

## ТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ В РУКОВОДСТВЕ

**Цель:** усовершенствовать практические навыки руководства исполнением, что позволит изменить систему отношений руководителя и подчиненных, повысит общую эффективность компании.

**Целевая аудитория:**

Руководители высшего и среднего управленческого уровня.

**Формат:**

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

**Алгоритмы, методы и технологии:**

Функции управления по Файолю, поддерживающий менеджмент, мотивационные и гигиенические факторы мотивации по Герцбергу, этапы развития системы отношений, алгоритм делегирования, режимы контроля, эволюция готовности подчиненного, алгоритм выбора стиля руководства

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><b>1. Руководство как процесс:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Управленческий цикл</li> <li>• Кабинетный и полевой этажи управления</li> <li>• Главное качество профессионального менеджера</li> <li>• Уменьшение текучести персонала</li> </ul> <p><b>Методология:</b> функции управления по Файолю, поддерживающий менеджмент  <b>Кейсы:</b> «Open-spice» как инструмент поддерживающего менеджмента, «Требовательный руководитель»</p>	<p><b>Участники:</b>            Могут определить приоритеты в работе руководителя            Понимают, что требовательность - главное качество профессионального менеджера</p>
<p><b>2. Базовые навыки руководства:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Постановка задачи для сотрудников разной готовности</li> <li>• Нейтрализация сопротивления подчиненных</li> <li>• Удержание иерархии в коллективе</li> <li>• Выговор и похвала в работе руководителя</li> <li>• Санкционирование</li> <li>• Управление эмоциональной динамикой подчиненных</li> </ul> <p><b>Методология:</b> эволюция готовности подчиненного, алгоритм выбора стиля руководства  <b>Кейсы:</b> «Возражающий подчиненный», «Бунт на корабле», «Повторяющаяся ошибка», «Публичная похвала»</p>	<p><b>Участники:</b>            Знают как ставить задачи и нейтрализовать возражения подчиненных            Понимают, как удержать иерархию            Умеют предоставлять отрицательную и положительную обратную связь подчиненному по результатам работы            Знают, как грамотно использовать властные полномочия</p>
<p><b>3. Системные механизмы в руководстве:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Способы и инструменты мотивации;</li> <li>• Закономерности групповых процессов и их использование в руководстве;</li> <li>• Делегирование. Наделение полномочиями и ответственностью;</li> <li>• Механизмы контроля и варианты последующих санкций.</li> </ul> <p><b>Методология:</b> мотивационные и гигиенические факторы мотивации по Герцбергу, этапы развития системы отношений, алгоритм делегирования, режимы контроля  <b>Кейсы:</b> «Эволюция развития коллектива и формы стимулирования», «Делегирование или постановка задачи»</p>	<p><b>Участники:</b>            Умеют распределять усилия по мотивации подчиненных            Владеют принципами делегирования            Различают и верно выбирают режимы контроля сотрудников</p>



Программа проведена для Компаний:

