CX RUSSIA | DOOR Russia | THE AUTHORIZED REPRESENTATIVE IN RUSSIA OF Partners In Leadership® Culture. Accountability. Results.

ReFire not Retire

Программа корпоративного
Долголетия

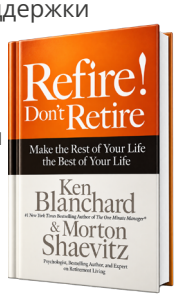
Развитие сотрудников 35+ и культура поддержки



ProВзрослых

ReFire, *not Retire*

ProВзрослых помогает компании воплотить человекоцентричность в практиках поддержки сотрудников **35+**: создавать условия, в которых люди продолжают учиться, сохраняют энергию и развиваются в профессии. Одна из основ программы — книга **Кена Бланшара** и **Мортона Шевица «ReFire! Don't Retire»** об активной зрелости и продолжении развития. Её идеи мы соединяем с практиками корпоративной поддержки и персональной ответственности



Развитие сотрудников — основа корпоративного долголетия

Практическая программа для сотрудников 35+, которым важно создавать условия для активной профессиональной жизни. Участники определяют, как сохранять энергию, осваивать новые навыки, заботиться о своём благополучии и брать ответственность за развитие. Компания — какую поддержку предоставить, чтобы человекоцентричность проявлялась в повседневных практиках.

Ключевая модель программы — ReFire «Пять элементов активной зрелости».

1. Эмоциональный интеллект
Замечать эмоции, управлять реакциями на перемены, выстраивать диалог и обращаться за поддержкой.

2. Нейропластичность
Развивать гибкость мышления, преодолевать барьеры обучения и осваивать новые навыки.

3. Финансовый интеллект
Разобраться в доходах, расходах, активах и обязательствах. Через игру «Крысиные бега» увидеть свои финансовые привычки.

4. Тело и здоровье
Обсудить сон, движение, восстановление и профилактику. Выбрать привычки, которые поддерживают энергию и работоспособность.

5. Персональная ответственность
Применить модель «Над чертой / Под чертой»: восприятие, причастность, решение, действие. Перевести намерения в личный план.

Что происходит на программе

Участники исследуют пять направлений развития, выполняют упражнения, участвуют в игре и разбирают собственные ситуации. В каждом блоке определяют, какие привычки стоит пересмотреть, какие навыки развивать и с чего начать. Руководители и HR рассматривают, как компания поддерживает сотрудников 35+: какие возможности уже доступны, насколько удобно ими пользоваться и чего не хватает. Результатом становятся личные планы участников и предложения по корпоративным практикам поддержки.

Когда программа особенно нужна

- Компания хочет подкрепить человекоцентричность конкретными действиями и понятными возможностями для сотрудников.
- Сотрудникам 35+ важно сохранять готовность к обучению, новым задачам и профессиональным изменениям.
- Руководителям нужен конструктивный диалог о развитии, нагрузке, энергии и потребностях людей.
- HR выстраивает систему поддержки зрелых и разновозрастных команд.
- Существующие программы обучения и благополучия нужно связать с личной инициативой сотрудников.

Ключевая модель программы



Свяжитесь с нами!
+7 495 924 91 91
info@cxrussia.ru

© 2026 ООО «Си Экс Рус». Все права защищены.
CX Russia — эксклюзивный партнёр Culture Partners (ранее Partners In Leadership), DOOR International и OCX Cognition в России и Казахстане. Мы объединяем ведущие международные методологии и российскую бизнес-практику, помогая организациям развивать культуру ответственности и вовлечённости, совершенствовать клиентский опыт и достигать устойчивых бизнес-результатов.

www.cxrussia.ru

CX RUSSIA | DOOR Russia | THE AUTHORIZED REPRESENTATIVE IN RUSSIA OF Partners In Leadership® Culture. Accountability. Results.

Практика, инструменты и **результат для бизнеса**



Цели программы

В ходе сессии участники:

- Определяют приоритеты развития по пяти направлениям и связывают их со своими рабочими и жизненными задачами.
- Практикуют управление эмоциями, конструктивный диалог и гибкость мышления.
- Разбирают финансовые привычки и подходы к повседневной заботе о здоровье.
- Определяют собственные возможности влияния и необходимую поддержку компании.
- Составляют личный план с конкретными шагами, сроками и признаками выполнения.

Как строится работа

Короткие содержательные блоки чередуются с упражнениями, игрой и обсуждением опыта. Участники работают со своими ситуациями, получают обратную связь и выбирают практики, которые смогут применять после программы.

Каждое направление рассматривается с двух сторон: что может сделать сам сотрудник и какие условия помогает создать организация. Это позволяет связать личное развитие с обучением, наставничеством, новыми задачами и другими возможностями внутри компании.

В завершение участники определяют первый шаг, необходимые ресурсы и срок оценки прогресса. Руководители и HR формулируют предложения по поддержке этих действий.

В программе используются:

- Модель ReFire: пять элементов активной зрелости, включая персональную ответственность как основу действий.
- Упражнения на эмоциональный интеллект, конструктивный диалог и гибкость мышления.
- Игра «Крысиные бега» с разбором финансовых решений и их последствий.
- Обсуждение привычек, связанных со сном, движением, восстановлением и профилактикой.
- Модель «Над чертой / Под чертой»: восприятие, причастность, решение, действие.
- Разбор личных и рабочих ситуаций, обмен опытом и составление индивидуального плана.

Что получает организация

Человекоцентричность в действиях

Ориентиры для поддержки сотрудников 35+: обучение, новые задачи, диалог о развитии и ресурсы для заботы о себе. Основа для обсуждения того, как заявленные ценности проявляются в повседневном опыте людей.

Общий язык развития

Пять направлений для разговора о потребностях сотрудника, возможностях компании и следующих шагах. Это помогает конкретнее обсуждать ожидания и необходимую поддержку.

Предложения по практикам поддержки

Идеи для обучения, наставничества, финансовой грамотности, восстановления и обратной связи. Руководители и HR могут определить, какие практики стоит развивать в своей организации.

Личные планы сотрудников

Конкретные действия, сроки и необходимая поддержка. Планы позволяют вернуться к разговору о развитии и обсудить, что удалось применить, какие трудности возникли и что нужно скорректировать.

Основа для совместных действий

Сотрудник определяет свои шаги, компания — доступные возможности. Участники получают основу для согласования ресурсов, поддержки и последующего обсуждения прогресса.

Для кого

- Сотрудники 35+.
- Руководители зрелых и разновозрастных команд.
- HR-команды и специалисты по обучению, развитию и благополучию сотрудников.

Формат

- Группа: 10-25 участников.
- Очно: 1 день
- Онлайн: Онлайн-модули: возможность проведения, содержание и формат обсуждаются отдельно.

Содержание и игровые задания адаптируются под задачи организации. Короткая сессия на 2-3 часа знакомит с моделью и включает выбранные практики.

Развитие сотрудников — основа корпоративного долголетия

Практическая программа для сотрудников 35+, руководителей и HR-команд, которым важно создавать условия для активной профессиональной жизни. Участники определяют, как сохранять энергию, осваивать новые навыки, заботиться о своём благополучии и брать ответственность за развитие. Компания — какую поддержку предоставить, чтобы человекоцентричность проявлялась в повседневных практиках.

Ключевая модель программы — ReFire «Пять элементов активной зрелости».

Свяжитесь с нами!
+7 495 924 91 91
info@cxrussia.ru

© © 2026 ООО «Си Экс Рус» и ООО «ДОР ТРЕЙНИНГ И КОНСАЛТИНГ РУ». Все права защищены.
CX Russia — эксклюзивный партнёр Culture Partners (ранее Partners In Leadership), DOOR International и OCX Cognition в России и Казахстане. Мы объединяем ведущие международные методологии и российскую бизнес-практику, помогая организациям развивать культуру ответственности и вовлечённости, совершенствовать клиентский опыт и достигать устойчивых бизнес-результатов.
Любое использование материалов без разрешения правообладателей запрещено и преследуется в соответствии с законодательством.