**Работать – это хорошо,
 а работать с желанием, огоньком и умом ещё лучше**

**Цель тренинга** – повысить компетенции руководителей. **Развиваемая компетенция: «ОБЪЕДИНЯЕТ И МОТИВИРУЕТ ПОДЧИНЕННЫХ»**.



**Развиваемые навыки:**

* Верно оценивает потенциал подчиненных, выявляет их сильные стороны и зоны развития.
* Является наставником для подчиненных, делится с ними опытом.
* Умеет заручиться поддержкой коллектива. Лидирует.
* Мотивирует подчиненных к выполнению задач.

Результат создают люди. Руководитель должен уметь верно оценить компетентность подчиненного или кандидата в подчиненные, а далее остается действовать по известному принципу «Не может – научим, не хочет – замотивируем».

На данном тренинге подробно рассматриваются инструменты оценки, обучения на рабочем месте и нематериальной мотивации.

Все инструменты адаптированы по Российскую реальность и могут применяться в рабочих условиях непосредственно руководителем.

Основная задача тренинга – научить управлять, опираясь не только на жесткую власть, но и на использование лидерских качеств, т.е. формировать в коллективе дух командного взаимодействия, достижений и лояльности к Компании.

Тренинг насыщен большим количеством деловых игр, в которых развиваются навыки мотивации, оценки компетенций, лидирования и формирования командного духа в коллективе.

**«Настоящая магия - это взять четырех сильных одиночек и заставить их работать вместе»**

*Дилан Родс (Dylan Rhodes)*

Данный курс **будет полезен** руководителям подразделений, цехов и их заместителям.

**Методы проведения**

На тренинге используются такие методы работы как: выполнение письменных заданий и упражнений, интерактивные лекции, тестирование с анализом результатом, групповые дискуссии, работа в малых группах, просмотр видео фрагментов с последующим обсуждением. мозговой штурм, решение кейсов.

**Продолжительность курса** – два дня. Занятия проходят с 10 до 18.00 часов (с 9 до 17.00).

 **Программа**

1. **Оценка компетенций, мотивации к достижению результата и потенциала**

Факторы, влияющие на эффективность работы подразделения.

Требования к должности как основа процесса подбора персонала.

Что такое компетенция. Принципы построения должностного профиля кандидата.

**1.1. Оценки кандидатов**

Сущность и цели подбора персонала.

Что необходимо узнать у кандидата на собеседовании – четыре основных параметра оценки кандидата.

Методы и их эффективность: интервью, тестирование, пробное задание.

**1.2. Оценка компетенций в ходе регулярной деятельности.**

Техники активного слушания.

Оценки корректности получаемой информации.

Наиболее частые ошибки при оценке компетенций, мотивации к достижению результата и потенциала персонала.

1. **Развитие компетенций (наставничество)**

Определение приоритетов развития подчиненных на основе оценки и результатов текущей деятельности.

Методы развития персонала на рабочем месте. Педагогика и Андрагогика.

Наставничество как инструмент развития подчиненного. Отличие от коучинга и аудиторного обучения.

Процесс и процедуры наставничества.

Планирование развивающей деятельности.

Технология развитие навыка в рабочих ситуациях.

Контроль прогресса роста компетенций развиваемого.

1. **Управление мотивацией и климатом в коллективе (инструменты и их применение)**

**3.1. Лидерство, управление без страха и денег**

Почему выполняют приказы – четыре силы руководителя. От «власти» до «лидерства».

Что такое лидерство и как развить лидерские способности.

Убеждение и вовлечение.

Модели поведения лидера в команде.

**3.2. Формирование командного духа**

Почему действия людей в команде отличается от индивидуальных действий.

Законы групповой динамики. Как руководитель может управлять групповой динамикой.

Мероприятия и действия по формирование команды.

**3.3. Мотивирование**

Модели мотивирования. Что применить и каковы последствия.

Мотивирование «Пряником и Кнутом» – психология мотивирования.

Ограничения финансовых форм мотивирования.

Современная модель мотивационных типов, работающая в России (мотивационные типы по В.И. Герчикову).

Учет мотивационного типа при расстановке подчиненных по должностям и при формировании задания.

Техника «Тяни-Толкай» в процессе мотивирования».

Мотивационная беседа (скрипт беседы).