

Современный лидер: компетенции успешного руководителя

В современном мире, где изменения происходят с невероятной скоростью, лидерство и эффективное руководство становятся ключевым фактором успеха. Это связано с тем, что лидерство сегодня требует от руководителя умения принимать решения и направлять команду через неопределенность и вызовы, создавать поддерживающую среду, управлять энергией, повышать вовлеченность в команде и развивать таланты сотрудников. Лидерство и эффективное руководство часто называют «искусством управления», овладеть которым могут далеко не все. Однако современный подход рассматривает навыки управления не просто как интуитивное или творческое проявление, а как набор конкретных компетенций, практик и инструментов, которые можно изучить, развить и применять систематически. Именно об этом данный курс.

Дата проведения: Открытая дата

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Дневной

Срок обучения: 4 дня

Продолжительность обучения: 32 часа

Место проведения: г. Москва, ул. Золотая, д. 11, бизнес-центр «Золото», 5 этаж. Всем участникам высыпается подробная схема проезда на семинар.

Для участников предусмотрено: Методический материал, кофе-паузы.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 32 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Начинающих и опытных руководителей, желающих добиться больших успехов вправленческой карьере. Также курс подойдет для менеджеров корпоративного обучения, которым необходимо развивать управленческие навыки сотрудников компаний.

Особенности программы

Курс направлен на развитие управленческих компетенций, необходимых для успешного руководства командой:

- проведение интервью при найме;
- планирование и постановка целей и задач;
- делегирование;
- контроль;
- проведение результативных совещаний;
- оценка результатов и предоставление полезной и конструктивной обратной связи»
- определение потенциала и развитие талантов сотрудников и др.

Курс включает интерактивные лекции, практические задания и упражнения, разбор видеофрагментов, решение кейсов, которые помогут руководителям любого уровня развить свои лидерские компетенции.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

День-1.

Роль и-функции руководителя.

- Знания, навыки и-ключевых компетенций эффективного руководителя в-современном мире. Современные тенденции в-управлении персоналом. Успешный современный руководитель— какой он? Что ждут от-руководителя подчиненные.
- Отличие лидера от-менеджера. Ситуационное лидерство: когда быть требовательным и-строгим, а-когда поддерживающим и-чутким. Какому сотруднику нужна свобода деятельности, а-какому требуются подробные инструкции и-контроль.
- Определение собственного стиля лидерства.

Подбор и-адаптация сотрудников.

- Технологии подбора персонала. Профиль должности: знания, компетенции, опыт и-личные качества, необходимые кандидату для успешного выполнения обязанностей.
- Навыки руководителя при подборе сотрудников. Техники глубинного интервью.
- Адаптация новичков в-компании и-роль руководителя в-этом процессе. Причины, по-которым новички покидают компанию.
- Кейс по-подбору персонала.

Эффективное планирование и-постановка целей.

- Что понимают руководители под эффективным планированием. Самые распространенные ошибки при планировании.
- Принципы планирования и-алгоритмы для достижения целей и-решения проблем.
- Навыки стратегического и-тактического планирования. Декомпозиция целей и-распределение ресурсов.
- KPI и-OKR как методы постановки целей для подразделения и-отдельного сотрудника. Ключевые факторы оценки результативности.
- Инструменты тайм-менеджмента. Методы SMART для постановки целей, определение приоритетов по-матрице Эйзенхауэра.
- Сложности при постановке целей и-задач подчиненным. Постановка промежуточных целей и-отслеживание результатов их-выполнения.
- Практикум по-постановке целей и-задач подчиненным.

День-2.

Делегирование.

- Делегирование как инструмент развития. Как найти баланс между отсутствием делегирования и-избыточным делегированием.
- Как избавиться от-барьеров, мешающих делегированию таких как страх потери контроля, недоверие сотрудникам и-другие. Разбор ошибок делегирования.
- Принципы делегирования. Кому и-какие задачи можно делегировать, что делегировать нельзя. Оценка компетенций и-потенциала сотрудников, учет мотивации и-готовности взять на-себя ответственность.
- Этапы делегирования: подготовка, передача задачи, сопровождение и-контроль результата. Правила делегирования.

Контроль.

- Как найти баланс между микроменеджментом и-отсутствием контроля.
- Важность анализа и-оценки работы подчиненных, критерии эффективно выполненной работы.
- Виды и-функции управленческого контроля.
- Алгоритмы контроля на-практике.
- Корректирующая обратная связь как один из-методов контроля, работа с-сотрудником с-низкой эффективностью.

Проведение совещаний.

- Самые частые ошибки при организации и-проведении совещаний.
- Виды совещаний. Принципы подготовки совещания и-составления повестки.
- Роли ведущего и-участников совещания. Алгоритм действий в-случае возникновения вопроса, не-включенного в-повестку.
- «Золотые правила» для участников совещаний, которые экономят время сотрудникам и-деньги компаниям.
- Проведение дистанционных оперативных совещаний с-удаленными сотрудниками. Как принимать совместные командные решения в-рамках удаленных совещаний.
- Практикум «Проведение совещания».

День-3.

Культура обратной связи и-признания.

- Искусство давать конструктивную обратную связь. Правила конструктивной обратной связи: как сделать ее-мотивирующей и-полезной.
- Техники благодарности и-признания.-100 способов сказать: «Спасибо!»
- Правила критики. Ошибка, проступок и-промах, почему важно разделять эти понятия и-какой будет обратная связь в-каждом случае.

- Как принимать обратную связь. Можно ли не согласиться с обратной связью.
- Как создать культуру открытости, в которой сотрудники безопасно дают и принимают обратную связь.
- Практикум по отработке навыка обратной связи.

Мотивация и вовлеченность сотрудников.

- Современные подходы к мотивации сотрудников. Материальная и нематериальная мотивация. Отличие мотивации от стимулирования.
- Выяснение мотивации сотрудника с помощью проективных методик.
- Что делать руководителю в ситуации, когда сотрудник или команда потеряла мотивацию.
- Вовлеченность персонала, как она влияет на продуктивность, лояльность и текучесть сотрудников. Методы диагностики вовлеченности.
- Практические инструменты руководителя для повышения вовлеченности в команде.
- Разработка плана действий по повышению вовлеченности в команде.

День-4.

Эффективность работы в команде.

- Принципы построения результативной команды. Этапы формирования команды. Взаимные обязательства и взаимозависимость, командная и персональная ответственность.
- Распределение ролей в команде. Модель Белбина. Как дисбаланс ролей оказывается на командной работе? Принципы эффективных коммуникаций в командной работе.
- 5-пороков команды. Ошибки внутрикомандного взаимодействия и как их избежать.
- Доверие – как основа эффективного взаимодействия в команде. Кейсы известных российских компаний по построению культуры доверия.
- Практикум по проведению аудита собственных команд руководителями.

Развитие команды и управление талантами.

- Создание условий для роста и развития сотрудников: карьерное планирование и обучение. Оценка и развитие компетенций сотрудников. Методы развития сотрудников, которые может применять руководитель: наставничество, менторинг, коучинг и др.
- Регулярные встречи один-на-один: как использовать их для поддержания мотивации и вовлеченности.
- Развивающие или карьерные диалоги с сотрудником. Составление индивидуальных планов развития.

Собственное развитие руководителя.

- Как оставаться маяком стабильности и вдохновения для своей команды. Что такое жизнестойкость, какие составляющие у формулы жизнестойкости.
- Распределение энергии между различными сферами жизни, профилактика «выгорания».
- Управление собственным развитием и карьерой. Разработка плана развития своих лидерских компетенций.

Преподаватели

ЕФРЕМОВА Елизавета Валерьевна

Организационный психолог, эксперт по обучению и развитию персонала, построению управленческих команд.

Опыт работы:

Проведение консультационных программ и корпоративных тренингов для крупных западных и российских компаний («DHL», «Danone», «Philips», Hewlett-Packard, BTA, Трансаэро, Мегафон, РДТЕХ, Энерготех и др.). Выполнение долгосрочных консультационных проектов по внедрению сервисной стратегии в организациях.

Сфера профессиональных компетенций:

- управление персоналом;
- управленческие навыки;
- личная эффективность;
- сервисная культура.

Публикации:

Автор книг «От эксперта к руководителю» и «Сервис по-русски», создатель методологии «10 аспектов сервиса».

ОРЛОВА Наталия Леонидовна

Сертифицированный тренер и фасилитатор, карьерный коуч, эксперт в области оценки, обучения и развития персонала с 20-летним опытом.

Образование и опыт работы:

Окончила МГУ им. М.В.Ломоносова с отличием. Опыт работы в международной тренинговой компании, имеет сертификацию тренера, фасилитатора и коуча, занимается развитием лидерских компетенций руководителей больше 10 лет. Опыт работы в качестве Руководителя корпоративного университета как в российских, так и международных компаниях. Ведет проекты, связанные с оценкой, обучением и развитием персонала как приглашенный эксперт. Является автором программ «Навыки эффективного руководителя», «Менеджер по обучению и развитию персонала», «Навыки коммуникаций и эмоциональный интеллект», «Карьерные диалоги».

Сфера профессиональных интересов и компетенций:

Развитие талантов, развитие лидерских компетенций, карьерное консультирование, карьерный коучинг, разработка и применение модели компетенций, employee journey map, цифровая трансформация HR-процессов.

Реализованные проекты:

В качестве тренера и консультанта реализовала проекты по оценке, обучению и развитию персонала для российских и международных FMCG компаний, fashion-индустрии, фармацевтики, косметической продукции, ритейла. Всего порядка 60 компаний в России и СНГ.