

# ВОЖДЬ - РЕЧЕВОЙ ИНТЕЛЛЕКТ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИКАМИ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

У руководителя все чаще возникает от бизнеса требование внедрять изменения, а подчиненные стремятся к комфорту и не сильно хотят меняться. Чтобы мотивировать людей пойти в изменения, руководитель должен надеть на себя роль Вождя и использовать техники речевого влияния.



2 ДНЯ



10:00–18:00



10-15 ЧЕЛОВЕК



ОСОБЕННОСТЬ

практика в словесных атаках, тренировка языка.  
30% изучение техник  
70% речевая практика

## Цель тренинга:

- Научиться продавать идею изменений своим подчиненным и мотивировать
- Сформировать речевые навыки в 6 ситуациях внедрения изменений
- Приобрести уверенность в речевой коммуникации в роли Вождя

## ПРОГРАММА

### СИТУАЦИЯ 1. КАК ПРОДАТЬ ИДЕЮ ИЗМЕНЕНИЙ

- ◆ Почему люди не хотят изменений и держатся за привычные модели
- ◆ Советы по подготовке речи с целью запуска изменений
- ◆ Как произнести речь так, чтобы поддержали даже скептики
- ◆ Что делать, если сам не веришь в изменения

**ПРАКТИКА** Тренировка «речи на сцене»

### СИТУАЦИЯ 2. КАК СНЯТЬ СОПРОТИВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМ

- ◆ Молчаливые саботажники, как их выявить
- ◆ Список причин сопротивления изменениям
- ◆ Алгоритм беседы с саботажниками, перевод сопротивления в поддержку

**ПРАКТИКА** Кейсовая практика

### СИТУАЦИЯ 3. КАК МОТИВИРОВАТЬ «ОСТЫВШИХ»

- ◆ Почему люди перестают верить в изменения и остывают по дороге
- ◆ Поиск индивидуальной мотивации для сотрудника
- ◆ Техника ведения разговора с целью поднять мотивацию

**ПРАКТИКА** Отработка мотивирующей беседы в тройках

### СИТУАЦИЯ 4. КАК СТАВИТЬ УЛЬТИМАТУМ

- ◆ Ультиматум тем, кто не хочет принимать изменения и настраивает других против
- ◆ Выявление деструктивных агентов влияния
- ◆ Как понять, что случай крайний и мотивационные беседы не помогут
- ◆ Подготовка к беседе и поиск слабых мест оппонента
- ◆ Алгоритм постановки ультиматума, донесение до сотрудника рисков и угроз его деструктивного поведения

**ПРАКТИКА** Речевая тренировка в тройках

### СИТУАЦИЯ 5. КАК ПОДДЕРЖИВАТЬ ИНТЕРЕС И ЭНЕРГИЮ В ПЕРИОД ИЗМЕНЕНИЙ

- ◆ Пять причин, по которым важно поддержать энергию в сотрудниках
- ◆ Убийцы интереса, вредные факторы
- ◆ Как произнести мотивирующую речь, чтобы поддержать интерес, структура речи

**ПРАКТИКА** Тренировка «речь на сцене»

### СИТУАЦИЯ 6. КАК ПОДВЕСТИ ИТОГИ ВНЕДРЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

- ◆ Зачем подводить итоги, какой эффект это дает, зачем он нужен
- ◆ Подготовка к докладу, какой материал для речи собрать
- ◆ Структура доклада о внедренных изменениях, итоги, выводы

**ПРАКТИКА** Кейсовая практика в малых группах

## РЕЗУЛЬТАТ

Каждый участник потренирует 6 речевых инструментов, от которых зависит качество отношения подчиненных к внедряемым изменениям. Приобретет уверенность во время выступлений «на сцене». Усилит авторитет в глазах сотрудников.

