**Управленец – это профессия**

Подчиненные ведут себя как дети? Вы, руководитель, уехали в отпуск, а ваш мобильный телефон трезвонит без остановок, без вашего совета никто не может принять решения? Подчиненные опаздывают на работу, а начинают собираться домой за пятнадцать минут до окончания рабочего дня? Вы считаете, что только вы можете всё сделать верно, качественно и в срок? Вы вкладываете в дело всю душу, а Ваши сотрудники относятся к заданиям "спустя рукава"? Отношения в коллективе великолепные, а работа почему-то не движется?

Данные тренинг сделает так, что на эти вопросы у вас появятся точные ответы. Вы поймете, что происходит, узнаете, как поступить и попробуете свои силы уже на тренинге. Мы не цитируем теоретические выдержки из учебников, мы отвечаем на практические вопросы и даем каждому реальные инструменты управления.

**Что получат участники тренинга**

* Улучшат навык постановки задач с учетом готовности подчиненного (квалификации и мотивации).
* Поймут, что движет людьми. Научатся мотивировать персонал, в первую очередь нефинансовыми методами.
* Научатся формировать команду и управлять ей, оставаясь руководителем, а не приятелем. Поймут, что команда - это не сборище друзей с общими интересами, а работоспособный коллектив.
* Узнают, что такое лидерство, чем оно отличается от управления. Поймут, как управлять без применения ресурсов (денег) или опоры на власть. Выполнят упражнения по развитию своих лидерских навыков.
* Освоят метод формирования у подчиненных верных навыков деятельности (без отрыва на аудиторное обучение).
* Научатся корректировать деятельность подчиненного в случаях наличия ошибок и невыполнения плановых показателей в работе.
* Научаться создавать субкультуру достижений в подчиненном подразделении.

**Тренинг адаптирован для:**

* Управленцев с опытом управления.

**Программа**

1. **Цель деятельности менеджера**

Различные уровни осознания своей работы: вертолётный и микроскопный взгляд.

В чем отличие успешного и неуспешного руководителя.

Локус контроля. Источник моих успехов и неудач.

«Я – причина» базовая установка успешного человека.

«Результат не врёт» - реальный взгляд на свою деятельность и на деятельность подчинённых.

Взятие на себя ответственности за результативность и эффективность.

1. **Постановка задач**

Критерии правильно поставленной цели подчиненному.

Критерии SMART цели. Может ли подчинённый управлять руководителем.

Оценка готовности подчинённого к выполнению конкретной задачи. Уровни готовности.

Стили управления в процессе постановки задачи. Мой любимый стиль управления и надо ли его менять.

Ситуационный подход. Модель «Ситуационного лидерства».

Что такое лояльность подчиненного и нужна ли она руководителю. Причины потери лояльности. Надо ли воспитывать или лучше провести селекцию.

Практикум. Выбор оптимального стиля управления каждым подчинённым в зависимости от его готовности к выполнению задачи.

1. **Мотивация**

Что движет людьми. Виды стимулов. От пирамиды Маслоу к современным теориям и техникам.

Тест – оценка своего мотивационного типа.

Мотивационные типы сотрудников по В.И. Герчикову. Теория, которая работает в России. Признаки каждого типа.

Оценка мотивационного типа подчиненного без применения тестов.

Пять типов трудовой мотивации.

Виды и формы стимулирования (7 типов).

Связь мотивационных типов и видов стимулирования.

Предпочтительные типы мотивации при наборе и расстановке персонала.

Как правильно мотивировать персонал для получения результатов.

Формирование мотивации у подчиненного. Руководитель, как коуч.

1. **Формирование команды**

Отличия индивидуального поведения личности при обособленной деятельности и работе в группе. Почему «хорошие мальчики превращаются в банду хулиганов».

Групповая динамика в рабочем коллективе. Что является закономерностью, а что особенностью конкретного коллектива.

Правильное управление на каждом этапе жизненного цикла команды.

Как руководителю создать эффективную команду - принципы и методы построения команды, управление командой.

Как остаться руководителем, являясь членом команды. Дружить или командовать.

1. **Лидерство в коллективе**

Какими силами обладает управленец.

Можно ли управлять, не прибегая к деньгам или власти.

Что такое лидерство, чем лидерство отличается от управления.

Как проявляется лидерство. Лидерство в рабочих ситуациях.

Модель «3D». От общего к конкретике.

Инструменты лидера. Действия управленца при выполнении лидирования.

Повышение авторитета без потери управляемости коллективом. Лидеры с разными стилями и целями.

Как развить компетенцию «Лидерство». Несколько практических упражнений.

1. **Контроль и коррекция деятельности подчиненного.**

Контур управленческого контроля.

Виды контроля. Когда и как контролировать. Сколько контрольных точек необходимо установить подчиненному.

Выбор вида контроля. Почему контроль начинается на стадии постановки задачи.

Принятие решения о корректирующем воздействии.

Корректирующая беседа с подчиненным: алгоритм коррекции деятельности (критика подчиненного).

Что делать, если критика не меняет ситуации. Можно ли добиться того, что сотрудники перестанут «опаздывать на работу».

**Что обеспечивает результат тренинга**

**Методы, используемые в тренинге:**

* Тренер с группой формирует правильный алгоритм действий, который затем отрабатывается - формируется верный навык поведения.
* Групповые дискуссии, в ходе которых обучаемые обмениваются своим успешным опытом и узнают, как добиваются результатов коллеги. Тренер дополняет диспут яркими примерами из других организаций и своими собственными.
* Просмотр фрагментов специализированных учебных видеофильмов наглядно демонстрирует, как надо действовать, показывая правильную модель поведения - лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать.
* Психогимнастические упражнения поднимают активность обучаемых, держат их в тонусе. Активная групповая динамика создает атмосферу энергия и позитива, позволяющую усвоить больше материала и получить больше навыков. Наши тренинги проходят на одном дыхании.
* Специализированные задания, например тесты или задачки, позволяют обучаемым оценить свой управленческий уровень.

**Связь тренинга с практической деятельностью обучаемых:**

* Перед тренингом мы проводим встречи с заказчиком, обсуждаем цели тренинга, узнаём специфику компании, проблемы, задачи и особенности обучаемых.
* Материалы тренинга адаптируются, мы не только меняем колонтитулы, мы адаптируем программу, кейсы, деловые игры.
* На тренинге обучаемые определяют план своих действий на рабочем месте после тренинга.

**Тренер-эксперт:**

* Тренер имеет опыт работы в коммерческих организациях на управленческих позициях, т.е. он знает то, о чем говорит, а не цитирует учебники. При этом тренер имеет бизнес-образование и в нужных местах подкрепляет практику теорией
* Тренер провел в аудитории более 4000 часов, обучая управленцев различных компаний. Тренер общаются на одном языке с аудиторией, отвечает на любые сложные вопросы обучаемых, обладает профессиональной экспертизой в управленческой сфере, устанавливает партнерское взаимодействие с группой
* Тренер ответственен и работает на совесть, иначе бы его не «покупали» заказчики обучения