### Как сделать так, чтобы сотрудники достигали максимальных результатов, работали результативно и с «огоньком»

Основной вопрос, разбираемый на тренинге, это как эффективно управлять подчиненными.

На тренинге разбираются следующие ключевые вопросы:

* Как поставить задачи с учетом индивидуальных особенностей.
* Как мотивировать к выполнению задач.
* Как обеспечить необходимый уровень компетентности сотрудников.
* Как не потерять контроль и получить необходимый результат.

Содержание программы составлено по анализам ответов обучаемых в ходе проведенных интервью. Обучаемым задавались вопросы из следующих групп:

* Что хотели бы изучить?
* Что поможет в вашей работе?
* Какие проблемы возникают у вас?
* Какие проблемы возникают у ваших подчинённых?

Весь тренинг построен на рассмотрении реального опыта управления, а не на цитировании теоретиков.

Тренинг наполнен практическими заданиями (50% времени), дискуссиями на острые темы и по спорным решениям в управленческих ситуациях. В тренинге используются видео-кейсы из банковской деятельности.

***«Не может - научим, не хочет - заставим»***

*Максим Перепелица*

**Результаты, что получат участники тренинга**

* Смогут управлять каждым подчиненным с учетом его особенностей.
* Научаться максимально использовать возможности подчиненных.
* Получат навык не материальной мотивации подчинённых.
* Смогут развить квалификацию подчинённого не прибегая к помощи дорогостоящих провайдеров.

**Тренинг адаптирован для:**

Руководителей структурных подразделений (руководителей департаментов, управлений, отделов и т.п.)

Продолжительность тренинга: 1 день – 8 часов

### **Программа**

1. Вводная часть тренинга

Управленческий цикл - основные функции управления

Управление людьми и Управление сверлами, сходство и различие в методах

Результат и Эффективность. Как выдать результат и не потерять персонал

1. Постановка целей и планирование деятельности сотрудников

Правила постановки целей

Основные ошибки постановки целей

Модель ситуационного управления (ситуационного лидерства).

Определение уровня готовности подчинённого

Идентификация предпочитаемого стиля управления, который использует руководитель в своей практике

Определения соответствия стиля руководителя и уровня готовности подчиненного

Тренировка навыка постановки задач и контрольных точек

1. Мотивация сотрудников

От «Пирамиды» Маслоу к современным методам, работающим в России

Мотивационный тип сотрудника. Мотивационные типы по Герчикову В.В.

Что движет каждым мотивационным типом

Идентификация мотивационного типа

Кого брать на работу - как определить, кто будет успешен и с желанием работать.

Соответствие мотивационного типа и занимаемой должности

Как и чем мотивировать

Почему профессионалы выгорают или причины слабой мотивации

1. Техники и инструменты наставничества и коучинга для повышения уровня квалификации сотрудника

Развитие подчинённого руководителем на рабочем месте

Оценка текущих навыков сотрудника

Принципы развития навыков у взрослых

Процесс наставничества: с чего начать и как определить результат

Модель натаскивания: пошаговый алгоритм обучения, дающая гарантированный результат

Обратная связь по результатам контроля деятельности сотрудника