

# КРОСС-ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Часто функциональные департаменты ведут себя как отдельные государства и взаимодействие между ними значительно затруднено, а иногда доходит и до открытого противостояния. Задачи отдельных подразделений могут выполняться в ущерб общей эффективности компании. Как убедить участников выстраивать партнёрские отношения с другими подразделениями? Этот вопрос важен и требует ответа

**Цели:** научить создавать и поддерживать конструктивную рабочую атмосферу между функциями, а также действовать, учитывая цели компании и взаимозависимость функций в ней

**Продолжительность:** 16 часов (2 дня по 8 часов)

<b>Базовые определения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Определение эффективности</li> <li>• Деловая игра «Заработайте как можно больше!»</li> <li>• Осознанное поведение и мой круг влияния</li> </ul>
<b>Концепция заинтересованных сторон</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потребности заинтересованных сторон</li> <li>• Цели подразделения</li> <li>• Стратегия Win-Win</li> <li>• 6 парадигм взаимодействия с другими</li> <li>• Прояснение предназначения Вашей команды</li> <li>• Для какой работы нас наняли?</li> <li>• Кто мои потребители?</li> <li>• Вклад Вашей команды в экономическую модель компании</li> </ul>
<b>Доверие как экономическая категория</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Влияние доверия на скорость бизнес-процессов</li> <li>• Эмоциональный банковский счёт</li> <li>• Что делать для повышения доверия: вклады и снятия</li> </ul>
<b>Как улучшить кроссфункциональное взаимодействие</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Показатель активной лояльности внутренних клиентов</li> <li>• Что мешает нам работать?</li> <li>• Генерация идей по улучшению кросс-функциональных взаимодействий</li> </ul>
<b>Деловая игра «Ангар-17»</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В данной игре моделируется взаимодействие нескольких функциональных отделов (склада, конструкторского бюро, строительно-монтажного) одной компании в проекте по постройке ангара для корпоративного самолёта</li> <li>• Участники распределяются в соответствии с организационной структурой, вживаются в роль своего отдела, распределяют функции внутри отдела. Отделы получают набор ресурсов, необходимых для выполнения задания</li> </ul>

## Результат:

- ✓ Участники способны к построению в команде эффективных отношений взаимовыгодного сотрудничества на основе философии "выиграл-выиграл"
- ✓ Участники способны создавать атмосферу открытого конструктивного общения в коллективе
- ✓ Участники сформировали парадигму «коммерческого мышления» - системной ориентированности на получение долгосрочных результатов
- ✓ Участники способны прогнозировать, выявлять, прояснять и подтверждать потребности "внутренних клиентов"
- ✓ Участники осознали факторы, снижающие эффективность кроссфункционального взаимодействия
- ✓ Участники способны работать в команде, поддерживая атмосферу сотрудничества и достигая реальных результатов
- ✓ Участники знают, что делать для построения отношений доверия и увеличения социального капитала компании
- ✓ Сближение сотрудников компании за счет участия в активном совместном взаимодействии в необычном формате – это микс увлекательной игры, интерактивного тренинга и просмотра мотивирующих видеofilьмов в неформальной атмосфере

**\*Программа тренинга носит предварительный характер и может быть скорректирована с учётом пожеланий заказчика**