

СИТУАЦИОННОЕ РУКОВОДСТВО

Проект программы тренинга

Программа была реализована более 20 раз для наших клиентов и партнеров. Программа обсуждаема и может быть изменена.

Уважаемые коллеги,

Предлагаем вашему вниманию тренинг по ситуационному руководству. **Особенность** данного тренинга в том, что он рассматривает не только классическую модель ситуативного руководства Фреда Фидлера (4 управленческих стиля в применении к 4 разным типам сотрудников), но и демонстрирует более широкий подход. А именно, **управлению разными сотрудниками в разных ситуациях.**

Мы предлагаем посмотреть на ситуацию шире. Сотрудники могут быть разными:

- «Новичками» и «старожилами»;
- Мотивированными и демотивированными;
- Лояльными и нелояльными к руководителю;
- Ориентированными на результат и на процесс
- Из поколения «бумеров» и «иксеров» и т.д.

Ситуации, на наш взгляд, могут быть разными:

- В зависимости от управленческой цели;
- В зависимости от стадии развития Компании;
- В зависимости от нынешней бизнес-ситуации;
- В зависимости от организационной культуры и т.д.

Результат тренинга – участники умеют подбирать инструменты управления сотрудникам В ЗАВИСИМОСТИ от ситуации, типа сотрудника и других условий управленческой задачи.

Одна из проблем, которую мы решаем в ходе тренинга находится в области практического применения полученных знаний. Зачастую, хорошие модели не используются потому, что руководитель не умеет/не может изменить свой стиль управления, даже если хорошо анализирует ситуацию и в теории знает, какой инструмент должен работать. Именно поэтому, центральная часть программы – понимание своего собственного лидерского стиля и снятие ограничений в применении других стилей. Это решается через исследование собственного стиля, изменения отношения к «своей идеальной модели управления» и индивидуальный коучинг в ходе программы.

ПРОЕКТ ПРОГРАММЫ ТРЕНИНГА (основные темы)

День 1. Анализ управленческой ситуации

1. Модель ситуационного руководства – 4 стиля лидерства (теория, практические упражнения)
2. Управленческие парадигмы (упражнение, исследование)
3. «Женское» и «мужское» лидерство
4. Стадии развития компании: формирование, рост, стагнация, кризис
5. Типы организационных культур: органическая, предпринимательская, бюрократическая, партиципативная
6. Управленческие цели: исполнение, мотивация, обучение

День 2. Типология сотрудников

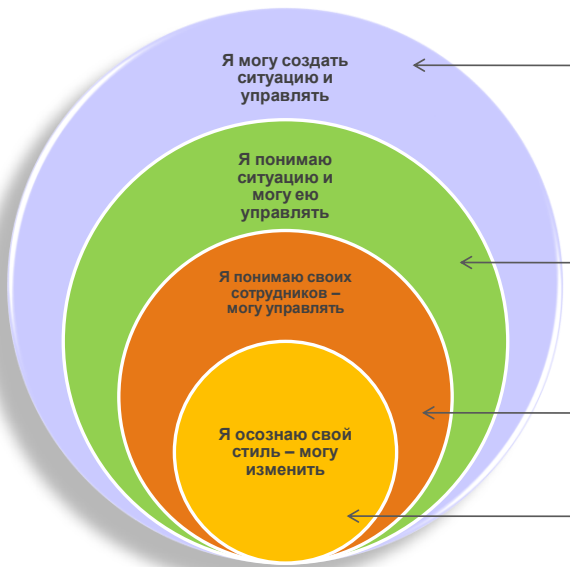
1. Модель ситуационного руководства – 4 типа сотрудников
2. Ценностные парадигмы: идеологическая, инструментальная, отношенческая
3. Типы сотрудников (теории DISC и Insights)
4. «Теория поколений»: условия эффективного взаимодействия

День 3. Управленческое действие

1. Само-исследование – снятие барьеров и ограничений к изменению/чередованию/использованию разных стилей руководства
2. Самостоятельное моделирование управленческих ситуаций
3. Контрольное задание – управленческая импровизация по типу «Слава Богу, ты пришел!»
4. Анализ дизайна тренинга и групповая рефлексия по поводу использованных (тренером) методов управления группой

! Тренинг проводится в ситуативном дизайне. Что означает – изменение содержания, дизайна, скорости хода тренинга в соответствии с феноменами группы. С согласия заказчика.

КОНЦЕПЦИЯ ТРЕНИНГА



В зависимости от моих управленческих целей:

- Быстрое и четкое исполнение?
- Мотивация сотрудника?
- Обучение и развитие сотрудника?

Ситуации могут быть:

- В контексте каждодневных событий – модель ситуативного руководства
- В контексте ситуации в компании – модель развития организации
- В контексте особенностей Компании – модель организационных культур

Сотрудники могут относиться к разным типам в зависимости от (как минимум):

- Квалификации и уровня мотивации – модель ситуативного руководства
- Ценностных установок (DISC, Insights)

Само-исследование

- Исследование лидерского стиля
- Исследование управленческой парадигмы
- Понимание сильных сторон и их использование

КОНЦЕПЦИЯ ТРЕНИНГА

теория

- Модель ситуационного руководства
- Управленческие парадигмы
- Модель «женского» и «мужского» лидерства
- Типология сотрудников
- Стадии развития организации
- Типы организационных культур

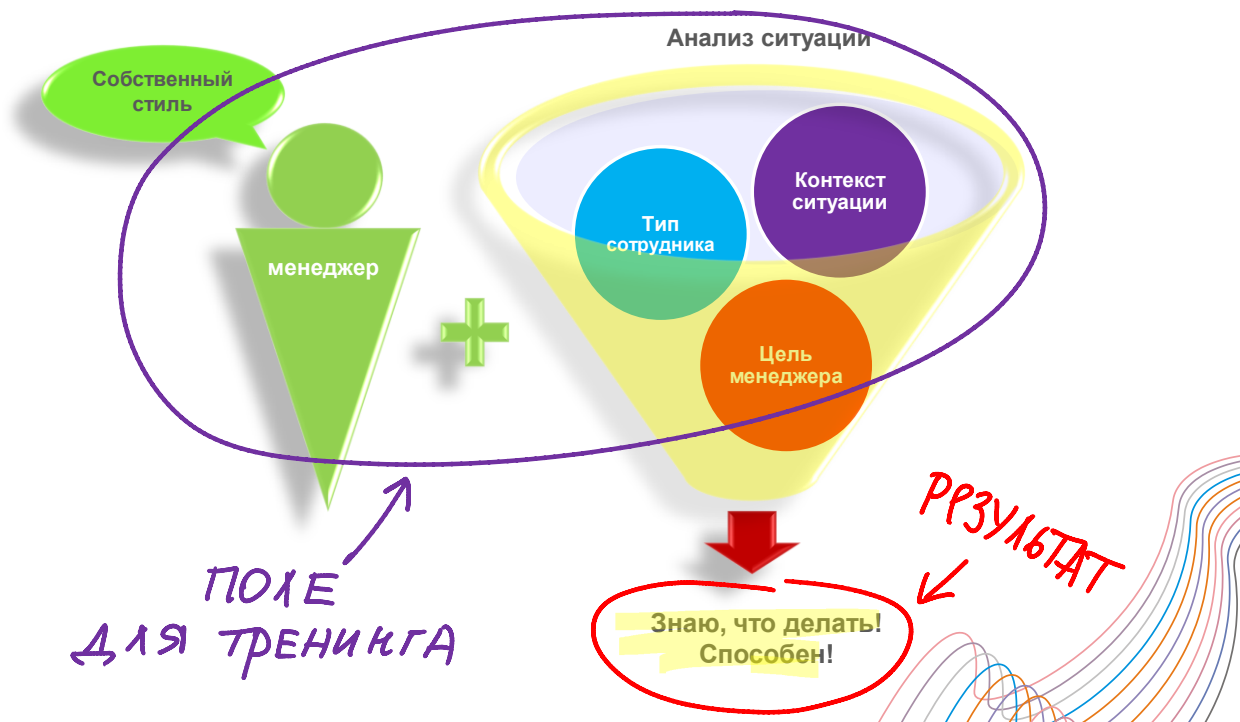
практика

- Отработка 4 кейсов по модели ситуационного руководства
- Упражнение «Звездолет» на понимание управленческих парадигм, типологии сотрудников
- Упражнение по моделированию разных типов организационных культур
- Контрольная игра на проверку усвоения навыков (по типу шоу-импровизации Слава Богу, ты пришел!)

рефлексия

- Использование тренером «стоп-кадров» для анализа и понимания механики выбора следующего действия в зависимости от ситуации в группе
- Использование «листов наблюдения»
- Само-исследование с применением коучинговых инструментов («колесо баланса» и «круг полярностей»)
- Исследование всего дизайна тренинга и реакций участников на ситуативный дизайн тренинга

РЕЗУЛЬТАТЫ ТРЕНИНГА



Важно! Оценка эффективности программы может быть проведена по запросу. Для осуществления последующей оценки необходимо ДО начала программы сформулировать критерии эффективности.

Важно! Компания Development group предлагает своим клиентам разработанную процедуру постановки целей на тренинг в рамках диалога между сотрудником и его руководителем. Процедура может быть выслана по запросу

СТОИМОСТЬ ПРОГРАММЫ (для группы до 12 человек)

ГонорарРУБ 109000/1 тренинг день

Дополнительный участник РУБ 3000/1 тренинг день

НАТАЛЬЯ АРТЕМЬЕВА

Программный директор партнерства тренеров и консультантов «Development Group». Проводит тренинги с 1996 года, практикует коучинг с 2005 года. Имеет большой опыт тренерской деятельности, который приобрела работая в компаниях лидерах отрасли. С 2005 года – возглавляла Службу развития деловых и управленческих компетенций. Имеет практический опыт управления тренерами, тренинг-менеджерами и специалистами по обучению (в прямом подчинении – 18 человек). Реализовывала проекты связанные с интеграцией приобретенных компаний, развитием корпоративной культуры, масштабный проект развития кадрового резерва для всей группы компаний. Имеет опыт запуска инновационных форматов обучения в компании – коучинг, action learning, Open Space. В течение последних 3 лет – занималась развитием тренерского потенциала Компании (23 тренера в регионах и странах СНГ) через оценку, коучинг и модульные программы обучения. Также, большое внимание уделяла индивидуальному развитию и подготовке руководителей для занятия ключевых должностей (в течение 2008 года из 9 руководителей – 7 полу-

чили назначение на позиции генеральных директоров). Также, реализовывала программы в области обучения и развития тренеров и менеджеров для компаний BSGV, Adidas (годовая программа для тренеров), Альфа-Банк, Hansa bank.

Своим ключевым навыком считает развитие управленческих команд через коучинг команды и проведение стратегических сессий.

Образование: Алматинская государственная консерватория. Специальность – фортепиано, преподаватель ВУЗа. (2001 г.)

Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова, факультет психологии, кафедра социальной психологии, специальность «Психология управления персоналом» (2004 г.)

Дополнительное обучение: окончила программу развития менеджеров USAID (1998 г., Вашингтон). В 2007 году – окончила программу подготовки корпоративных коучей (London Coaching School). Также, начиная с 1998 года – ежегодно повышает свою квалификацию в рамках различных тренингов для тренеров.

Награды

- «Лучший мастер-класс», международная конференция тренеров и консультантов Интертренинг, 2003