

Ситуационный менеджмент

Программа направлена на развитие навыков определения уровня зрелости подчиненных, постановки задач и мотивирования в соответствии с этим уровнем, делегирования и контроля, обучения на рабочем месте с использованием инструментов коучинга и конструктивной обратной связи.

Развиваемые компетенции: Ориентация на результат, Лидерство в группе, Эффективное администрирование, Развитие подчиненных

Содержание программы:

1. Ситуационное руководство

- ⇒ Ситуационный менеджмент: цели, задачи
- ⇒ Уровни зрелости подчинённых. Специфика постановки задач в зависимости от уровня зрелости подчинённого
- ⇒ Стили руководства коллективом

2. Мотивационные технологии и инструмент

- ⇒ Мотив и мотивация
- ⇒ Особенности мотивации сотрудников различного уровня зрелости
- ⇒ Стимуляция и мотивация: критерии перехода
- ⇒ Алгоритм мотивирования

3. Коучинг, менторство, наставничество

- ⇒ Обучение на рабочем месте
- ⇒ Алгоритм коучинга
- ⇒ Инструменты коучинга
- ⇒ Правила обратной связи

4. Организация выполнения: приоритеты, ресурсы, коммуникация

- ⇒ Постановка задач подчиненным
- ⇒ Расстановка приоритетов при постановке задач
- ⇒ Делегирование. Что необходимо и что нельзя делегировать
- ⇒ Эффективное использование ресурсов
- ⇒ Коммуникация в менеджменте: технология предупреждения информационных конфликтов

5. Контроль: виды, формы, методы

- ⇒ Виды и функции контроля
- ⇒ Контроль при постановке целей
- ⇒ Контроль в процессе выполнения
- ⇒ Контроль результата
- ⇒ Контроль в зависимости от уровня зрелости подчинённых

Практическая часть тренинга:

- ⇒ **Синемалогия - просмотр и анализ фильма.** В этом случае фильм используется как кейс, на примере которого разбираются примеры успешных и ошибочных стратегий поведения, давая тем самым участникам возможность обучаться самоанализу и способности находить более функциональные решения.
- ⇒ **Ролевые игры и индивидуальные упражнения на отработку навыков:**
 - определения уровня зрелости сотрудника
 - применения различных стилей управления в зависимости от уровня зрелости подчиненного
 - постановки задач сотрудникам различного уровня зрелости
 - мотивирования сотрудников различного уровня зрелости
 - выбора оптимальной формы контроля
- ⇒ **Разработка плана действий по внедрению полученных знаний в ежедневную практику**