

СИТУАЦИОННОЕ РУКОВОДСТВО

Цель: освоить новые модели управления через выбор стиля, соответствующего бизнес-ситуации и степени готовности подчинённых, развить навыки как индивидуального, так и группового руководства.

Целевая аудитория:

Руководители среднего и высшего уровней управления, а также сотрудники кадрового резерва.

Формат:

Длительность программы 16 часов (2 дня по 8 часов). Размер группы от 8 до 15 человек.

Алгоритмы, методы и технологии:

Модели ситуационного руководства Херси-Бланшара, Митчелла-Хауса, Фидлера, Врума-Йеттона-Яго.

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. Ситуационный выбор модели управления:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Модель Херси-Бланшара • Модель Митчелла-Хауса • Модель Фидлера • Модель Врума-Йеттона-Яго <p>Упражнения и кейсы: «Бизнес - ситуация» (4 варианта)</p> | <p>Участники: Могут определить эффективную модель ситуационного управления в зависимости от бизнес-ситуации</p> |
| <p>2. Определение готовности подчиненного к выполнению задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Способы оценки умений, знаний и навыков подчиненного по отношению к конкретной задаче • Методы определения уровня мотивированности подчиненного на выполнение задачи <p>Упражнения и кейсы: «Выбор подчинённого» (4 варианта)</p> | <p>Участники: Знают как определить степень готовности подчинённого к выполнению разных бизнес-задач Умеют выбирать кандидата на выполнение задания, основываясь не только на его профессиональные знания, но и на чёткое понимание степени мотивированности сотрудника</p> |
| <p>3. Выбор оптимального стиля индивидуального руководства:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Применение инструктирующего стиля. Способы проверки понимания подчиненным поставленной задачи и осуществления контроля при инструктирующем стиле • Применение убеждающего стиля. Искусство сочетать инструктирование и мотивирование • Применение поощряющего стиля. Оказание поддержки и мотивирование подчиненного на выполнение задачи • Применение делегирующего стиля. Мастерство сочетания свободы творчества и контроля <p>Методология: модель Херси-Бланшара Упражнения и кейсы: «Успешный кандидат» (4 варианта)</p> | <p>Участники: Могут определить стиль руководства, адекватный мотивированности подчиненного и уровню его готовности к выполнению задачи</p> |

4. Выбор оптимального стиля группового руководства:

- Предпочитаемый стиль руководителя и ситуационная благосклонность
- Подбор руководителя под сотрудников и подбор сотрудников под руководителя
- Необходимость привлечения подчиненных для принятия решения
- Авторитарный, консультативный и групповой стили

Методология: Модель Митчелла-Хауса, модель Фидлера, модель Врума-Йеттона-Яго

Упражнения и кейсы: «Новая задача нашего отдела» (3 варианта)

Участники:

Определяют стиль руководства группой сотрудников, исходя из конкретной задачи

Программа проведена для Компаний:

