

**СЕССИЯ
КОМАНДНОГО
РАЗВИТИЯ
«КОБОРД» ПО
МОДЕЛИ
ЛИДЕРСТВА**

LRGY VELL





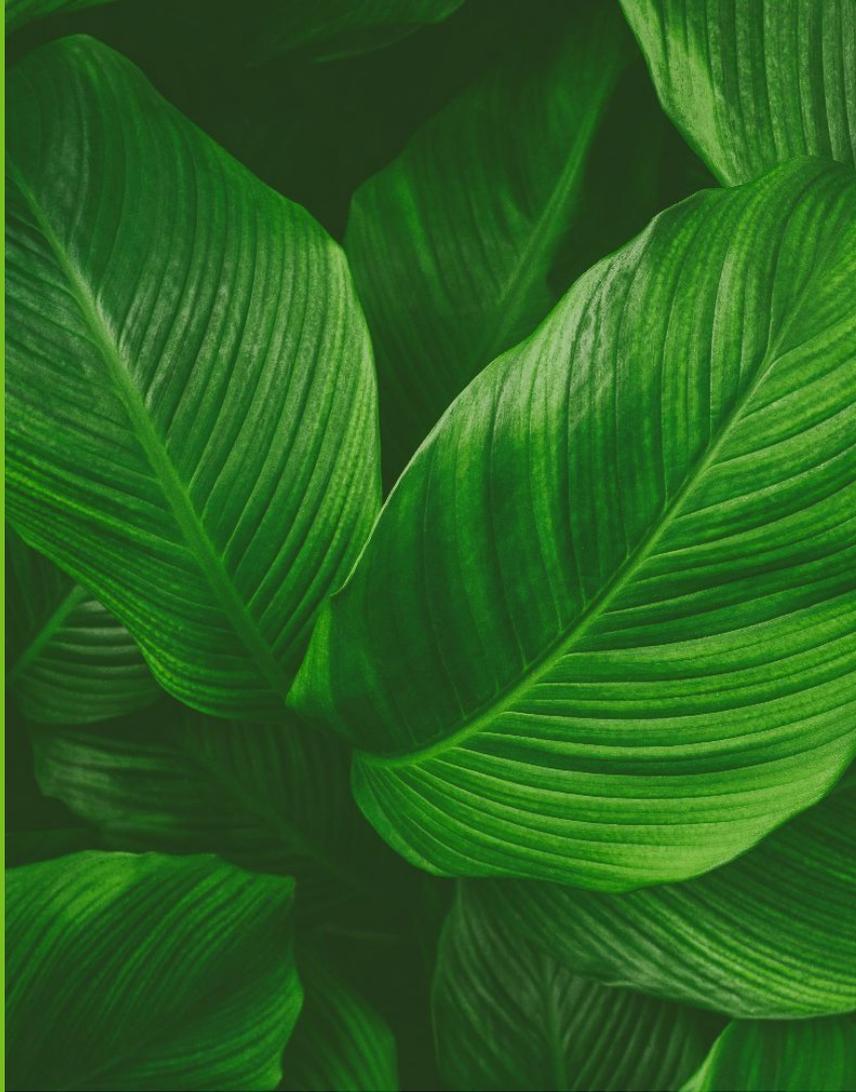
КОБОРД - ЭТО СЕССИЯ КОМАНДНОГО
РАЗВИТИЯ, НА КОТОРОЙ КАЖДЫЙ
СОТРУДНИК ИМЕЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ
ЗАПРОСИТЬ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ И
ДОСТИЖЕНИЯ У СВОЕЙ КОМАНДЫ И
ПОЛУЧИТЬ ОБЪЕКТИВНЫЙ ВЗГЛЯД СО
СТОРОНЫ НА СВОИ СИЛЫ И СТОРОНЫ И
ЗОНУ РОСТА ОБЪЕДИНИТЬ СВОИ ИД
ИДЕЯМИ И МНЕНИЕМ КОЛЛЕКТ

СЦЕНАРИЙ СЕССИИ КОБОРД ПО МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА

Блок	Смысл	Описание этапов	Тайминг /материалы
Вступление	Обеспечить настрой на открытую командную работу. Определить цели и правила встречи.	1. Приветственное слово Лидера команды 2. Цель встречи (фасилитатор) 3. Правила встречи и тайминг (фасилитатор).	10 мин -плакат с целями -плакат с таймингом
Индивидуальная часть	Каждый участник команды представляет себя «Какой я Лидер?». Каждый участник получает ОС по измерениям Лидерства.	1. Самопрезентация каждого участника: • Мои ощущения в роли, в команде, в компании. • Самооценка по модели лидерства + запрос на обратную связь. <i>Я считаю своей сильной Лидерской компетенцией....Пример....</i> <i>Я считаю, мне нужно развивать в Лидерстве....Потому что....</i> <i>Мне важно получить обратную связь от команды в направлении.... (можно использовать список открытых вопросов или индикаторы в Модели Лидерства).</i> 2. Обратная связь для каждого участника по МЛ, учитывая запрос участника по схеме: <i>Я ценю в тебе</i> <i>Я ожидаю от тебя....</i> <i>Я предлагаю тебе ...</i>	15 мин на каждого участника (3-5 мин самопрезентация и 10-12 мин обратная связь от нескольких коллег) 15 мин * 15 чел = 225 мин = 4 часа Перерыв через каждые 2 часа 4 часа на команду в 15 человек - Подсказки со схемой самопрезентации и обратной связи
Командная часть	1. Представить команду, дать ответ на вопрос: «Кто мы, как команда сегодня». 2. Определить «сильные» лидерские проявления в команде и «западающие». 3. Договориться, что мы, как команда сохраняем и усиливаем, а что можем делать по-другому, для того чтобы быть КОМАНДОЙ ЛИДЕРОВ?	Презентация команды по Модели Лидерства. Варианты: 1. Для СД и ЦО: 360 по Модели Лидерства (отчет РВИ). Анализируем, какие измерения лидерства у команды имеют мах балл, какие мин. Изучаем, как нашу команду Лидеров видим мы сами-видят наши сотрудники-видит руководит-видят коллеги. Выделаем галы. Выбираем ЗОНУ СИЛЫ и ЗОНУ РОСТА из 4-х измерений Лидерства. 2. Для других команд (у которых нет результатов оценки 360): непосредственно на встрече проводим анализ лидерских компетенций команды. Выбираем ЗОНУ СИЛЫ и ЗОНУ РОСТА из 4-х измерений Лидерства. 3. Выработываем командные действия по развитию Лидерства в команде по двум направлениям: ЗОНА СИЛЫ и ЗОНА РОСТА. Собираем идеи команды, определяем значимые и выполнимые.	1 час - Возможность открыть отчет в РВИ на большом экране - Распечатанная Модель Лидерства для голосования - Флипчаты - Стикеры
Завершение	Зафиксировать договоренности, сохранить эмоции.	1. Каждый участник делится впечатлением от встречи: - отвечает на вопрос: Что для меня было ценно сегодня? - формулирует, что будет делать по другому для развития Лидерства (с учетом индивидуальной ОС). - благодарит команду. 2. Лидер команды фиксирует договоренности и завершает встречу.	1 мин высказывание каждого участника 1 мин * 15 чел = 15 мин 5 мин завершение от Лидера команды

01 КОМАНДЫ ЛИДЕРОВ.

для того, чтобы достигать
успеха/результата важно быть
Лидером, развивать
Лидерство
в себе и в команде



ЛИДЕР – ЭТО КТО?



[Click to download as image](#)

ОБРАЗ РЕЗУЛЬТАТА ПОСЛЕ ГОЛОСОВАНИЯ

открытый новому
лучший наставник
идущий к цели магазина
умеющий строить прогнозы
достигающий коммерческих
супер-герой для команды
гениальный аналитик
командный
экспансивный
развивающий команду
вовлекающий и
вовлеченный
стратегически мыслящий
человечный
имеющий стратегию
целей

МОДЕЛЬ ЛИДЕРСТВА

1

ЗНАТЬ СЕБЯ – ОТВЕЧАТЬ ЗА СЕБЯ – БЫТЬ СОБОЙ

Я ПРИНИМАЮ ДРУГОГО ВО ВСЕМ ЕГО РАЗНООБРАЗИИ

Мы дополняем друг друга и это нас обогащает. Я безусловно доверяю другим.
Я вижу в другом человеке хорошее и ценю его таланты. Помогаю ему проявлять его лучшие стороны.

Я РАБОТАЮ НАД СВОИМ РАЗВИТИЕМ

Я развиваю свои таланты и компетенции
Я несу ответственность за то, как строю свою жизнь. Каждый день я прикладываю усилия, чтобы становиться лучше и делать лучше мир вокруг меня.

Я ЗНАЮ СЕБЯ

Я могу быть самим собой. Я объективно оцениваю себя.
Я знаю свои таланты и стремления и ясно понимаю, что меня ограничивает. Это позволяет мне проявлять лучшее, что во мне есть. Я принимаю свои эмоции и умею их выражать, не ущемляя чувств других.

Я

РЕСУРС – ПРОЦЕСС – РЕЗУЛЬТАТ

Я ВЛИЯЮ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

В своих действиях я руководствуюсь обещанием клиенту.
Я пересматриваю полезность своих действий, чтобы предложить адаптированное и рентабельное решение потребности клиента.

Я ПРЕДПРИНИМАЮ

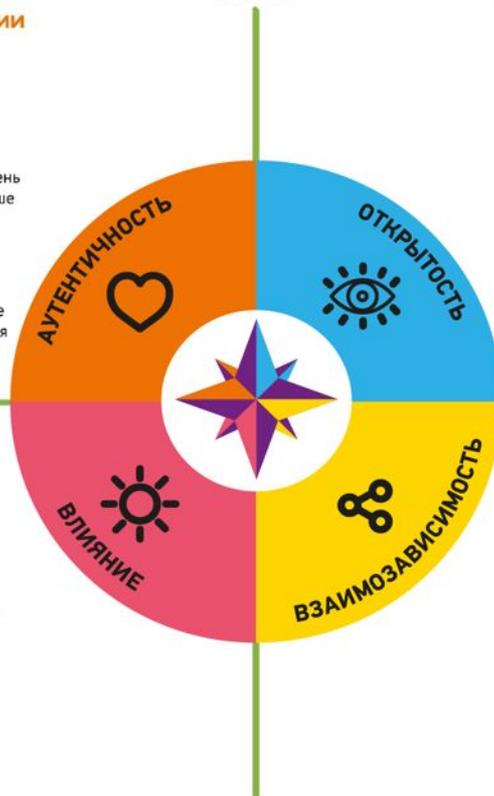
Я вношу предложения и реализую их. Я проявляю инициативу, принимаю решения и несу ответственность за результат.
Я быстро перехожу к действиям, практикую test & learn.
Я гибко реагирую на изменения, нахожу в них потенциал для улучшений.

Я МОБИЛИЗУЮ ЭНЕРГИЮ, КАК РЕСУРС ДОСТИЖЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РЕЗУЛЬТАТА

Я слежу за своим балансом и за балансом других. Я настроен оптимистично и поддерживаю оптимизм в других. Выполняю обязательства.

Вовлекаю других в свои действия, ценю их вклад и талант.

БЫТЬ



ДЕЛАТЬ

ОТКРЫТ МИРУ – ОТКРЫТ НОВОМУ – ОТКРЫТ ЛЮДЯМ

Я ОТКРЫТ И УЧУСЬ У ЭКОСИСТЕМЫ

Я присоединяюсь к меняющемуся миру и использую современные технологии в своей профессии.
Я открыт к новым подходам и отслеживаю современные тенденции.
Я создаю связи и открыт новым контактам.
Я вхожу в сообщества.
Учусь у всех, так я обогащаю свой опыт.
Я проявляю инициативу, чтобы узнать что-то новое.

Я ЗАПРАШИВАЮ И ПРИНИМАЮ РАЗВИВАЮЩУЮ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ

Я учитываю точки зрения других, даже если они расходятся с моим мнением, и не воспринимаю их как атаку на меня.
Я даю обратную связь в целях прогресса, а не замалчиваю проблемы.

2

ДРУГИЕ

КОМПАНИЯ – КОМАНДА – Я

Я ДЕЙСТВУЮ, ПОНИМАЯ ВЗАИМОСВЯЗАННОСТЬ ПРОЦЕССОВ И ЛЮДЕЙ

Я делюсь тем, что делаю на локальном уровне.
Участвую в общих проектах, и продвигаю решения глобального уровня.
Я делюсь своими лучшими практиками, информацией, данными.
Я использую лучшие практики других.
Общие интересы выше моих личных. Я солидарен и разделяю обязательства, принятые коллективом. Обязуюсь воплощать в жизнь общие решения.

Я ОСОЗНАЮ СТЕПЕНЬ ВЛИЯНИЯ МОИХ ДЕЙСТВИЙ НА ДРУГИХ ЛЮДЕЙ

Моя деятельность связана с другими людьми, проектами и экосистемой.
Я ищу наилучший баланс пользы для себя, для других, для мира.
Я выстраиваю отношения выигрыш/ выигрыш

3

6

4

02

ЦЕЛИ

ПРАВИЛА

LEROY MERLIN



ЦЕЛИ ВСТРЕЧИ

1. ПОСМОТРЕТЬ НА ПРОФИЛЬ ЛИДЕРА.
2. СООТНЕСТИ СЕБЯ И КОМАНДУ С ПРОФИЛЕМ ЛИДЕРА.
3. ПОНЯТЬ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ И ЗОНЫ РОСТА КОМАНДЫ.
4. ЗАПРОСИТЬ ОС ОТ КОЛЛЕГ И ПОСМОТРЕТЬ НА СЕБЯ «СО СТОРОНЫ».
5. ДОГОВОРИТЬСЯ ОБ ИЗМЕНЕНИИ ПОВЕДЕНИЯ В БУДУЩЕМ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛИ.
6. УВИДЕТЬ СИЛЬНЫЕ ЛИДЕРСКИЕ ПРОЯВЛЕНИЯ У СЕБЯ И ВНУТРИ КОМАНДЫ, ЗАКРЕПИТЬ ИХ.



ПРИНЦИПЫ

- #ИСКРЕННЯЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ В КОЛЛЕГЕ
- #ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ
- #УВАЖЕНИЕ
- #ЧЕСТНОСТЬ
- #ДОВЕРИЯ
- #РАЗВИВАЮЩАЯ СРЕДА

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ НА КОБОРД



Я ДАЮ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ

- Я искренне заинтересован в своём коллеге.
- Я даю обратную связь по запросу.
- Я говорю о поведении/фактах/о том, что можно наблюдать (не даю оценок, не интерпретирую, не использую обобщающие слова: "всегда", "никогда", "часто", "редко", "все" и т. д.).
- Привожу конкретные примеры.
- Я говорю только о своих наблюдения и чувствах, не ссылаюсь на 3 лиц, не даю обратную связь за 3 лиц и через 3 лиц.

Я ПРИНИМАЮ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ

- Я слушаю и не перебиваю, делаю записи (не привожу аргументов против, не выражаю несогласие).
- Задаю уточняющие вопросы по факту, запрашиваю примеры.
- Я благодарю коллегу и гарантирую, что проанализирую полученную обратную связь
- Я сам принимаю решение об изменении.
- Я сам отвечаю за свое развитие.

03

ИНДИВИДУАЛЬ
НАЯ ЧАСТЬ

«Какой я
Лидер?».

LEROY MERLIN



САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ (5 МИН)



Роли/ситуации:

- * в роли
- * в команде
- * в компании

Моя сильная Лидерская компетенция	Моя зона роста в Лидерстве
<i>Я считаю своей сильной Лидерской компетенцией....Пример....</i>	<i>Я считаю, мне нужно развивать в Лидерстве....Потому что.....</i>

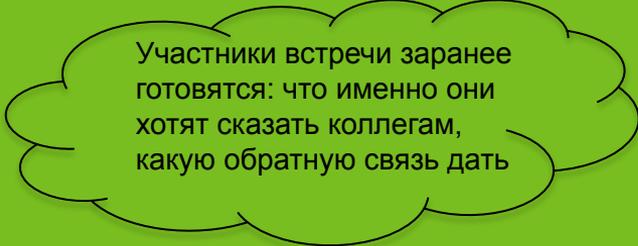
Мне важно получить обратную связь от команды в направлении.... (можно использовать список открытых вопросов или индикаторы Модели Лидерства).

ОТКРЫТЫЕ ВОПРОСЫ ПО МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА:

- 1 Аутентичность. Как я выражаю свои эмоции, особенно в сложных неоднозначных ситуациях?
- 2 Аутентичность. Какие изменения в моем развитии ты видишь?
- 3 Аутентичность. Как я взаимодействую с людьми, непохожими на меня?
- 4 Аутентичность. Какие у меня есть сильные стороны?
- 5 Аутентичность. Как ты считаешь, над чем мне стоит поработать в своем развитии?
- 6 Взаимозависимость. Какой вклад я вношу в работу команды?
- 7 Взаимозависимость. Как я проявляю себя в командной работе?
- 8 Взаимозависимость. Как я себя проявляю в взаимодействии с коллегами? Приведи пример?
- 9 Взаимозависимость. Как ты думаешь, с кем мне стоит усилить взаимодействие?
- 10 Взаимозависимость. Как бы ты описал мою роль в команде?
- 11 Взаимозависимость. Что сделало бы работу со мной более комфортной?
- 12 Влияние. Какие задачи я выполняю уверенно и автономно? А в каких - автономности не хватает?
- 13 Влияние. Что мне стоит предпринять, чтобы лучше удовлетворять потребности внутренних\внешних клиентов?
- 14 Влияние. Какие мои идеи были полезны для команды/способствовали достижению результата?
- 15 Влияние. Как я воспринимаю изменения? Как я работаю в условиях изменений?
- 16 Влияние. Какое влияние я оказываю на эмоциональное состояние команды?
- 17 Влияние. В каких случаях я беру/не беру на себя ответственность? Приведи пример?
- 18 Открытость. Как тебе кажется, у меня получается адаптироваться к переменам? Можешь привести пример?
- 19 Открытость. Что нового я привнес в свою работу и работу в команды?
- 20 Открытость. Как я воспринимаю обратную связь и учитываю ее в своей работе?
- 21 Открытость. Как я развиваю и поддерживаю профессиональные контакты?
- 22 Открытость. Как я работаю с новой информацией? Как быстро осваиваю навыки? Как поддерживаю свою профессиональную экспертизу?
- 23 Открытость. Как я развиваю и поддерживаю свою профессиональную экспертизу?

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ДЛЯ КАЖДОГО УЧАСТНИКА ПО МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА, УЧИТЫВАЯ ЗАПРОС УЧАСТНИКА ПО СХЕМЕ:

Я ЦЕНЮ В ТЕБЕ
Я ОЖИДАЮ ОТ ТЕБЯ....
Я ПРЕДЛАГАЮ ТЕБЕ ...



Участники встречи заранее
готовятся: что именно они
хотят сказать коллегам,
какую обратную связь дать



Каждый участник
фиксирует обратную связь
от коллег

04

КОМАНДНАЯ ЧАСТЬ: «КТО МЫ, как команда сегодня»

LEROY MERLIN



Для команд, у которых прошел опрос 360 по Лидерству (СД, ЦО):

**ИСПОЛЬЗУЕМ ДАННЫЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ 360 ПО МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА, ОТЧЕТ ДОСТУПЕН ПО ССЫЛКЕ:
ДЛЯ МАГАЗИНОВ:**

[HTTPS://APP.POWERBI.COM/GROUPS/ME/REPORTS/03191372-F852-49B6-9AC0-BA598150A103/REPORTSECTION?CTID=A1CEBCBAB-E2CE-4650-BB9D-A0302E8CEA76](https://app.powerbi.com/groups/me/reports/03191372-f852-49b6-9ac0-ba598150a103/reportsection?ctid=a1cebcbab-e2ce-4650-bb9d-a0302e8cea76)

ДЛЯ ЦО:

[HTTPS://APP.POWERBI.COM/GROUPS/2DC738C4-C182-4CE6-8DD0-6742E85A0E77/REPORTS/52BDD4B8-5DBA-4321-97D7-D38BED8C74AA/REPORTSECTION?REDIRECTEDFROMSIGNUP=1&CTID=A1CEBCBAB-E2CE-4650-BB9D-A0302E8CEA76](https://app.powerbi.com/groups/2dc738c4-c182-4ce6-8dd0-6742e85a0e77/reports/52bdd4b8-5dba-4321-97d7-d38bed8c74aa/reportsection?redirectedfromsignup=1&ctid=a1cebcbab-e2ce-4650-bb9d-a0302e8cea76)

ЗАДАЧА: ОПРЕДЕЛИТЬ ТЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ЛИДЕРСТВЕ, КОТОРЫЕ ДАЮТСЯ КОМАНДЕ ЛЕГКО СЕГОДНЯ (ЯРКО ВЫРАЖЕНЫ) И ТЕ, НА КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ. ЛИДЕР КОМАНДЫ (ИЛИ ФАСИЛИТАТОР)

ЗАРАНЕЕ ГОТОВИТСЯ И ПРЕЗЕНТУЮТ ДАННЫЕ КОМАНДЕ. ПРИМЕР НА СЛАЙДЕ 16 И 17

1. Проанализировать отчет РВТ и представить команде сильные и требующие развития проявления Лидерства (Лидер команды или фасилитатор встречи) – 15 мин.
ВАЖНО: ОДИНАКОВО ВНИМАТЕЛЬНО РАЗОБРАТЬ, КАК СИЛЬНЫЕ ЛИДЕРСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ КОМАНДЫ (ЗЕЛЕНАЯ ЗОНА), ТАК И ТРЕБУЮЩИЕ РАЗВИТИЯ (КРАСНАЯ ЗОНА).

2. В групповой дискуссии (учитывая данные 360) с командой определить, что в итоге из 4-х измерений Лидерства является ЗОНОЙ СИЛЫ, а что ЗОНОЙ РОСТА - 5 мин.

3. Поделиться на 2 команды, одна команда прорабатывает ЗОНУ СИЛЫ: предлагает идеи (7-10 идей), что команда будет продолжать делать в этом направлении; а вторая команда прорабатывает ЗОНУ РОСТА: предлагает идеи (7-10) идей, что команда начнет делать в этом направлении. При генерации идей можно использовать оцененные индикаторы в опросе 360. – 10 мин.

4. Команды озвучивают свои идеи – 10 мин.

5. Все участники голосуют за наиболее привлекательные идеи в развитии ЗОНЫ СИЛЫ и ЗОНЫ РОСТА:

1 вар на плакате фишками - у каждого участника есть 3 фишки для каждой зоны, всего 6 – 5 мин.

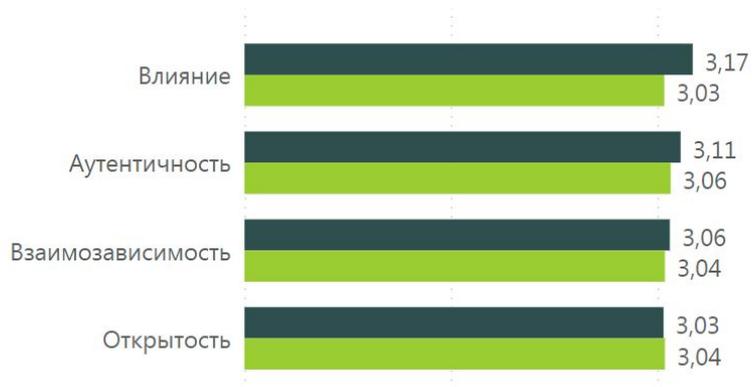
2 вар – голосование в ментиметре – 5 мин

КТО МЫ КАК КОМАНДА ЛИДЕРОВ? *

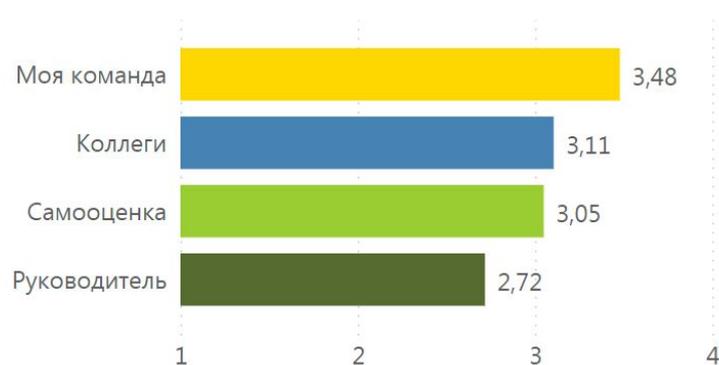


Оценка лидерства по категориям респондентов

● Остальные категории ● Самооценка



Свод компетенций по индикаторам



* ДЛЯ КОМАНД С
РЕЗУЛЬТАТОМ 360 В SF

КТО МЫ КАК КОМАНДА

ЛИДЕРОВ * Индикаторы по компетенции:



Индикатор	Коллеги	Моя команда	Руководитель	Самооценка	Всего
для отдельных подразделений и сотрудников					
Использует в своей работе разные способы мотивации сотрудников	2,94	3,22	2,55	3,00	2,96
Изучает и активно внедряет цифровые технологии в ежедневной работе	3,07	3,47	2,46	2,56	2,95
Дает своевременную обратную связь	2,75	3,38	2,86	2,67	2,95
Проясняет коллегам свои ожидания и запрашивает их ожидания от него	2,90	3,35	2,46	2,78	2,91
Участствует в проектах построения экосистемы с жителями	2,84	3,19	2,10	2,25	2,71
Запрашивает и анализирует обратную связь, меняет поведение для повышения эффективности	2,65	3,28	2,20	2,56	2,69
Всего	3,11	3,48	2,72	3,05	3,11

Индикатор	Коллеги	Моя команда	Руководитель	Самооценка	Всего
Формирует и поддерживает положительный имидж ЛМ в любых ситуациях	3,65	3,75	3,23	3,89	3,62
Знает свои сильные стороны и использует их в работе	3,37	3,68	2,85	3,33	3,33
Выражает свои мысли и чувства с уважением к другим	3,31	3,44	3,20	3,22	3,30
Сохраняет позитивный настрой и ищет решения даже в сложных ситуациях	3,29	3,62	3,00	3,11	3,28
Оптимально использует ресурсы компании	3,30	3,60	3,00	3,00	3,28
Обучается у других людей внутри и вовне компании и применяет полученные знания в работе	3,30	3,63	2,67	3,33	3,26
Работает в разных проектах и как лидер проектной команды и как участник рабочей группы	3,11	3,43	2,83	3,75	3,25
Проявляет настойчивость в	3,20	3,68	2,71	3,33	3,24

* ДЛЯ КОМАНД С
РЕЗУЛЬТАТОМ 360 В SF

ВЫБИРАЕМ КОМАНДНЫЕ ФОКУСЫ

Что берем в работу на 2 полугодие?

- 1st | Запрашивает и анализирует обратную связь, меняет поведение для повышения эффективности
- 2nd | Участвует в проектах построения экосистемы с жителями
- 3rd | Дает своевременную обратную связь (Проясняет коллегам свои ожидания и запрашивает их ожидания от него)
- 4th | Использует в своей работе разные способы мотивации сотрудников
- 5th | Делится лучшими практиками на всех уровнях взаимодействия
- 6th | Изучает и активно внедряет цифровые технологии в ежедневной работе



[Click to download as image](#)

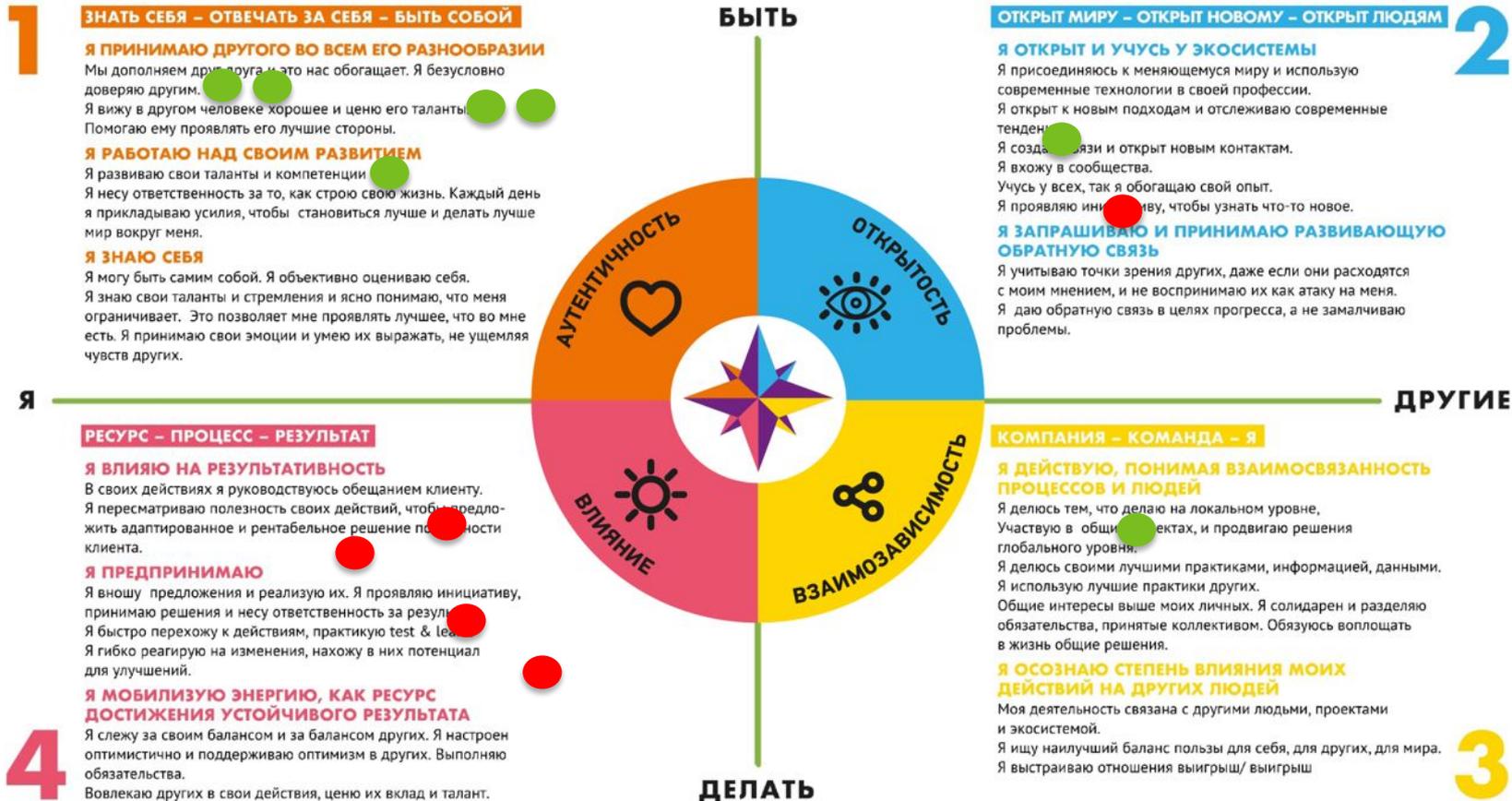
Для команд, у которых нет опроса 360 по Лидерству:

АНАЛИЗ ИЗМЕРЕНИЙ ЛИДЕРСТВА ПРОВОДИМ НЕПОСРЕДСТВЕННО НА КОБОРДЕ. ПРИМЕР НА СЛАЙДЕ 19.

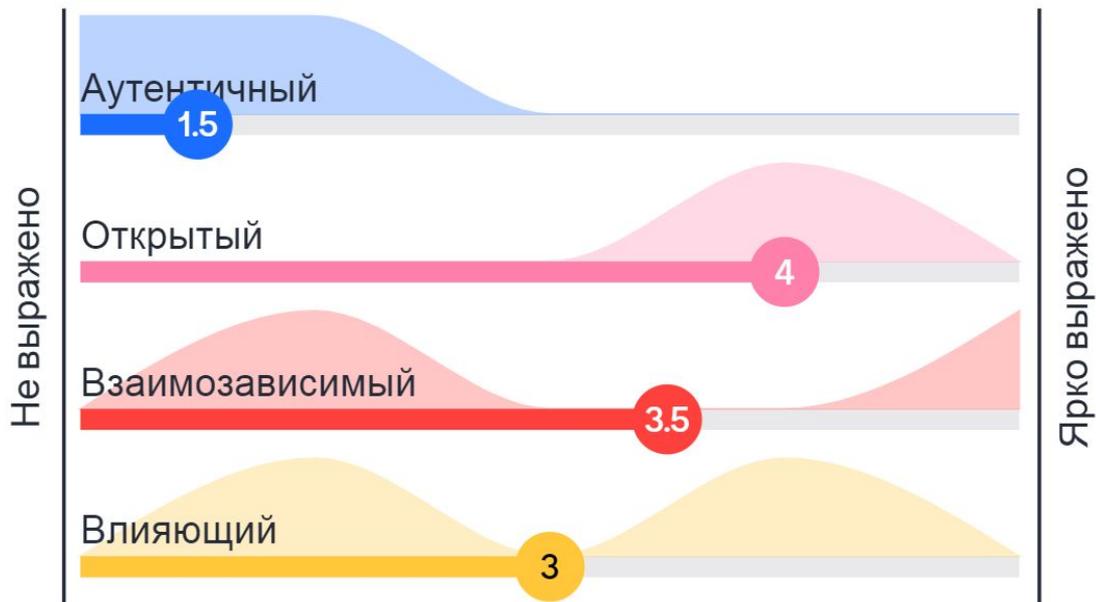
ВАЖНО: ОДИНАКОВО ВНИМАТЕЛЬНО РАЗОБРАТЬ, КАК СИЛЬНЫЕ ЛИДЕРСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ КОМАНДЫ (ЗОНА СИЛЫ), ТАК И ТРЕБУЮЩИЕ РАЗВИТИЯ (ЗОНА РОСТА).

1. Необходимо определить, какое из 4-х измерений ЛИДЕРСТВА является в команде ЗОНОЙ СИЛЫ, а какое ЗОНОЙ РОСТА.
1 вар: У каждого участника соответственно есть КРАСНЫЙ и ЗЕЛЕНый стикер. Каждый участник оставляет стикеры на Модели Лидерства у выбранного измерения (Открытость, Аутентичность, Взаимозависимость, Влияние). Фасилитатор предлагает нескольким участникам высказаться, почему они сделали такой выбор. Таким образом команда определяет одну ЗОНУ СИЛЫ и одну ЗОНУ РОСТА из 4-х измерений Лидерства – **15 мин.**
2 вар: голосование в ментиметре – **15 мин.**
2. Поделиться на 2 команды, одна команда прорабатывает ЗОНУ СИЛЫ: предлагает идеи (7-10 идей), что команда будет продолжать делать в этом направлении; а вторая команда прорабатывает ЗОНУ РОСТА: предлагает идеи (7-10) идей, что команда начнет делать в этом направлении – **10 мин.**
3. Команды озвучивают свои идеи – **10 мин.**
4. Все участники голосуют за наиболее привлекательные идеи в развитии ЗОНЫ СИЛЫ и ЗОНЫ РОСТА:
1 вар на плакате фишками - у каждого участника есть 3 фишки для каждой зоны, всего 6 – **5 мин.**
2 вар – голосование в ментиметре – 5 мин.

МОДЕЛЬ ЛИДЕРСТВА



Кто мы как команда лидеров? *



* ДЛЯ КОМАНД БЕЗ
РЕЗУЛЬТАТА 360 В SE

ВЫБИРАЕМ КОМАНДНЫЕ ФОКУСЫ

Что берем в работу на 2 полугодие?

- 1st | Запрашивает и анализирует обратную связь, меняет поведение для повышения эффективности
- 2nd | Участвует в проектах построения экосистемы с жителями
- 3rd | Дает своевременную обратную связь (Проясняет коллегам свои ожидания и запрашивает их ожидания от него)
- 4th | Использует в своей работе разные способы мотивации сотрудников
- 5th | Делится лучшими практиками на всех уровнях взаимодействия
- 6th | Изучает и активно внедряет цифровые технологии в ежедневной работе



[Click to download as image](#)

Как работать в Menti

05

ЗАВЕРШЕНИЕ

LEROY MERLIN

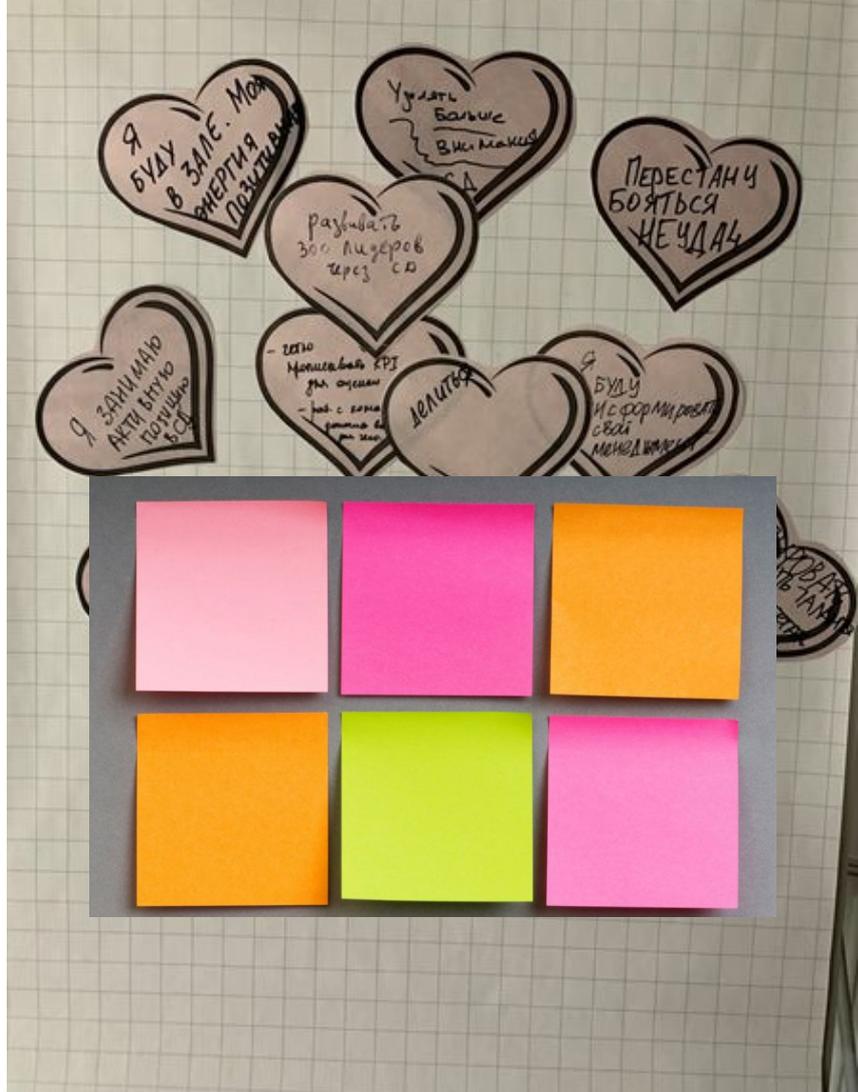


ЧТО Я БУДУ ДЕЛАТЬ ПО ДРУГОМУ С ЗАВТРАШНЕГО ДНЯ?

1. Каждый участник делится впечатлением от встречи:

- Формулирует на стикере: что будет делать по другому для развития Лидерства у себя лично (с учетом индивидуальной ОС) и в команде.
- Устно озвучивает то, что написал на стикере и приклеивает на общий плакат.
- Устно озвучивает: что для меня было ценно сегодня и благодарит команду.

2. Лидер команды фиксирует договоренности и завершает встречу.



Контакты



**Борщ Евгения,
Evgeniya.Borshch@leroymerlin.ru**



**Пилипенко Ирина,
irina.pilypenko@leroymerlin.ru**



**Макалова Ольга,
Olga.Makalova@leroymerlin.ru**