

ОПЕРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ НА РЕЗУЛЬТАТЫ.

Задачи программы:

- Проанализировать существующие модели взаимодействия руководитель и подчиненный.
- Выход за рамки собственной компетентности, как необходимое условие для значительного улучшения работы компании;
- Освоить навыки результативной коммуникации между руководителем и подчиненным.
- Как управлять собственной работоспособностью и концентрацией в бизнесе. Как и где увеличивать активность?
- Где взять энергию на изменения. Куда уходит энергия
- Как научить сотрудников брать 100% ответственности за конечный результат
- Формирование системного подхода к управлению командой.

ФУНДАМЕНТ КОМПАНИИ.

- ✚ Выработка единого языка общения между ТОП менеджерами;
- ✚ Формирование понимания важности командного взаимодействия и личной ответственности за командный результат;
- ✚ Разделяемое видение ТОП менеджерами бизнес - единиц долгосрочных перспектив развития.
- ✚ Типы взаимодействия с сотрудниками. КОМАНДА, психологически настроенная на эффективную командную работу и достижение общих амбициозных целей компании в период изменений; критерии

ФАКТОРЫ, ПРЕДОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ УСПЕХ:

- ✚ Алгоритм решения проблем. Инструменты определения решений на «узких» участках в бизнесе.
- ✚ Блокирующие стереотипы в управлении и не денежной мотивации.
- ✚ Определение внутренних личностных факторов, ограничивающих повышение эффективности управления;
- ✚ Взаимодействие: использование людей в индивидуальных целях или работа на командный выигрыш.
- ✚ Признаки и причины сопротивления изменениям.
- ✚ Реализация беспрепятственных нововведений. Как направить энергию сопротивления в русло перехода на новые методы работы.
- ✚ Работа с нефункциональными стереотипами в управлении, мешающими качественной работе.
Закон синергии ($2*2= 16$)

- ✚ Система оперативных привычек или как мы выбираем постоянство вместо изменений. Причинно – следственные связи.

СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ (как способ создания условий для выполнения бизнес задач)

- ✚ Определение зрелости субъекта (пять уровней). Зрелость в отношении функции, т.е. результата. Способы определения уровня зрелости
- ✚ Уровень зрелости подчиненного как критерий выбора стиля управления
- ✚ Уровень задачи и уровень отношений как форма применения стиля управления
- ✚ Способы выращивания сотрудников. Развитие потенциала.
- ✚ Правила делегирования. Цели и этапы делегирования
- ✚ Блокировка делегирования руководителем/подчиненными – способы работы с данным явлением;

ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ, ОСНОВАННЫЕ НА ЛИДЕРСТВЕ

- ✚ Откуда берется и к чему приводит «подавляющий» стиль управления? Критерии проявлений, способы перестройки.
- ✚ Управленческие и личностные стереотипы, как ограничивающие факторы эффективности подразделения
- ✚ Главное предназначение руководителя – вовлечь. Что это значит?
- ✚ Управление, основанное на менеджменте и управление, основанное на лидерстве. Критерии
- ✚ Управление командой: как эффективно использовать командный ресурс
- ✚ Самоменеджмент – как организовать себя и персонал?
- ✚ Основные приоритеты мотивации на данный период. Побуждение быть «хозяином» на своем рабочем месте.
- ✚ Как создать заинтересованность сотрудников в использовании новых инструментов и технологий в достижении поставленной цели.
- ✚ Факторы удовлетворения и мотивации, управленческие ошибки из-за неправильные понимания.