**Как правильно эксплуатировать людей или наука управления**

**Цель тренинга** – повысить управленческие компетенции руководителей подразделений (групп, отделов, управлений 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 и дает основу для построения практических мероприятий.

Данный курс 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 тренинга слушатели получают необходимый инструментарий по управлению изменениями.

**Что обеспечивает результат тренинга**

На тренинге используются такие **методы работы**, как просмотр видеозаписей, работа с учебными ситуациями (кейсами), ролевые и деловые игры, тестирование, дискуссии, лекционные вставки.

**Тренинг адаптирован для:**

* Руководителей подразделений уровня Middle и Top

**Продолжительность:** 3 дня - 24 часа

**Программа**

1. **Цель деятельности менеджера.**

Результативность и эффективность.

Выработка оптимальных решений.

1. **Планирование.**

Система планирования.

Виды планов, построение планов, анализ распределения ресурсов для оптимального использования.

1. **Постановка задач.**

Критерии правильно поставленной цели подчиненному.

Стиль управления.

Ситуационный подход.

Оценка готовности подчиненного к выполнению конкретной 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.

Принципы построения команды и управление командой.

Групповая динамика в рабочем коллективе.

1. **Лидерство в коллективе.**

Что такое лидерство, чем лидерство отличается от управления.

Как проявляется лидерство. Лидерство в рабочих ситуациях.

Модель «3D».

Инструменты лидера. Действия управленца при выполнении лидирования.

Повышение авторитета без потери управляемости коллективом.

Как развить компетенцию «Лидерство».

1. **Конфликты в коллективе и формирование духа сотрудничества.**

Реальность человеческих взаимоотношений.

Способы и методы решения конфликтов в подразделениях.

Роль руководителя в решении конфликтов.

Отличия поведения отдельной личности при индивидуальной деятельности и работе в группе.

Групповая динамика – неизбежность и варианты управления динамикой.

Принципы построения команды и управление командой.

1. **Организация работы.**

Анализ действующих бизнес-процессов.

Организация деятельности подразделения.

1. **Контроль и коррекция деятельности.**

Схема контура управленческого контроля.

Необходимость отслеживания ситуации и принятия корректирующих воздействий.

Реакция руководителя на выполненное задание: алгоритмы коррекции деятельности (критика подчиненного).

1. **Оценка кандидатов.**

Отбор персонала.

Что и как надо выяснить на собеседовании.

Интервью по компетенциям.

Проверка достоверности предоставляемой информации во время проведения интервью. Диагностика лжи.

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

1. **Развитие подчиненных**

Руководитель наставник. Наставничество и коучинг, в чем разница.

Цикл наставничества.

Отличия обучения взрослых от обучения детей.

Мотивирование обучаемого к развитию.

Постановка задач обучаемому.

Наблюдение за обучаемым.

Обратная связь обучаемому. Корректирующая беседа.

«Натаскивание» персонала – формирование навыка.

Специфика управления талантами.

1. **Управление изменениями.**

Почему люди сопротивляются изменениям.

Преодоление сопротивления персонала и вовлечение в процессы изменений. Стратегии проведения изменений.

Трансляция новостей.

Формирование программы изменений.