPIN-продаж для повышения эффективности продаж сложных продуктов и услуг, а также для улучшения долгосрочных отношений с клиентами.

Формат проведения:

Трехдневный интенсивный тренинг с ролевыми играми, анализом кейсов и практическими заданиями.



ЭТАП 1

Введение в концепцию SPIN-продаж



ЭТАП 2

Техники задавания вопросов по модели SPIN



ЭТАП 3

Выявление скрытых потребностей клиента



ЭТАП 4

Создание ценностного предложения (Портер)

Целевая аудитория:

Менеджеры по продажам, руководители отделов продаж, сотрудники, работающие с ключевыми клиентами.

Выгода для компании:

- Увеличение объема продаж сложных продуктов и услуг
- Повышение лояльности клиентов
- Улучшение репутации компании как эксперта в своей области
- Повышение эффективности работы отдела продаж
- Увеличение доли рынка

Решаемые проблемы:

- Трудности в продаже сложных или дорогих продуктов
- Неспособность выявить реальные потребности клиентов
- Ценовая конкуренция вместо создания уникальной ценности
- Короткий жизненный цикл клиента
- Низкая эффективность традиционных методов продаж



ЭТАП 5

Практика ведения переговоров по методу SPIN



ЭТАП 6

Техники закрытия сделки в SPIN-продажах



ЭТАП 7

Разработка индивидуального плана внедрения SPIN в рабочий процесс



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

16 ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О ПРОДАЖАХ ПО МЕТОДУ SPIN.

17 ПОМНИ ВСЕ: ТЕХНИКА "ПОМИДОРА" И ПРИНЦИПЫ ЭЙЗЕНХАУЭРА

Описание:

Тренинг сочетает технику управления временем "Помидора" Франческо Чирилло с матрицей приоритетов Дуайта Эйзенхауэра и мнемотехниками Тони Бьюзена. Участники научатся эффективно управлять своим временем и улучшат способности к запоминанию информации.

Цель:

Развить у участников навыки эффективного управления временем и улучшить способности к запоминанию и обработке информации для повышения продуктивности и снижения стресса.

Формат проведения:

Двухдневный интерактивный тренинг с практическими упражнениями, групповыми дискуссиями и индивидуальными заданиями.



ЭТАП 1

Введение в технику "Помидора" (Чирилло)



ЭТАП 2

Практика применения матрицы Эйзенхауэра



ЭТАП 3

Техники мнемоники и создания ментальных карт (Бьюзен)



ЭТАП 4

Стратегии борьбы с прокрастинацией

Целевая аудитория:

Сотрудники всех уровней, особенно те, кто работает с большим объемом информации и имеет напряженный график.

Выгода для компании:

- Повышение эффективности использования рабочего времени сотрудников
- Улучшение качества принимаемых решений
- Снижение количества ошибок, связанных с забывчивостью
- Повышение скорости обучения новым навыкам
- Улучшение общей организации рабочих процессов

Решаемые проблемы:

- Неэффективное использование рабочего времени
- Трудности с запоминанием важной информации
- Проблемы с концентрацией внимания
- Стресс от информационной перегрузки
- Неумение расставлять приоритеты в задачах



ЭТАП 5

Методы эффективного планирования рабочего дня



ЭТАП 6

Практика скоротечения и быстрого запоминания информации



ЭТАП 7

Разработка персональной системы управления временем и информацией



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

17 ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О ТЕХНИКЕ "ПОМИДОРА" И ПРИНЦИПАХ ЭЙЗЕНХАУЭРА.

18 СТРЕСС-СЕРФИНГ: ТЕХНИКИ ПРЕВРАЩЕНИЯ СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЙ В ИСТОЧНИК ЭНЕРГИИ И МОТИВАЦИИ

Описание:

Тренинг основан на теории стресса и копинг-стратегий Ричарда Лазаруса и концепции потока Михая Чиксентмихайи. Участники научатся трансформировать стрессовые ситуации в возможности для роста и повышения эффективности.

Цель:

Обучить участников техникам управления стрессом и его трансформации в позитивную энергию для повышения производительности и улучшения общего благополучия.

Формат проведения:

Интенсивный тренинг с практическими упражнениями, ролевыми играми и техниками саморегуляции.



ЭТАП 1

Введение в концепцию "стресс-серфинга"



ЭТАП 2

Анализ личных стрессоров и реакций на стресс



ЭТАП 3

Техники когнитивной переоценки стрессовых ситуаций (Лазарус)



ЭТАП 4

Практика достижения состояния потока в стрессовых условиях (Чиксентмихайи)

Целевая аудитория:

Сотрудники всех уровней, особенно те, кто работает в условиях высокой нагрузки и частых изменений.

Выгода для компании:

- Снижение негативного влияния стресса на производительность
- Повышение адаптивности сотрудников к изменениям
- Улучшение атмосферы в коллективе
- Снижение количества конфликтов, связанных со стрессом
- Повышение инновационного потенциала компании

Решаемые проблемы:

- Высокий уровень стресса у сотрудников
- Снижение производительности в периоды повышенной нагрузки
- Эмоциональное выгорание
- Сопротивление изменениям и новым вызовам
- Негативное влияние стресса на корпоративную культуру



ЭТАП 5

Методы быстрого восстановления и релаксации



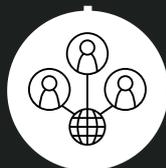
ЭТАП 6

Стратегии использования стресса для повышения креативности



ЭТАП 7

Разработка персонального плана "стресс-серфинга"



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

18 ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О ТЕХНИКЕ СТРЕСС-СЕРФИНГА.

19 НЛП В РАБОТЕ С ВОЗРАЖЕНИЯМИ: ИСКУССТВО УБЕЖДЕНИЯ И ПЕРЕГОВОРОВ

Описание:

Тренинг основан на принципах нейролингвистического программирования (НЛП) Ричарда Бендлера и Джона Гриндера, а также на модели переговоров Гарвардского проекта по переговорам. Участники освоят техники НЛП для эффективной работы с возражениями и ведения переговоров.

Цель:

Развить у участников навыки использования НЛП-техник для успешной работы с возражениями, повышения эффективности коммуникации и достижения взаимовыгодных результатов в переговорах.

Формат проведения:

Трехдневный интенсивный тренинг с практическими упражнениями, ролевыми играми и анализом реальных кейсов.



ЭТАП 1

Введение в основы НЛП в контексте работы с возражениями



ЭТАП 2

Техники раппорта и подстройки



ЭТАП 3

Использование метамодели языка для выявления скрытых смыслов



ЭТАП 4

Применение пресуппозиций в работе с возражениями

Целевая аудитория:

Менеджеры по продажам, руководители, специалисты по работе с клиентами, HR-специалисты.

Выгода для компании:

- Увеличение процента успешных сделок
- Улучшение отношений с клиентами и партнерами
- Снижение количества конфликтов в коммуникации
- Повышение эффективности внутренних коммуникаций
- Улучшение имиджа компании через более профессиональное взаимодействие сотрудников

Решаемые проблемы:

- Трудности в преодолении возражений клиентов
- Неэффективные переговоры с партнерами и поставщиками
- Конфликты, возникающие из-за непонимания
- Сложности в убеждении и мотивации сотрудников
- Низкая эффективность коммуникации в стрессовых ситуациях



ЭТАП 5

Стратегии рефрейминга для изменения восприятия ситуации



ЭТАП 6

Техники якорения для управления эмоциональным состоянием



ЭТАП 7

Интеграция НЛП-техник в процесс переговоров



ЭТАП 8

Подведение итогов тренинга, получение обратной связи от участников

19 ВЫ ОЗНАКОМИЛИСЬ С ОПИСАНИЕМ ТРЕНИНГА О ТЕХНИКАХ НЛП В РАБОТЕ С ВОЗРАЖЕНИЯМИ.