

Тренинг Александра Ерофеева «Эффективное управление сотрудниками»

Цели обучения

- Повысить компетенции руководителей в области управления подчиненными: постановка задач, мотивирование, контроль.
- Способствовать быстрой адаптации и развитию сотрудников.
- Научить участников более эффективно использовать человеческие ресурсы, достигать управленческих результатов с меньшими затратами времени и энергии.

Задачи тренинга

- Развить умения и навыки, необходимые для эффективной работы с подчиненными.
- Повысить коммуникативную компетентность в контексте управленческого влияния.
- Освоить практические технологии и обменяться «работающими» методами в области управления персоналом.
- Повысить осознанность и скорректировать внутренние установки, определяющие поведенческие стратегии в работе руководителя.

Ожидаемые результаты участников тренинга

- Научатся грамотно ставить перед сотрудниками задачи и контролировать исполнение.
- Перестанут выполнять работу своих подчинённых.
- Смогут точнее и понятнее доносить и принимать информацию.
- Научатся лучше мотивировать, вдохновлять и убеждать как подчиненных, так и коллег.
- Прочувствуют, как выбирать оптимальную дистанцию и границы ролевого общения.

- Смогут лучше распознавать и противостоять манипуляциям своих подчинённых.
- Узнают, как выбрать нужных сотрудников.
- Поймут, как удерживать ценных сотрудников.
- Найдут способы высвободить время и сохранять контроль над важными делами, избегать потери времени, выявлять его нецелое и неэффективное использование.
- Откроют для себя эффективные способы развития персонала.
- Проанализируют собственный стиль руководства и увидят свои сильные и слабые стороны, определяют ближайшие зоны профессионального и личностного развития.

В программе тренинга

Управление как деятельность.

- Что определяет эффективность руководителя? Миссия, функции и ключевые компетенции руководителя в современной организации. «Контур управления». Значение каждого этапа в управленческом цикле и их взаимовлияние.
- Ресурсы руководителя. Актуальные проблемы «начальников». Проактивный и реагирующий стили деятельности. Эмоциональная компетентность руководителя (EQ). Определение личных проблемных зон в повседневной деятельности участников.

Стили руководства.

- Личные качества эффективного руководителя и стили руководства. Преимущества и недостатки управленческих стилей. Выбор стиля, адекватного ситуации.
- Анализ индивидуальных шаблонов участников в управленческой коммуникации. Понимание особенностей и слабых мест собственного стиля руководства. Корректировка и постановка задач по развитию управленческих навыков.

Постановка задач и делегирование полномочий.

- Правила и уровни делегирования задач для различных категорий сотрудников. Учет индивидуальных и личностных особенностей при выборе оптимального уровня делегирования.
- Модель «Ситуативное руководство». Использование различных стилей руководства в зависимости от уровня квалификации и мотивированности подчиненного. Как менять стиль руководства по мере профессионального развития сотрудника? Как ускорить профессиональное развитие подчиненных?
- Ловушка "обратного делегирования": как не делать за подчинённых их работу? Принцип "обезьяны". Схема эффективного реагирования на жалобы сотрудников.

Инструктирование и контроль.

- Инструктирование как информационный аспект постановки задачи (что и как нужно сказать, чтобы сотрудник ПОНЯЛ, что именно нужно сделать). Мотивация как эмоциональный аспект постановки задачи (что и как нужно сделать, чтобы сотрудник ХОТЕЛ выполнять задачу).
- Использование обратной связи для контроля точности понимания задачи сотрудником. Учёт индивидуальных особенностей сотрудников при постановке задач. Как передать сотруднику ответственность за результат?
- Виды и функции контроля. Выбор формы контроля, критериев и периодичности в зависимости от сложности задач и квалификации сотрудников. Как повышать мотивацию сотрудника с помощью адекватной процедуры контроля? Как контролировать сотрудника, если руководитель не компетентен в его специальности?

Мотивирование сотрудников.

- Мотив и стимул. Как зарождается и куда исчезает мотивация? Источники мотивации и факторы демотивации.

- Способы определения ключевых потребностей и ведущих мотивов сотрудников и влияние на них для решения рабочих задач.
- Инструменты мотивации. Методы корпоративного повышения мотивации сотрудников без использования материальных ресурсов.
- «Кнут» и «пряник»: что эффективней и когда? Технология мотивирования сотрудника с помощью выговора и похвалы. Пошаговые алгоритмы.
- Умение целенаправленно и осознанно использовать обратную связь в руководстве и развитии сотрудников.
- Стратегии влияния и общие принципы мотивирующей управленческой коммуникации.
- Психологические типы сотрудников и учет их особенностей в восприятии, принятии решений и взаимодействии.

Методы проведения

Ролевые игры с анализом и групповым обсуждением, практические задания, выполнение индивидуальных и групповых упражнений, схематичный теоретический материал в виде интерактивных мини-лекций, аналитическая работа с раздаточными материалами в виде рабочей тетради.

Формат тренинга

- Два дня: с 10:00 до 18:00.
- Ежедневно два кофе-брейка: по 15-20 минут.
- Ежедневно обеденный перерыв: 60 минут.

Дополнительно

Тренинг ведёт Александр Ерофеев – бизнес-тренер, практик с опытом тренерской работы и консультирования 20 лет. Специализацией Александра являются тренинги для руководителей, по управлению персоналом и личной эффективности.

Сочетает практический опыт в области управления (от руководителя подразделения до генерального директора) с фундаментальной научно-методологической подготовкой (психологическое и социологическое образование).

При проведении обучения Александр использует и личный опыт работы в организациях, и знание особенностей компаний из разных сфер бизнеса и регионов. Имеет солидный опыт индивидуальной консультативной практики. Умеет объяснить сложные вещи простым языком. Присуща демократичная манера ведения группы. Обладает широким кругозором и тонким чувством юмора.