**Как поступить управленцу в ситуациях, когда всё не так…**

**Цель тренинга** – повысить управленческие компетенции руководителей.

Сразу объясним, почему в названии применено слово «ситуаций» - в работе управленца ему необходимо общаться с подчинёнными, принимать решения и разруливать проблемы. Прося совет у коллег, он говорит: «Вот такая получилась ситуёвина…». Отсюда и ситуация - кейс по-научному.

Все кейсы, это сборник рассказов о реальных событиях, в которых возник кульминационный момент принятия управленцем решения, что же предпринять. Например, подчинённый заявил, что ему всё «фиолетово», а руководителю надо решить, сразу его «бить» или сначала «подкупить» *(данный пример сокращен до одной фразы)*.

Конечно, во время оцифровки кейса тренер чуть приукрасил, чуть сгустил краски, добавил драматизма, но весь сюжет - это быль. Так было, тренер знает, как поступил управленец, и к чему это привело.

***«Руководить - это значит не мешать хорошим людям работать»***

*Петр Леонидович Капица*

Каждый кейс не имеет однозначного, явного, прозрачного решения. Группе обучаемых ставится задание провести анализ ситуации: что происходит, кто виноват и что делать. После обсуждения, тренер демонстрирует, как теории менеджмента ложатся на данный кейс, как практика управления сочетается с мнением общепризнанных гуру менеджмента.

**Механика проведения на примере одного модуля (1 час 30 мин).**

1. Обучаемые получают первый кейс и индивидуально анализируют его, определяют, что не так, и что надо предпринять.
2. Один из обучаемых озвучивает свое решение.
3. Проводится групповое обсуждение.
4. Тренер подводит итог и осуществляет связку «практика - теория».
5. Анализ второго кейса…
6. Анализ одного - двух кейсов от участников обучения (обучаемые готовят свои кейсы заранее).

**В каких ситуациях полезен такой формат?** Он полезен в ситуациях, когда нет доверия к теории, когда у обучаемых есть вопросы по существу, когда все обучаемые уже прошли тренинги и осталось только превратить теорию в практику.

**Кто проводит?** Проводит тренер, имеющий практику управления людьми до позиции ТОП-менеджера. Тренер получил российское и британское образование по менеджменту. Тренер знаком с психологией производственных отношений.

**Развиваемые компетенции:**

* Принятие управленческих решений.
* Проведение системного анализа.
* Знание (закрепление знаний) теорий и инструментов управленца.

**Продолжительность мероприятия** – один день, с 10 до 17.30 часов.

**Программа**

1. **Модуль A. Цель деятельности руководителя, функции, пределы**

Кейс «Новый руководитель отдела продаж - торговать или управлять»

Кейс «Босс и блондинка - дружить или…»

Кейсы обучаемых

1. **Модуль B. Управление эмоциями подчиненных, управление различиями**

Кейс «Проблема двойных рам - ребенка может обидеть каждый»

Кейс «Георгий и Константин - технарь против гуманитария»

Кейсы обучаемых

1. **Модуль C. Действие в изменяющейся среде, стили управления**

Кейс «Фабрика механических пил - когда ничего сделать невозможно»

Кейс «С шашкой наголо - надо ли управленцу ходить в поля»

Кейс «Строптивый подчинённый - бить или объяснять»

Кейсы обучаемых

1. **Модуль D. Формирование команды. Управление субкультурой**

Кейс «Совещание в моно-режиме - одно неверное слово - и ты банкрот»

Кейс «Проваленный проект - можно ли сдвинуть сроки и отменить решение»

Кейсы обучаемых