**Возможно ли в России цивилизованное управление подчиненным?**

**Цель тренинга** – повысить управленческие компетенции руководителей подразделений (групп, отделов, точек продаж и т.п.). Тренинг рассматривает современные концепции менеджмента. Обучение построено на анализе деятельности западных и российских управленцев. Во время обучения предлагается решение ряда задач, позволяющих повысить эффективность управления. Теоретический материал сочетается с выполнением заданий (кейсов) и дает основу для построения практических мероприятий.

****Данный курс **будет полезен руководителям** среднего управленческого уровня, а также командам руководителей, начинающих свою совместную профессиональную деятельность. Тренинг содержит описание реальных ситуаций, происходящих в подразделениях. Участники тренинга, анализируя ситуации, выбирают свой оптимальный стиль управления. Тренинг отвечает на три основных вопроса: «что делать?», «как делать?» и «когда делать?». Управление изменениями проходит подтекстом по всему курсу и в последней теме семинара слушатели получают необходимый инструментарий по управлению изменениями.

На тренинге используются такие **методы работы**, как просмотр видеозаписей, работа с учебными ситуациями, тестирование, дискуссии, лекционные вставки.

***«Бизнес делают люди, поэтому самое великое искусство - научиться ими управлять»***

**Продолжительность** **курса** – два дня.

Занятия проходят с 10 до 18.00 часов.

 **Программа**

1. **Цель деятельности менеджера**

Результативность и эффективность.

Функции и роли менеджера.

Выработка оптимальных решений.

Управленческий цикл.

1. **Планирование и управление нагрузкой**

Система планирования. Виды планов,

Планирование, распределения ресурсов для оптимального использования.

Тайм-менеджмент в действиях руководителя.

Делегирование, как функция управления временим и функция развития подчиненных. Как и что делегировать, но не вырастить себе замену.

1. **Постановка задач**

Критерии правильно поставленной цели подчиненному.

Стиль управления.

Ситуационный подход. Модель ситуационного лидерства.

Определение готовности подчиненного к выполнению предполагаемой задачи.

Выбор оптимального стиля управления подчиненными при постановке задач.

1. **Мотивация**

Что движет людьми. Виды стимулов.

Оценка потребностей личности.

Как правильно мотивировать персонал для получения результатов.

Что значит «устный контракт» и ожидания персонала.

Ограничения финансовых методов стимулирования.

Не финансовые методы мотивирования – практические действия.

1. **Формирование команды**

Отличия индивидуального поведения личности при независимой деятельности и работе в группе.

Командные роли, как их определить и объединить в целое.

Принципы построения команды и управление командой.

Групповая динамика. Фазы развития команды и варьирование методами и стилями управления.

1. **Лидерство в коллективе**

Что такое лидерство, чем лидерство отличается от управления.

Как проявляется лидерство. Лидерство в рабочих ситуациях.

Инструменты лидера. Действия управленца в процессе лидирования.

Повышение авторитета без потери управляемости коллективом.

1. **Организация работы**

Анализ действующих бизнес-процессов.

Поиск способов реорганизации деятельности подразделения, позволяющих резко повысить эффективность.

Креативность в управлении. Выход за границы зону комфорта.

Организация деятельности подразделения.

1. **Контроль и коррекция деятельности**

Схема контура управленческого контроля.

Необходимость отслеживания ситуации и принятия корректирующих воздействий.

Постановка контрольных точек.

Виды и формы контроля. Цель контроля.

Реакция руководителя на выполненное задание: алгоритмы коррекции деятельности (критика подчиненного). Правила предоставления подчиненному обратной связи.

1. **Работа с персоналом**

Компетенции, что это такое. Оценка по компетенциям и по целям.

Отбор персонала, как функция создания эффективного коллектива.

Что и как надо выяснить на собеседовании.

Как на собеседовании убедиться в верности предоставляемой кандидатом информации о себе.

1. **Управление изменениями**

Почему люди сопротивляются изменениям.

Преодоление сопротивления персонала и вовлечение в процессы изменений.

Программа изменений и её зависимость от стартовых условий, доступного времени, баланса поля сил и т.д.

Формирование программы изменений в виде практических мероприятий.

Трансляция новостей, как элемент процесса изменений.

Возможности руководителя по изменению субкультуры подразделения.