

# ОНЛАЙН-ПРОГРАММА «ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА»

**Целевая аудитория:** новые менеджеры, принятые в компанию, как потенциальные сотрудники на руководящие позиции, но при этом не имеющие достаточного опыта управления людьми; опытные руководители, желающие повысить эффективность своей работы; HiPo.

**Цели:** дать системное понимание работы руководителем и его роли в компании, а также помочь в практическом освоении инструментов современного арсенала менеджера-лидера.

**Продолжительность:** 4 онлайн тренингов по 2 – 2,5 часа, 4 недели (опционально время может быть сокращено за счёт уменьшения зазора между онлайн-модулями).

**Актуальность:** в условиях постоянно возрастающей неопределенности внешней среды и появления новых амбициозных целей и стратегических задач - основным ресурсом в создании долгосрочной конкурентоспособности любой компании становятся люди. Сегодня необходимы лидеры на всех уровнях управления, обеспечивающие не просто передачу управленческого сигнала сверху, а способные самостоятельно увлечь свои подразделения и вдохновить их на необходимые результаты, изменения, улучшения. Поэтому формирование, поддержание и использование управленческого потенциала на всех уровнях – одна из главных задач современных организаций, и для решения этой задачи необходимо системное обучение и развитие всех звеньев управления.

**Курс учитывает занятость и специфику работы участников.** Предлагаемые методики максимально технологичны. Участники формируют парадигму системного подхода к управленческой деятельности и отрабатывают на практике (в онлайн-режиме и в режиме выполнения домашних заданий) инструменты современного менеджера.

**Теоретический материал:** изучается в процессе прохождения онлайн-тренингов и по рабочей презентации, которая будет высылаться участникам сразу же после окончания модуля, а также в процессе изучения дополнительных материалов в специально сформированном «пакете» полезных книг и статей.

## Практические занятия включают в себя:

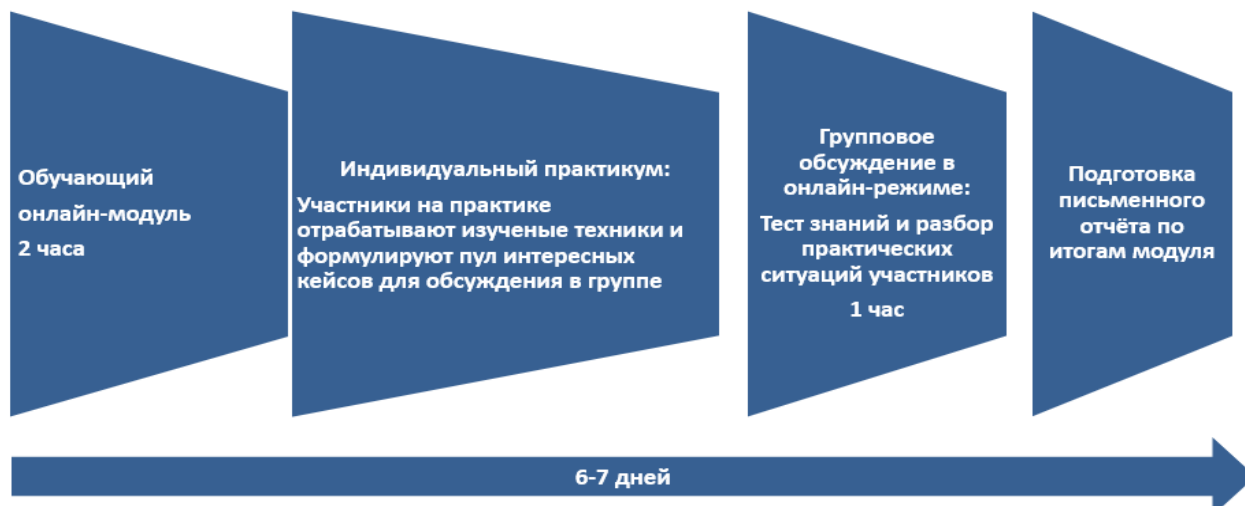
- Тренинг в онлайн-формате с обратной связью от тренера и других участников
- Индивидуальный практикум – закрепление навыков в процессе выполнения домашнего задания после каждого модуля
- Обсуждение учебных и рабочих кейсов в онлайн-режиме с тренером после прохождения в онлайн-формате того или иного модуля (примерно через 3-4 дня)
- Написание небольшого отчёта по итогам прохождения каждого модуля

Также участники имеют возможность задавать вопросы тренеру в групповом закрытом чате на протяжении всей программы.

**В ходе онлайн-тренинга применяются следующие виды активности:** минилекции, общегрупповые обсуждения, работу в минигруппах, ролевые игры, просмотр учебных видеосюжетов с обсуждением, анализ учебных и практических кейсов.

**Это не вебинар (!) – это настоящий тренинг в онлайн-формате.**

## Структура модуля



|  |  |
|--|--|
| <b>Онлайн-тренинг 1</b><br><b>«Суть работы руководителя»</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Парадигма специалиста и парадигма менеджера</li> <li>• Критерии эффективности работы менеджера: самый важный ресурс менеджера</li> <li>• Функции менеджмента</li> <li>• Авторитет руководителя как базис эффективного влияния на поведение подчинённых</li> <li>• Планирование как функция менеджмента</li> <li>• Концепция заинтересованных сторон</li> <li>• SMART-критерии формулирования целей</li> <li>• Декомпозиция целей и план работы подразделения</li> </ul> |
| <b>Онлайн-тренинг 2</b><br><b>«Функции организации и контроля»</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация как функция менеджмента</li> <li>• Постановка задач по процессу и по результату</li> <li>• Делегирование и алгоритм делегирования</li> <li>• Мотивирование как функция менеджмента</li> <li>• Теория мотивации Герчикова</li> <li>• Лингвистический анализ речи</li> <li>• Как определить мотиваторы сотрудника</li> </ul>  |
| <b>Онлайн-тренинг 3</b><br><b>«Контроль как функция менеджмента»</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Контроль как функция менеджмента</li> <li>• Виды контроля</li> <li>• Опережающие и запаздывающие показатели</li> <li>• Желаемая модель поведения сотрудника: правила описания</li> <li>• Модель описания отклонений Г. Руммлера</li> <li>• Типичные ошибки</li> </ul>   |
| <b>Онлайн-тренинг 4</b><br><b>«Развитие персонала как функция менеджмента»</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие персонала: арсенал руководителя</li> <li>• Взаимосвязь контроля и развития персонала</li> <li>• Принципы эффективной обратной связи</li> <li>• Виды обратной связи: рекомендации по балансу</li> <li>• Развивающая обратная связь: алгоритм и практикум</li> <li>• Положительная обратная связь: алгоритм и практикум</li> </ul>   |

**В результате обучения участники:**

- ✓ Осознают свою роль как руководителя и лидера команды
- ✓ Научатся эффективно ставить цели
- ✓ Овладеют навыками эффективного делегирования полномочий
- ✓ Научатся использовать нематериальные мотиваторы
- ✓ Научатся давать сотрудникам развивающую обратную связь с целью изменить их поведение или отношение к работе
- ✓ Научатся четко определять не только цели работы подчиненных, но и желаемые модели их поведения, ведущие к этим целям
- ✓ Освоят навык эффективного контроля процесса достижения целей и своевременной коррекции процесса

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