Training NEWS

Серия «Не у всех ®»

Презентация компании

Компания работает с 2006

Тренинги

Консалтинг

Оценка

Training NEWS

РУКОВОДИТЕЛЬ ТРЕНИНГОВОГО НАПРАВЛЕНИЯ

КОНСТАНТИН ТАТАРСКИЙ

- Образование: МГУ, ф-т психологии, кафедра социальной психологии, 1997г.
- Более чем 15-летний опыт проведения тренингов различной тематики
- Разработка и проведение тренингов, стратегических сессий, деловых игр в отечественных и зарубежных компаниях
- Опыт руководителя отдела продаж

http://www.tn2005.ru/nashi-trenery/konstantin-tatarskij

Training NEWS

«Руководитель – архитектор отношений». Тренинг о формировании вовлеченности и развитии сотрудников

Training NEWS

Руководитель – архитектор отношений

Тренинг

Для кого:

- Для руководителей, знающих о «пирамиде Маслоу» и «SMART-целях», развивающих свое мастерство

Концепция:

- Лучшие руководители сами формируют атмосферу вовлеченности
- Знаний про очередную теорию мотивации для этого недостаточно
- Системный подход – это ежедневное соблюдение принципов, на которых основана культура вовлеченности, ответственности
- Принципы реализуются в конкретных поступках руководителей, которым можно научить

Результат для участников

- Участники разберутся во взаимосвязи понятий: «стимулирование», «мотивация», «вовлеченность» и др.
- Каждый участник оценит свой потенциал руководителя, «архитектора отношений с сотрудниками»
- Участник проработает действия, в которых реализуются принципы формирования культуры вовлеченности и ответственности

Длительность: не менее двух дней (рекомендуется), в зависимости от наполнения содержательных блоков

Формат: ситуационные игры, упражнения, дискуссии, консультации слушателей по теме тренинга

Краткое содержание:

Тема	Содержание
Продуктивность сотрудника – от чего зависит	• Знания (навыки) и желание активно работать – основные внутренние факторы • Ситуации, когда желание работать важнее знаний
Вовлеченность сотрудника – признаки и преимущества	• Вовлеченность как установка* сотрудника • Вовлеченный сотрудник: нуждается в меньшем контроле, легче принимает изменения, лучше осваивает новые навыки * установка – состояние готовности к определенным действиям
Природа мотивации сотрудника	• «Замотивировать» и «отксерить» - безграмотно, но всем понятно • Взаимосвязь понятий: «стимул»-«потребность»-«мотивация»
Как формировать вовлеченность	• Управление персоналом – реальность или иллюзия не зрелых руководителей? • Чем влияние на установку отличается от влияния на поведение • Три категории руководителей: «убивают» желание работать, не мешают и «архитекторы отношений»
Принципы, которым должен следовать руководитель, формирующий вовлеченность у	• Открытость – информировать о планах компании, о целях изменений, о событиях в отрасли • Честность – обещать только то, что зависит от руководителя, обещанное – выполнять • Внимательность – интересоваться мнением сотрудника, давать возможность высказаться

сотрудника	• Своевременность – корректировать действия сотрудника оперативно, не накапливая негатива • Демонстративность – не скрывать от сотрудников усилий, которые привели к улучшению «жизни» подразделения
Постановка значимых задач - действия руководителя, в которых реализуются принципы	• Ставя задачу, руководитель честно проясняет ее «релевантность» («R» с SMART) • Руководитель внятно говорит о последствиях и выполнения, и не выполнения задачи
Корректировка действий сотрудника - действия руководителя, в которых реализуются принципы	• Корректировка: когда «работать» напильником, а когда - рубанком • Руководитель различает две ситуации, в которых нужно корректировать сотрудника: «не хочет» и «не может» • Руководитель умело расставляет приоритеты и не наказывает по пустякам
Поддерживающие (мотивирующие) беседы - действия руководителя, в которых реализуются принципы	• Эмоциональная поддержка без «игры в психотерапию» • Руководитель уместно использует Storytelling для развития и поддержки сотрудника • Руководитель хвалит конкретно и своевременно
Промежуточный контроль, оценка (знакомство) - действия руководителя, в которых реализуются принципы	• «Обмануть меня не трудно, я сам обманываться рад» • Руководителю недостаточно знать результаты работы сотрудника – нужно понимать, почему и как сотрудник их добился • Руководитель хорошо понимает модель компетенций компании
Подведение итогов и план действий	• Как выбрать руководителю подходящие инструменты • Как определить готовность подчиненных к формированию установки на вовлеченность

«Управление персоналом на основе Теории поколений». **Тренинг**

Управление персоналом с учетом системы ценностей поколений

Тренинг

Концепция:

- Руководитель может существенно усилить эффективность применения управленческих инструментов (постановка задач, обратная связь, мотивация), если будет понимать особенности системы ценностей своих сотрудников
- Построить взаимодействие со специалистами всех «поколений» (ВВ, X и Y) – важнейшая задача современного руководителя

Результат для участников

- Каждый участник оценит потенциал своей команды, поймет возможности для использования всех ресурсов
- Участник отработает алгоритмы грамотного взаимодействия с сотрудниками разных «поколений» (ВВ, X и Y)

Длительность: не менее двух дней (рекомендуется), в зависимости от наполнения содержательных блоков

.

Формат: ситуационные игры, упражнения, дискуссии, консультации слушателей по теме тренинга

Содержательные блоки:

История и основы подхода Теории поколений	**Теория поколений – теория не о возрастах, а о ценностях**
▪ История возникновения теории (**работа Нейла Хоува и Вильяма Штрауса)** ▪ Как стыкуется Теория поколений с распространенными теориями мотивации ▪ Факторы, повлиявшие на формирование системы ценностей трех поколений кадрового рынка России	
Особенности представителей поколений ВВ, X и Y	**Чтобы уверенно управлять сотрудником, желательно понимать его поведения**
▪ Ожидания представителей поколений ВВ, X и Y от работы ▪ Отношение к деньгам, власти, работе у разных поколений ▪ Наиболее существенные отличия в системе ценностей	
Оценка системы ценностей у сотрудников и кандидатов	**Нужно всего лишь понять, ради чего сотрудник готов работать с отдачей, а не «копаться в мозгах»**
▪ Как добиться достоверных ответов на интервью ▪ Как и когда говорить с сотрудником «по душам» ▪ Как оценивать поступки, а не «наклеивать ярлыки»	
Влияние на сотрудников через их ценности	Сотрудник сам должен осознать свои ценности – тогда влиять на него станет легче
▪ Работа с областями развития разных «поколений» ▪ Как не только подстраиваться под сотрудника, но и влиять на него ▪ Руководитель сотрудника вряд ли поменяет, но можно поменять его отношение к работе ▪ Как мотивировать «X-ов» и «Y-ов» с учетом их системы ценностей	

▪ Как ставить задачи «X-ам» и «Y-ам», кому и что делегировать	
Возможности для совместной работы у поколений X и Y	**Не нужно пытаться говорить «на языке ценностей» другого поколения! Достаточно понимать эти ценности и показывать это**
▪ Усилия трех поколений (BB, X и Y) обеспечивают эффективность работы подразделений ▪ Когда различия в системе ценностей X и Y задевают сильнее всего ▪ Превращать ли особенности сотрудников в системе ценностей в командные роли ▪ Наиболее проблемные ситуации для совместной работы представителей разных поколений	
Корпоративная культура в подразделении с разными поколениями	**Честность – лучший инструмент для формирования рабочей атмосферы в коллективе**
▪ Как поступать, если сотрудники не хотят играть по установленным правилам? ▪ Как стать лидером для сотрудников?	

«Позитивное эмоциональное лидерство». **Тренинг**

Позитивное эмоциональное лидерство — Тренинг

Концепция:

- Эмоциональный лидер – руководитель, совокупность качеств и навыков которого позволяет управлять эмоциональным настроем сотрудников, добиваясь от них работы с полной отдачей
- Управлять эмоциональным настроем сотрудников руководитель может, если хорошо управляет своим эмоциональным состоянием (осознает и контролирует)
- Управлять эмоциональным настроем можно 1) через страх наказания, чувство вины; 2) через мотивацию достижения успехов

Длительность: не менее двух дней (рекомендуется), в зависимости от наполнения содержательных блоков

.

Формат: ситуационные игры, упражнения, дискуссии, консультации слушателей по теме тренинга

Краткое содержание:

Тема	Содержание
Как позитивное эмоциональное лидерство влияет на производственные показатели	• Как проявляется разница между IQ и EQ (эмоциональным интеллектом) • В каких ситуациях важно использовать эмоциональное лидерство
Виды эмоционального лидерства	• Все ли эмоциональные лидеры «на одно лицо»? • Инструменты позитивного эмоционального лидера: увлеченность, восхищение, уважение • Страх, чувство вины: инструменты негативного лидера
Как сформировать у себя навыки эмоционального лидера	• Осознанность (четкость в формулировании целей и задач) – ключевая особенность эмоционального лидера • Почему руководителю важно понимать, что он чувствует (по отношению к сотрудникам, бизнес - задачам) • Что значит «дать волю чувствам»

Коммуникация эмоционального лидера с подчиненными	• Ситуации, в которых проявляется эмоциональная компетентность руководителя: манипуляции со стороны подчиненных, «гипер ответственные» бизнес - задачи • Как осознанность помогает увидеть за позицией сотрудника («не хочу, не буду») его истинные интересы • Когда просить, а когда приказывать подчиненному? • Как мотивировать подчиненного, не давая лишних обещаний • Умение работать с отговорками «нарушителей» трудовой дисциплины
Формирование позитивного командного духа в коллективе	• Создание условий для появления чувства сопричастности к целям компании • Как правильно передавать «генеральную линию» высшего руководства подчиненным • Формирование сторонников, а не любимчиков
Самостоятельное развитие участников	• Как работать над своим Индивидуальным планом развития

«Дискобол». Тренинг по управлению временем на основе типологии DISC

Что оценивает диагностика DISC: скорость восприятия информации, предпочтения, решительность, обязательность, готовность рисковать, уровень командности

Отличия от других программ по тайммменеджменту:

«Дискобол»	Обычные программы
Участники тестируются по методике «DISC»	Отрабатываются классические, применимые для части аудитории, упражнения
Участники осознают свои области развития в сфере восприятия и переработки информации	
Участики работают на тренинге в группах, в соответствии со своим типом восприятия информации	
Участики прорабатывают те методики управления временем, которые им «показаны» (принесут наибольший и стойкий эффект при разумных усилиях)	

Итого, нормальный научный подход – сначала диагностика, потом рецепт

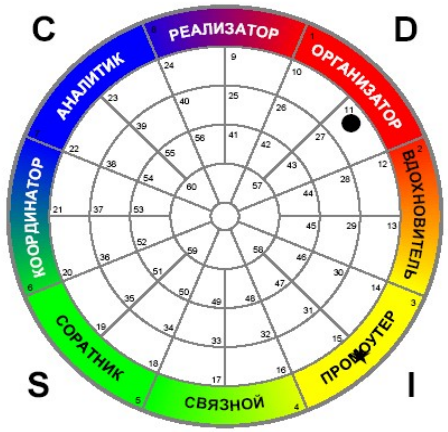
Хватит «средней температуры по больнице» и таблеток «от всего»!

Концепция: то, как специалист воспринимает информацию, ее перерабатывает и принимает решения - влияет на то, как специалист организует свое время

Стили управления временем по DISC:

Планирует, следует планам, могут «выбивать из колеи» неожиданно возникающие задачи

Сильно нацелен на результат, может игнорировать второстепенные, но необходимые задачи



Обязателен, старается планировать работу, эффективность работы может сильно колебаться в зависимости от настроя

Охотно берется за новые задачи, может «разбрасываться», с трудом учитывает реально имеющиеся в его распоряжении ресурсы

Этапы работы с участниками тренинга «Дискобол»:

- До тренинга участники тестируются on-line, получают результаты и пояснения. Приходят на тренинг немного «в теме»
- В начале тренинга участники изучают особенности проявления стилей по DISC в управлении временем
- Тренер объединяет участников в группы по стилям, прорабатывает с ними методы управления временем, «показанные» каждому
- Участники получают «домашние задания», соответствующие своему типу, и рекомендации по их выполнению, получают регулярно информационную рассылку по теме

Содержательные блоки тренинга «Дискобол»:

Особенности стилей управления временем «по DISC». Сильные стороны и области развития для каждого стиля

Расстановка приоритетов. У какого стиля это получается «с трудом». Методы расстановки приоритетов в условиях возникающих новых задач

Учет временных ресурсов. Его важность для «эмоциональных» типов. Кто страдает от излишнего оптимизма. Методы «аудита времени»

Реалистичное бюджетирование времени. Как, на каких «носителях» планировать день разным по стилю специалистам. Как научиться закладывать резервы

Гибкость в планировании. Какой тип тяжелее переносит «новые вводные». Анализ: какие из внезапно возникших задач можно было запланировать?

«Командный» таймменеджмент. С чего начинать изменения в управлении временем, если ты работаешь в команде

«Современный руководитель – грамотный наставник». **Деловая игра**

«СОВРЕМЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – ГРАМОТНЫЙ НАСТАВНИК»

Деловая игра

Как играют: те же соревнующиеся команды. Сначала одна команда – представители, а другая – руководители, которые дают представителям обратную связь. Потом команды меняются ролями. Для проработки ситуаций используется видеофрагменты, подготовленные заранее

Во что играют: участники отрабатывают друг на друге умения давать обратную связь после двойного визита и проводить корректировочные беседы

Сюжет: у руководителя в подчинении три менеджера по продажам, разных типажей - по готовности к изменениям («критик», «пессимист», «безразличный»).

Кто побеждает: руководитель должен добиться эффективной работы от каждого. Участники, находящиеся в роли наблюдателей, с помощью таблицы оценки определяют, кто из руководителей был наиболее внятен и убедителен в разговоре с подчиненным

Кто играет: руководители, разделенные на соревнующиеся команды. См. более подробно на визуальной схеме

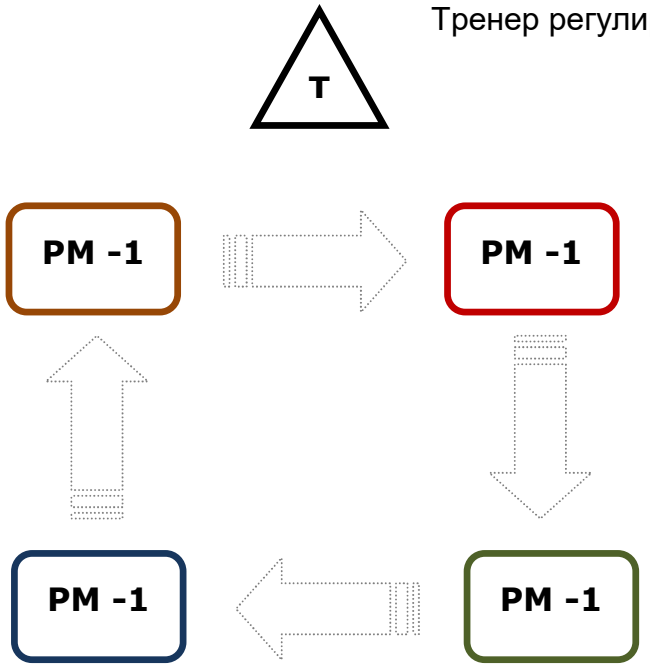
«СОВРЕМЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ - ГРАМОТНЫЙ НАСТАВНИК»

Деловая игра

Пример для группы региональных менеджеров, 12 участников:

Тренер регулирует процесс и дает обратную связь

1) Играют руководителей (региональных менеджеров - РМ)
2) Смотрят видео с записью переговоров представителя с клиентом (как бы были сами свидетелями)
3) Видео с тремя типами представителей («критики», «пессимисты», «безразличные»)
4) Дают представителям обратную связь



1) Играют три типа представителей (МП): «критики», «пессимисты», «безразличные» согласно роли
2) После просмотра РМ-ом видео с записью визита получают обратную связь
3) Оценивают по таблице руководителя, который им давал обратную связь

- **В 1-м раунде команда РМ-1 отправляет своего участника «разбираться» с представителем команды РМ-2. Из РМ-2 один участник идет в команду РМ-3 и т.д. по кругу. Таким образом, за первый раунд один участник из каждой команды побывает в роли руководителя.**
- **В следующем раунде участники меняются ролями. За «свои» раунды каждый участник «проработает» каждый тип представителя**

Результаты для участников

- Участники понимают отличие интуитивных решений от системного подхода к развитию подчиненных
- Участники прорабатывают в учебных ситуациях, близких к реальным условиям, алгоритмы влияния на подчиненных
- Участники повторят методы корректировочных бесед с подчиненными

А также:

Бизнес симуляции

- Для руководителей среднего звена по управлению персоналом «Не хочет – заставим, не сможет – научим»
- Для менеджеров по продажам финансовых услуг

Оценочные мероприятия

- Для оценки руководителей и линейных сотрудников «ShiftWork – центр развития» (разработка компании Training News)
- Дистанционная компьютерная оценка по модели «SUCCESS INSIGHTS™ – DISC»
- Для оценки руководителей и линейных сотрудников Assessment center – центр оценки
- Оценка социально-психологического климата в коллективе (подразделение, регион)

Тренинги

- Коммуникация, переговоры, продажи
- Управление персоналом, процессами
- Специальные знания и навыки

Специальные мероприятия

- Командообразующие тренинги для подразделения, региона, компании
- Стратегические сессии, «мозговые штурмы»

Кадровый консалтинг

- Создание Модели Компетенций
- Внедрение в практику работы с Индивидуальными планами развития

Training NEWS

Контакты компании Training News

Константин Татарский, управляющий партнер **+79165134180 kt@tn2006.ru**

http://tn2006.ru