

# КАРТА ТРЕНИНГОВ ПО ЛИДЕРСТВУ

**PUZZLE** Group

всё сложится!

# СОДЕРЖАНИЕ

Лидерство: кого, чему и зачем обучать	3
Вдохновляющее лидерство	4
Развитие лидерского потенциала руководителя	5
Лидер и команда	7
Технология менторинга	8
Эмоциональное лидерство в бизнесе	9
Наши направления тренингов	10
О команде PUZZLE Group	11
Контакты	12



# ЛИДЕРСТВО



**Лидер** — это человек, который притягивает к себе людей и ведет за собой, мотивируя и вдохновляя на достижения общих целей. От формального руководителя лидер отличается тем, что обладает способностью располагать к себе людей и влиять на них, быть истинным примером для подражания, владеть стратегией управления командой, видеть ситуацию широко и решать сложные абстрактные задачи, брать на себя ответственность за результат и являться признанным авторитетом. Оптимальный вариант – это сочетание руководства и лидерства в одном лице. Такой управленец является более эффективным по всем ключевым показателям.

Именно поэтому в условиях острой конкуренции и нарастания кризисных явлений в экономике подготовка людей, обладающих характеристиками лидера, стала одной из самых важных задач для бизнеса. Сегодня многие организации испытывают острую нехватку лидеров.

**Существует мнение, что лидерами рождаются, а не становятся. Но наша практика показала, что развивать в руководителях лидерские качества можно и нужно.**

## Кого учим

Владельцы бизнеса, предприниматели, менеджеры всех уровней, тренеры и те, кто планирует ими стать в будущем, а также все, кто стремится развить в себе лидерские качества и быть уверенным и осознанным лидером.

## Чему учим

На тренингах участники получают представление о различных стилях лидерства, учатся быть лидерами для своего коллектива и брать ответственность за результат деятельности команды, вызывать доверие у сотрудников, вдохновлять личным примером, а также эффективно взаимодействовать с командой и использовать её потенциал для решения бизнес-задач.

## Результат

В результате тренингов участники осознают важность качественной коммуникации с командой, узнают, как мотивировать и вдохновлять команду личным примером, вовлекать сотрудников в значимую для бизнеса деятельность и смогут повысить свой авторитет среди сотрудников.

# ВДОХНОВЛЯЮЩЕЕ ЛИДЕРСТВО

**Для кого:** руководители среднего и высшего звена

## Цели

- Стать лидером для своего коллектива и научиться брать ответственность за результат деятельности команды на себя
- Научиться вызывать доверие у участников команды, а также вдохновлять личным примером.
- Развить навык мотивации команды
- Научиться эффективно взаимодействовать с командой, а также использовать её потенциал для решения бизнес-задач

**Продолжительность:** 8 часов

<b>Лидерство в управлении</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Что такое лидерство? Зачем оно нужно? Зачем становится лидером?</li> <li>• Лидерство в управлении. Отличие лидера от менеджера</li> <li>• Управленческая решетка</li> <li>• Типология лидерства. Модель Ицхака Адизеса</li> </ul>
<b>Взаимодействие лидера и команды</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Характеристики эффективной команды. Ожидаемые эффекты от слаженной командной работы</li> <li>• Отношения лидера и команды. Модели взаимодействия</li> <li>• Микроклимат в команде. Из чего складывается корпоративная культура. Гласные и негласные правила</li> <li>• «5 пороков команды» Патрика Ленсиони, и способы их преодоления</li> </ul>
<b>Мотивация как ключевой инструмент лидера</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Модель мотивации</li> <li>• Использование ценностных ориентиров сотрудников</li> <li>• 3 барьера вовлеченности Патрика Ленсиони</li> <li>• Работа с вовлеченностью</li> </ul>
<b>Умение вдохновлять</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Что влияет на авторитет лидера? Технология создания авторитета</li> <li>• Стили лидерства</li> <li>• Харизматическое лидерство. Создание личной харизмы, как способ эффективного влияния на сотрудников</li> <li>• Развитие лояльности команды</li> <li>• «Вдохновение» как залог долгосрочной мотивации сотрудников</li> <li>• Построение вдохновляющей коммуникации</li> </ul>

## В результате участники:

- ✓ Осознают важность качественной коммуникации с командой
- ✓ Научатся мотивировать и вдохновлять команду личным примером
- ✓ Смогут вовлекать сотрудников в значимую для бизнеса деятельность
- ✓ Поймут ценность командной работы
- ✓ Научатся брать на себя лидерство и отвечать за командный результат

\*Программа тренинга носит предварительный характер и будет скорректирована с учётом пожеланий заказчика.

# РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ

**Для кого:** руководители линейного и среднего звена

**Цели:**

- Стать лидером для своего коллектива.
- Правильно позиционировать себя как руководителя, демонстрировать лидерскую позицию.
- Научиться мотивировать и вдохновлять команду на достижение высоких результатов.
- Научиться эффективно взаимодействовать с командой, а также использовать её потенциал для решения бизнес-задач, оптимизации производства, привнесения инноваций.
- Научиться отстаивать свою точку зрения, развить навык донесения информации и аргументации.
- Ставить амбициозные цели и находить пути их достижения.

**Продолжительность:** 16 часов

<p><b>Позиционирование лидера</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Что такое имидж лидера? Из чего он состоит?</li> <li>• Компоненты лидерской эффективности</li> <li>• Отличие лидера от менеджера</li> <li>• Стратегии поведения лидера в различных ситуациях</li> <li>• Захват и удержание лидерского пространства</li> <li>• Работа с теньвыми лидерами</li> <li>• Типология лидерства по «Ицхаку Адизесу»</li> <li>• Нахождение собственного лидерского стиля</li> <li>• Ожидание от лидера. Умение соответствовать ожиданиям, сохраняя личный авторитет и статус</li> <li>• Создание лидерского «Мифа»</li> </ul>
<p><b>Развитие навыков аргументации и отстаивания собственной позиции</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Определение собственной позиции при подготовке к потенциальному взаимодействию с коллективом/руководителем</li> <li>• Развитие навыков убедительной презентации:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– работа с содержанием,</li> <li>– работа с состоянием</li> <li>– работа с формой</li> </ul> </li> <li>• Модель «Тезис-аргумент-вывод»</li> <li>• Расстановка правильных фреймов</li> <li>• Предуготовление потенциальных возражений</li> <li>• Приёмы убеждения и переубеждения</li> <li>• Управление собственными состояниями</li> <li>• Умение «Держать удар»</li> <li>• Работа с невербальным посланием</li> </ul>
<p><b>Работа с постановкой амбициозных целей и нахождение путей их достижения</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Как ставить амбициозные цели?</li> <li>• Модели анализа текущего состояния системы</li> <li>• SWAT анализ, компоненты анализа</li> <li>• Источники возникновения цели. Навыки масштабирования и декомпозиции цели.</li> <li>• Визуализация цели и навык обратного планирования</li> <li>• Балансировка целей: учет смежных целей, баланс амбициозности и реалистичности</li> <li>• Модель SMART, как способ проверки цели на реалистичность её достижения</li> <li>• Стратегия реализации цели или как довести поставленную цель до результата. Модель TOTE</li> </ul>

**Развитие навыков  
мотивации и умения  
вдохновлять**

- Модели мотивации: Пирамида Маслоу, структура потребностей по Герцбергу, интеграционная модель мотивации по ценностям
- Структура и свойство разных типов мотивации
- Использование ценностных ориентиров сотрудников в мотивации
- 3 барьера вовлеченности Патрика Ленсиони
- Работа с вовлеченностью сотрудников, развитие инициативы на местах
- Отличие «Вдохновения» от мотивации
- «Вдохновение» как залог долгосрочной мотивации сотрудников
- Построение вдохновляющей коммуникации

**В результате участники:**

- ✓ Осознают, что такое лидерство и из чего оно состоит;
- ✓ Научатся позиционировать себя как лидеры для своего коллектива;
- ✓ Научатся брать на себя лидерство и отвечать за командный результат;
- ✓ Научатся отстаивать собственную позицию и интересы коллектива перед руководством, доносить цели руководства до коллектива;
- ✓ Разовьют навык постановки и реализации амбициозных целей;
- ✓ Научатся мотивировать и вдохновлять команду на достижение высоких результатов;
- ✓ Смогут вовлекать сотрудников в значимую для бизнеса деятельность

\*Программа тренинга носит предварительный характер и будет скорректирована с учётом пожеланий заказчика.

# ЛИДЕР И КОМАНДА

**Цели:** Сформировать представление об идеальной команде. Осознать свой стиль лидерства. Стать лидером для своего коллектива и научиться брать ответственность за результат деятельности команды на себя. Научиться создавать команды. Научиться эффективно управлять командой. Развить навык мотивации команды

**Для кого:** руководители линейного и среднего звена

**Продолжительность:** 16 часов

<b>Что такое команда</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отличительные особенности эффективных бизнес-команд</li> <li>Кем мы управляем: группа-коллектив-команда</li> <li>Сила и ограничения команды</li> <li>«Командостроение» и «командосплочение», в чем разница</li> <li>Формирование и развитие команды: «Модель 5F»</li> </ul>
<b>Команда: создание, развитие, управление</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Функционально-ролевое распределение. Командные роли по М. Белбину</li> <li>Подходы к формированию команды: как выбрать лучший?</li> <li>Инструменты и способы, помогающие формировать/развивать команду</li> <li>Этапы формирования команды, что важно знать и учитывать</li> <li>В команде - новенький. Как помочь ему прижиться и нужно ли это делать?</li> <li>Создание информационной среды в ходе командной работы</li> <li>Как разрушить и как сохранить команду. Внутренние и внешние факторы устойчивости</li> </ul>
<b>Взаимодействие в команде и роли лидера</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Всегда ли руководителю нужно быть лидером?</li> <li>Формальное и неформальное лидерство</li> <li>Действия лидера на разных этапах развития команды</li> <li>Ключевые роли лидера в команде</li> <li>Разрушительные роли в командном взаимодействии</li> <li>Способы развития лидерских качеств руководителя</li> </ul>
<b>Позиционирование как инструмент управления коллективом</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Психология управления коллективом: что важно учитывать?</li> <li>Основы психологии малых групп для руководителя: формальные и неформальные группы, "законы жизни" в коллективе, лидеры мнений</li> <li>Как правильно позиционироваться для создания адекватного управленческого имиджа</li> <li>Психологические границы и дистанция власти. Слагаемые авторитета.</li> </ul>
<b>4 области эмоционального интеллекта</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Лидерский репертуар</li> <li>Эмоциональное «заражение»</li> <li>IQ или EQ: эмоциональная первооснова лидерства</li> <li>Критерий эмоционального баланса руководителя и коллектива</li> <li>Самоуправляемое обучение</li> </ul>

**В результате участники:**

- ✓ Поймут ценность командной работы
- ✓ Смогут быть эффективными членами команды
- ✓ Осознают важность качественной коммуникации с командой
- ✓ Научатся мотивировать и вдохновлять команду различными способами
- ✓ Научатся брать на себя лидерство и отвечать за командный результат

\*Программа тренинга носит предварительный характер и будет скорректирована с учётом пожеланий заказчика.

# ТЕХНОЛОГИЯ МЕНТОРИНГА

**Цели:** сформировать у участников представление о технологии менторинга, повысить навыки менторинга.

**Для кого:** для сотрудников, осуществляющих менторинг

**Продолжительность:** 16 часов

<b>Введение в менторинг</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Понятие менторинга. История возникновения. Отличия менторинга от других инструментов развития сотрудников.</li> <li>• Ценность внедрения системы менторинга для компании. Примеры успешного использования менторинга в компаниях, влияние на корпоративную культуру. Передовая практика.</li> <li>• Ключевые компетенции ментора. Международные стандарты.</li> <li>• Ролевое взаимодействие ментора и менти, отношения в менторинге. Распределение ответственности между ментором и менти.</li> </ul>
<b>Технология менторинга и структура встречи ментора и менти</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Первая встреча. Установление контакта и создание раппорта.</li> <li>• Целеполагание и разъяснение ожиданий ментора и менти. Продумывание маршрута.</li> <li>• Структура каждой встречи: основные этапы в ходе менторинга.</li> <li>• Замеры на маршруте и на финише. Анализ результативности встреч. Завершение цикла работы.</li> </ul>
<b>Менторинговые инструменты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поиск решений: развивающие инструменты ментора, позволяющие сформировать образ и критерии успешного результата, продумать способы достижения.</li> <li>• Инструменты и принципы передачи опыта от ментора менти.</li> <li>• Технология предоставления обратной связи от ментора менти.</li> <li>• Практическая отработка целостной структуры менторинга.</li> </ul>
<b>Сложности в ходе менторинга</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Избыточный перфекционизм ментора.</li> <li>• Соблазн ментора стать командиром, излишнее давление на менти.</li> <li>• Низкий уровень вовлеченности ментора или менти.</li> <li>• Преобладание личной стратегии ментора.</li> </ul>

## В результате участники:

- ✓ Участники понимают, что такое менторинг. Осознают ценность системы менторинга в компании и положительные эффекты влияния.
- ✓ Участники знают ключевые компетенции ментора, понимают, как выстроить ролевое взаимодействие с менти, а также распределить ответственность.
- ✓ Участники умеют проводить первую встречу, устанавливать раппорт, совместно с менти формировать полные и подробные цель и образ желаемого результата.
- ✓ Участники владеют структурой проведения встреч, инструментами анализа результативности встреч.
- ✓ Участники умеют использовать техники менторинга, передачи опыта от ментора менти, предоставления обратной связи.
- ✓ Участники знают, какие сложности могут возникнуть в ходе менторинга. Понимают, как их преодолеть.

\*Программа тренинга носит предварительный характер и будет скорректирована с учётом пожеланий заказчика.



# ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО В БИЗНЕСЕ

(построение результативной команды с человеческими отношениями)

**Цель:** дать участникам инструменты и навыки эффективного донесения бизнес-мыслей в устной и письменной коммуникации (обращениях, выступлениях, распоряжениях и отчётах)

**Для кого:** для руководителей и специалистов любой сферы деятельности

**Продолжительность:** 16 часов (2 дня разом или 1+1 день с перерывом на 2 недели).

**Также есть комплексная программа, рассчитанная на три месяца (см. ниже)!**

<b>Эмоциональный интеллект и его роль в бизнесе.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Составляющие эмоционального интеллекта и базовые эмоции</li> <li>• Само-диагностика уровня эмоционального интеллекта участников</li> <li>• Отработка навыков осознания собственного эмоционального состояния</li> </ul>
<b>Чистый язык для команд: инструменты конструктивного общения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Методология чистого слушания (как лучше понимать другую сторону, не примешивая своё восприятие, по Д. Гроуву)</li> <li>• Приёмы само-моделирования (для проработки собственных эмоциональных состояний)</li> <li>• Построение нормы конструктивных взаимоотношений в коллективе</li> </ul>
<b>Конструктивное общение в трудных ситуациях</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Драматический треугольник (по С. Карпману): роли «преследователь», «жертва», «спасатель»</li> <li>• Самоанализ: мои стратегии поведения в драматическом треугольнике</li> <li>• Практические стратегии поведения для выхода драматического треугольника</li> <li>• Стратегии ведения конструктивного диалога в конфликте: чистая обратная связь (по К. Уокер)</li> </ul>
<b>Стрессо-устойчивость и асертивное поведение</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Асертивное поведение: как выражать свои чувства, мысли и защищать свои права конструктивно</li> <li>• Практика развития социальной чуткости, эмпатия</li> <li>• Эмоциональный интеллект и взаимодействие в конфликте</li> <li>• Приёмы снятия психологического напряжения</li> </ul>

**Результат** (прошедшие тренинг сотрудники и руководители):

- ✓ Будут легче выдерживать высокий уровень стресса, минимизируя риск эмоционального выгорания
- ✓ Разовьют навыки эмпатии и конструктивного диалога
- ✓ Смогут лучше работать и справляться с негативными эмоциями, своими и других людей
- ✓ Изучат инструменты поведения в конфликтных ситуациях, чтобы меньше было выплёскивания негатива и больше долгосрочного понимания последствий своих действий.
- ✓ Смогут решать конфликты конструктивно, находя варианты win-win договорённостей

## НАШИ НАПРАВЛЕНИЯ ТРЕНИНГОВ

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ НАВЫКИ

ЛИДЕРСТВО

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

РАЗВИТИЕ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА

РАЗВИТИЕ ТРЕНЕРОВ И HR-СПЕЦИАЛИСТОВ

ПЕРСОНАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

ПРЕЗЕНТАЦИИ И ПУБЛИЧНЫЕ ВЫСТУПЛЕНИЯ

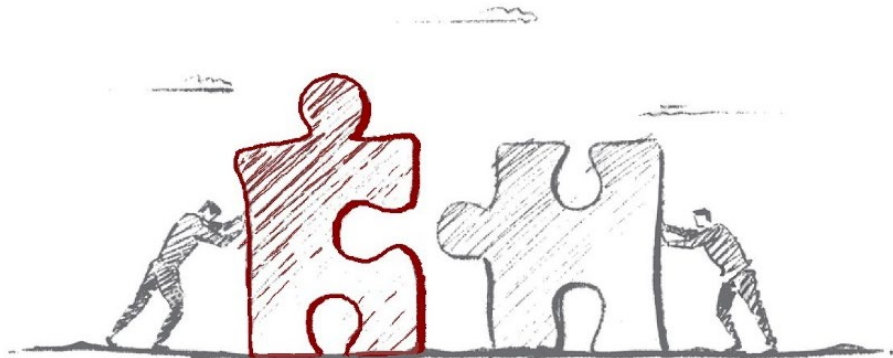
ДЕЛОВАЯ КОММУНИКАЦИЯ

ПРОДАЖИ И ПЕРЕГОВОРЫ

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННЫЙ СЕРВИС

ТЕЛЕФОННОЕ ОБЩЕНИЕ

AGILE



# О КОММАНДЕ PUZZLE GROUP

Пазл – это картина из деталей, собранных в правильном порядке. Детали похожи по форме, но разные по содержанию. Каждый элемент имеет свое место и смысл.

Мы ищем недостающие детали, подходя к выполнению поставленной клиентом задачи, чтобы в итоге получить идеальный результат.

## 01

### Погружаемся в бизнес заказчика

Мы внимательно изучаем текущую ситуацию партнера, узнаем, с какими сложностями сталкиваются участники тренинга, тонкости, специфику бизнеса и типичные кейсы заказчика.

## 02

### Работаем на результат

При разработке программы обучения мы исходим из стоимостного мышления. Это значит, что каждая минута работает на цель заказчика. Наши программы всегда наполнены эффективными проверенными инструментами и технологиями.

## 03

### Обучаем профессионально и с душой

Мы подбираем тренера под аудиторию, специфику бизнеса и пожелания заказчика. Наши опытные тренеры проводят вовлекающее обучение, где практическая отработка занимает не менее 70% времени.

## 04

### Оформляем качественные материалы

Мы создаем современные слайды и стильные раздаточные материалы, которые способствуют усвоению информации. Все материалы оформляются так, чтобы ими было удобно и приятно пользоваться.

## 05

### Реализуем программы полного цикла

Мы проводим предтренинговую диагностику, выстраиваем целостную программу обучения, организуем посттренинговую поддержку и межмодульную практику для гарантированного изменения поведения участников.

# КОНТАКТЫ

115035, г. Москва,  
Садовническая ул. д.54, стр.2, 4 этаж

8 (495) 011-03-43

[info@pz-tr.ru](mailto:info@pz-tr.ru)

[www.pzgroup.ru](http://www.pzgroup.ru)



**ВСЕ СЛОЖИТСЯ**