

РУКОВОДСТВО В СТИЛЕ КОУЧИНГ

Цель: развить навыки руководства «без опоры на власть», изучить способы развития сотрудников на рабочем месте.

Целевая аудитория:

Руководители разных уровней управления, сотрудники кадрового резерва.

Формат:

Длительность программы 8 часов (1 день). Размер группы от 8 до 15 человек.

Алгоритмы, методы и технологии:

Модель РОСТА (GROW), техники активного слушания, техника аргументации: «Тезис-Аргумент-Иллюстрация», «ПВН», «story telling», алгоритм предоставления обратной связи на рабочем месте, алгоритм предоставления обратной связи по результатам деятельности, техника безоценочного сообщения «Я-сообщение».

В процессе обучения используются групповые и индивидуальные форматы работы. Задача тренера – вовлечь каждого участника в дискуссии, рефлексии, анализ выполненных упражнений и кейсов (в т. ч. видеоанализ). Все участники получают обратную связь от тренера, имеют возможность в процессе тренинга или по его завершению получить ответы на свои вопросы.

Развиваемые навыки и используемые методы	Результаты
<p>1. Введение:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Управленческая позиция и источники власти • Инструменты руководителя-лидера • Развитие сотрудников как инструмент лидерства и функция менеджера • Что развиваем? Знания, навыки, модели поведения 	<p>Участники:</p> <p>Формируют необходимые установки, знают основные инструменты руководителя</p>
<p>2. Модель желаемого поведения сотрудника:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Желаемая модель поведения как задача развития и инструмент управленческого контроля • Какое поведение требуется от подчиненного? • Критерии желательного поведения • Постановка целей, планирование развития сотрудников 	<p>Участники:</p> <p>Определяют различные модели поведения сотрудника в зависимости</p> <p>Могут ставить сотруднику цели развития и планировать его</p>
<p>3. Выбор способов развития сотрудника:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Формальное развитие: участие в тренингах, семинарах, вебинарах, изучение профессиональной литературы • Развитие через решение рабочих задач: замещения, развивающие проекты, стажировки, ротации, shadowing • Развитие во взаимодействии: коучинг, наставничество, менторинг, социальное обучение, поддержание улучшений 	<p>Участники:</p> <p>Владеют разными способами развития сотрудников</p>
<p>4. Коучинг – технология раскрытия потенциала личности обучаемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Формирование индивидуального стиля руководителя-коуча • Условия и задачи проведения коучинга • Позиция руководителя в ситуации коучинга • Развивающее интервью по модели РОСТА (GROW) • Техники активного слушания • Трансляция идей, формирование позитивного образа, желаемого результата • Техники аргументации: «Тезис-Аргумент-Иллюстрация» и «ПВН» • Использование метафор и «story telling» 	<p>Участники:</p> <p>Знают как сформировать индивидуальный стиль руководителя-коуча</p> <p>Владеют основными инструментами коучинга для развития сотрудников</p>



5. Обратная связь, как технология управления и развития:

- Контролирующая, мотивирующая и развивающая роли обратной связи
- Алгоритм предоставления обратной связи на рабочем месте
- Алгоритм предоставления обратной связи по результатам деятельности
- Техника безоценочного сообщения «Я-сообщение»

Участники:

Могут использовать обратную связь как инструмент управления и развития сотрудников

Программа проведена для Компаний:

Microsoft

IBS
ИНФОРМАЦИОННЫЕ
БИЗНЕС СИСТЕМЫ

LUXOFT
Engineering Business Performance

LAFARGE

СБЕРБАНК ФАКТОРИНГ

**UNITED
EUROPE
GROUP**