



Управление - это наука со своими правилами и закономерностями

Управление командой

Целевая аудитория

Руководители **высшего и среднего** управленческого звена.

Цель тренинга

Сформировать у руководителей высшего управленческого звена навыки, необходимые для создания в коллективе условий, способствующих высокой мотивации подчиненных. Тренинг предназначен для ТОП-менеджеров и менеджеров среднего звена, которые имеют прямых подчиненных и непосредственно вовлечены в процессы управления.

Процесс

Интерактивный игровой тренинг с большим количеством разбираемых кейсов и анализируемой информации.

Методика

Теоретическая часть включает авторские модели ведущих мировых специалистов в области мотивации.

Практическая часть дает участникам навыки анализа мотивационных профилей сотрудников и планирования своего менеджерского воздействия на них.



Управление - это наука со своими правилами и закономерностями

Содержание

Принципы организации и управления командой

Команда - это группа индивидов, объединённая едиными целями, ценностями и общими подходами к реализации совместной деятельности.

Главными отличиями команд от традиционных рабочих групп являются:

- Наличие синергетического эффекта
- Взаимозависимость
- Взаимодополняющие умения
- Разделяемая ответственность за командный результат
- Наличие внутрикомандных ролей
- Наличие лидера





Управление - это наука со своими правилами и закономерностями

Организация и ее структура

- Культура компании
- Диаграмма наилучшего согласования

Упражнение:

Форма упражнения - групповая дискуссия и презентация результатов обсуждения.
Суть упражнения – оценка культуры компании с помощью диаграммы наилучшего согласования.

Необходимо оценить, насколько ваш стиль управления соответствует подчиненным, ситуации (атмосфере в компании), заданиям, процессам в компании, клиентам и рынку.

Каким аспектам своей работы следовало бы уделять больше внимания?

Какие управленческие задачи стоит решить?

Результат упражнения – оценка и анализ культуры компании. Соответствие собственного стиля управления подчиненными этой культуре.

Итоговое упражнение. Решение бизнес-кейса:

Форма упражнения – ролевая игра.

Суть упражнения – разбор предложенной ситуации. Определение мотивационного профиля сотрудника по всем разбираемым моделям.

Проведение мотивационной беседы с сотрудником в начале отчетного периода.

Предоставление обратной связи по результатам предыдущего периода.

Постановка задачи на следующий период.

Все задания необходимо выполнить, обращая внимание на профиль сотрудника.

Результат упражнения – резюмирование различных теорий мотивации.

Развитие навыка определения мотивационного профиля сотрудников.

Развитие навыка мотивации сотрудников с различным профилем.



Управление - это наука со своими правилами и закономерностями

Характеристики задачи

- Целеполагание как мотиватор деятельности команды:

Типы целей	Телеономия	Целенаправленность	Целеустремленность
Уровни целеобразования	"Встроенные" цели, жизнеобеспечение (сохранение целостности, равновесия, vs прибыльность и т. п.)	"Настройка" на стабильные цели (тип клиентов, услуг и т. п.)	Способность к порождению новых целей, к изменению условий
Управленческие ценности	Самосохранение	Выбор из имеющихся вариантов	Изменение среды
Стили управления	Неактивный Поддержание равновесия и функционирования	Реактивный Адаптация к изменениям среды.	Проактивный Формирование среды (новых потребностей, услуг)
Методы управления	Контроль	План	Формирование образа будущего
Типы организационной культуры	Интеграция "все вместе"	Профессионализм Качество работы	Идеология фирмы Авангардные ценности, цели

Упражнение:

Форма упражнения - групповая дискуссия и презентация результатов обсуждения.

Суть упражнения – оценка KPI конкретных сотрудников, подчиненных участников тренинга.

Необходимо оценить, насколько элементы системы целеполагания представлены в действующей системе управления.

Каким ее аспектам следовало бы уделять больше внимания.

Где вы видите свою роль как менеджера.

Какие системные задачи стоит решить.

Оценка существующих целей сотрудников, проверка их на соответствие критериям SMART-модели. Оценка понятности и согласованности этих целей, а также уровня восприятия целей сотрудниками.

Назаров Алексей

Консультант в области управления продажами

+7 916 522 16 45 nazarov.nvision@gmail.com

www.anazarov.org



Управление - это наука со своими правилами и закономерностями

Результат упражнения – оценка и анализ текущих KPI сотрудников и их воздействие на поведение подчиненных. Возможно, по результатам упражнения будут приняты решения о фокусировании внимания подчиненных на приоритетных задачах компании.

Упражнение на предоставление обратной связи (20 мин):

Форма упражнения – работа в мини-группах.

Суть упражнения – предоставление обратной связи сотрудникам по результатам их работы (различные мини-кейсы по выполнению KPI).

Результат упражнения – закрепление навыка предоставления обратной связи сотрудникам по выполнению/невыполнению KPI и постановка задач на следующий период.

Мотивация

- Теория двух факторов Герцберга
- Тестирование участников
- Анализ корпоративной культуры компании
- С каким мотивационным профилем сотрудники необходимы компании в большей степени

Упражнение:

Форма упражнения – тестирование участников и интерпретация результатов тестирования.

Обсуждение полученных результатов. Анализ потенциального профиля сотрудника.

Суть упражнения – анализ персонального мотивационного профиля и профиля сотрудников. Чего стоит ожидать от носителей различных профилей.

Правильно ли распределены управленческие кадры и специалисты.

Результат упражнения – формирование навыка проведения тестирования мотивационного профиля сотрудника по данной модели. Повышение качества принятия управленческих решений.

Упражнение на предоставление обратной связи:

Форма упражнения – работа в мини-группах.

Суть упражнения – предоставление обратной связи сотрудникам по результатам их работы (различные мини-кейсы).

Результат упражнения – закрепление навыка предоставления обратной связи сотрудникам с различным мотивационным профилем.



Управление - это наука со своими правилами и закономерностями

Лидерство в команде

- Внутреннее лидерство
- Ситуативное лидерство
- Командное или тактическое лидерство
- Системное или стратегическое лидерство
- Законодательное лидерство



Подведение итогов тренинга

- Резюмирование материала
- Составление плана дальнейших действий
- Обратная связь от участников
- Вручение сертификатов

Результат

- Участники тренинга получают инструменты управления командой.
- Разовьют свои способности по эффективному использованию полученных инструментов.
- Получат практический опыт в оценке действующей системы управления командами.
- Закрепят навык постановки цели, контроля выполнения и предоставления обратной связи сотрудникам с различным мотивационным профилем.
- Повысят качество принятия управленческих решений.

Назаров Алексей

Консультант в области управления продажами

+7 916 522 16 45 nazarov.nvision@gmail.com

www.anazarov.org