

TrainGoUp!

Лидерство в управлении

Программа рассчитана на опытных руководителей и топ-менеджеров, которые заинтересованы проанализировать свой менеджерский опыт и выработать новые эффективные подходы к управлению людьми.

Основная задача Программы Развития:

В процессе работы в организации руководитель сталкивается с множеством вызовов: многоуровневой отчетностью и контролем со стороны акционеров, ростом численности персонала предприятия, сложностью и уникальностью проектов и многим другим. Все это повседневные задачи менеджера отвечающего за результат.

Наша программа, используя порой непривычный и в тоже время прагматичный подходы к развитию компетенций руководителя, помогает, опираясь на фундаментальные управленческие компетенции, создать условия для поиска и нахождения свежих управленческих решений.

Мы добавим руководителю энергию и динамизм, дадим возможность увидеть себя со стороны, чтобы вывести на новый уровень профессионального осознания. Нестандартность данной программы определена разнородностью используемых методик и подходов в тренинге, посттренинговые задания направлены на закрепление пройденного материала и перевода его в практическую плоскость в актуальных рабочих условиях.



Наша программа поможет руководителю перейти из компетентной позиции менеджера в позицию лидера, мотиватора и оратора, оживляющего и транслирующего ценности организации своим сотрудникам.

Целевая группа: топ-менеджеры компании

Особенности проведения программы развития:

- Длительность одного модуля – 2 дня, с 10 до 18 часов
- Оптимальный период между этапами для применения, анализа и совершенствования полученных навыков и знаний 2 месяца.
- Каждый модуль завершается **рабочим заданием** участникам, которые нацелены на внедрение в ежедневную деятельность полученных знаний и навыков. Следующий модуль начинается с обмена опытом выполнения заданий, что дополнительно **мотивирует и вовлекает** в процесс обучения.

TrainGoUp!

Содержание программы

<p>Модуль 1</p> <p>«Резонансное лидерство»</p>	<p>Цель: изучить подходы к развитию лидерской позиции, стили резонансного лидерства</p> <p>Роль и влияние лидера на командную активность</p> <ul style="list-style-type: none">– задачи, которые должен решать лидер в работе с сотрудниками: лидер vs менеджер– инструменты лидера при формировании единого информационного поля в команде– развитие демократического стиля– механизмы формирования взаимопонимания и доверия в отношениях с сотрудниками <p>Многообразие вариантов стиля руководства сотрудниками</p> <ul style="list-style-type: none">– диагностика личного стиля управления– выбор стилей руководства в зависимости от целей компании и уровня развития сотрудника– анализ своих сильных сторон и возможностей в руководстве <p>Какие возможности дает каждый из резонансных стилей</p> <p>Построение будущего организации – развитие трансформирующего стиля лидерства</p> <ul style="list-style-type: none">– развитие организации в рамках модели «от перспективы к действию»– что такое перспектива (видение) долгосрочных целей и зачем это нужно организации– определение миссии и ее влияние на перспективу– составляющие корпоративной культуры при определении и реализации новой стратегии развития– определение и конкретизация Главных Ценностей компании– интерпретация Главных Ценностей Компании в легко понимаемую формулировку для персонала организации– постановка целей перед подразделениями <p>В конце тренинга: каждый участник получит список литературы по изучаемой теме, развивающую обратную связь от тренера, рабочее задание</p>	<p>Участники:</p> <ul style="list-style-type: none">– осознают свои сильные стороны как лидера– определяют значение каждого из резонансных стилей лидерства в достижение целей компании– научатся передавать свое видение целей сотрудникам и воодушевлять их на достижение цели
--	--	---

<p>Модуль 2.</p> <p>«Коучинг в организации»</p>	<p>Цель: Изучить основные идеи и методы управления в стиле коучинг, которые повышают продуктивность команд, организации в целом</p> <p>Что такое коучинг в управлении</p> <ul style="list-style-type: none">– Преимущества коучинга, как стиля управления и лидерства. Пример коучинговых культур мультинациональных компаний.– Руководитель, как коуч - 5 основных принципов. Отличия коучинга от наставничества, тренинга, консалтинга, директивного управления. <p>Управление в стиле коучинг в действии</p> <ul style="list-style-type: none">– Самые эффективные вопросы для продвижения к цели и получения результатов.– Преимущества вопросов для раскрытия потенциала сотрудника в противовес обучению на примере/экспертному знанию.– 4 вопроса планирования в постановке задач. Создание внутренней мотивации на достижение результатов и постоянное совершенствование.– Колесо баланса – универсальный инструмент планирования и оценки продвижения к результатам.– Коучинг в управленческих беседах. <p>Мотивирующее лидерство</p> <ul style="list-style-type: none">– 5 источников стойкой мотивации сотрудников– Создание мотивирующей организационной среды и мотивация в управленческом общении– Уровни ценностей: спиральная динамика. <p>Коучинг в управлении командой.</p> <ul style="list-style-type: none">– Влияние коучингового подхода на создание эффективной команды. Создание атмосферы доверия и синергии в команде.– Применение коучингового подхода в совещаниях и планерках. Самые эффективные вопросы при планировании и анализе командой работы– Создание миссии команды <p>Развитие коучинговой культуры организации</p> <ul style="list-style-type: none">– Типы корпоративных культур. Каким компаниям подходит коучинговая культура?– Организационные практики в стиле коучинг– Решение кейса: «Внедрение коучинговой культуры» <p>В конце тренинга: каждый участник получит список литературы по изучаемой теме, развивающую обратную связь от тренера, рабочее задание</p>	<p>Участники:</p> <ul style="list-style-type: none">– проанализировать свой управленческий стиль и внести изменения– начать переносить фокус внимания сотрудников на внутреннюю, самомотивацию– внедрить диалог в работу с командами– оценить и при необходимости спланировать внедрение элементов коучинговой культуры <p>Компания</p> <ul style="list-style-type: none">– повысит продуктивность работы команд в долгосрочной перспективе– внедрит идеи культуры открытого диалога и ответственности за результат
---	---	---