



ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД

Если в вашей компании нет сформированной и эффективной команды управленцев — это с высокой вероятностью приведет к ряду сложных проблем. Например, могут возникнуть трудности с координацией деятельности — отсюда низкий уровень производительности и неэффективность в распределении задач.

Также проблемы с управлением могут повлиять на мотивацию персонала, привести к разобщенности среди сотрудников. Это, в свою очередь, станет причиной отсутствия целостности в разработке стратегического плана и реализации проектов.

Как итог — компании сложнее достичь поставленных целей, бизнес растет не так быстро, как хотелось бы, есть барьеры для инновационных решений, возникают сложности с адаптацией к быстро меняющимся условиям на рынке.

Если вы сталкиваетесь с одной из проблем:

1. Нет согласованности и ясности в руководстве компанией.
2. Руководители или даже целые подразделения часто конфликтуют между собой, нет общего понимания целей бизнеса.
3. Показатели эффективности бизнеса неудовлетворительные или нестабильные, полученные результаты не совпадают с изначальными планами.
4. Слабая реакция компании на перемены во внешней среде, потеря конкурентоспособности из-за неэффективного управления.
5. Подразделения не согласуют свои действия друг с другом, что становится причиной слабой координации и отсутствия целостности бизнеса.
6. Нарушены внутренние коммуникации, не налажен обмен информацией и знаниями в компании.
7. Руководители не знают, как распределить обязанности между сотрудниками, система управления задачами неэффективна.
8. Сотрудники не удовлетворены ситуацией в компании, испытывают недоверие к руководству, не получают необходимую поддержку.

КОГО ЖДЕМ НА ПРОГРАММЕ

Линейных руководителей

Руководителей среднего звена

Топ-менеджеров

ЧТО ВЫ ПОЛУЧИТЕ ПО ИТОГАМ УЧАСТИЯ В ПРОГРАММЕ:

■ Улучшение координации в управлении командой:

Руководители, принявшие участие в программе, смогут повысить эффективность управления своими командами, с учетом потребностей и мотивации персонала.

■ Повышение адаптивности и инновационности культуры:

После обучения команды смогут быстро адаптироваться к изменениям условий на рынке и внедрять инновационные подходы к ведению бизнеса.

■ Повышение эффективности и результативности:

Команды управленцев, получив новые знания и отработав новые навыки, смогут повысить уровень эффективности в реализации проектов и при достижении поставленных целей.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

ДЕНЬ 1

Какова природа изменений. Изучаем стили менеджмента

1. В чем причины конфликтов в компании и возникающих проблем?

Говорим о природе изменений

- По каким причинам изменения вызывают сопротивление сотрудников? Природа изменений в современной действительности.
- В чем корень проблем, связанных с отсутствием взаимного понимания между руководителями и их способности взаимодействовать? Миссия, роли и функционал менеджмента.
- В чем роли менеджмента конфликтуют (несовместимы) между собой.

2. По каким причинам бизнесу необходимы разные менеджеры?

Поговорим об индивидуальных стилях управления

- Существует ли идеальный менеджер? Кто может стать управленцем, а кто нет? Почему для каждой функции управления необходим свой стиль менеджмента?
- Верно ли, что все стили управления одинаково хороши? Поговорим об основных стилях управления. Правильный и неправильный менеджмент.
- Личностные конфликты! А они точно личностные? Как коммуницировать с руководителями с разными стилями управления.
- Как обеспечить развитие руководителя? Изучаем тактику совершенствования индивидуального стиля.

1. Детство, отрочество, а затем и юность?**Какие законы развития компаний являются общими для всех**

- Почему жизнь человека конечна, а компания может жить веками? Что такое жизненные циклы компании.
- Почему человек поступает именно так, а не иначе? Основа организационного поведения и его закономерности.
- Доктор, это серьезно? Говорим о том, какие проблемы для каждого этапа жизненного цикла являются нормой, аномалией или патологией.
- Как справиться с возрастными кризисами организации? Выбираем нормальный и наиболее оптимальный способ.

2. Сохранение молодости. Поговорим об организационной терапии

- Молод телом, но стар душой? Почему организации стареют преждевременно и каковы признаки этого процесса?
- Возвращаем молодость. Терапия организации на каждом этапе жизненного цикла.
- Почему так сложно выполнять родительские функции? Поговорим о стилях лидера на всех этапах жизненного цикла организации.
- Расстановка игроков на поле. Функциональный подход к построению организационной структуры на протяжении всей жизни компании.

3. Делаем первый шаг. Признание необходимости

- Какие заболевания для нас в норме? Экспресс тест положения компании на текущем этапе жизненного цикла.

1. По какой причине основная проблема в организации — неумение действовать совместно?

- Что необходимо, чтобы принимать хорошие, эффективные управленческие решения? Поговорим о принципах создания взаимодополняющих команд.
- Конфликты в компании — на благо или во вред? Природа конфликтов в управленческой среде.
- Почему менеджер не только не решает проблему, но сам же ее и создает? Поговорим о разногласиях в кросс-функциональной команде и о конструктивных подходах к их устранению.
- Что необходимо, чтобы люди выполняли принятые решения? Каковы источники энергии для управленцев. Что такое CAPI.

2. Приходим к общему согласию в команде.

Об эффективной технологии поиска и принятия решений

- Почему тимбилдинги не дают нужного результата? Кросс-функциональное взаимодействие при решении проблем.
- Повышаем лояльность персонала и показатель вовлеченности. Как распределить роли между участниками команды и исключить совмещение конфликтующих между собой ролей.
- Ставим задачи перед сотрудниками качественно. Четыре требования к заданию, чтобы сотрудник понял его правильно.
- Чтобы сделать, чтобы получить сотрудников с горящими глазами? Изучаем, как правильно вести дискуссию, чтобы каждый чувствовал свою причастность к принятию решения.
- Вырабатываем хорошее решение в команде с совершенно разными участниками. Пошаговый алгоритм принятия решения в групповом формате.

ДЕНЬ 4

Что такое организационная культура и структура

1. Почему мы нуждаемся в организационной культуре?

Обсуждаем вопросы лидерства и интеграции

- Благодаря чему организация становится успешной? Формула успеха.
- Минимизация внутреннего маркетинга: персонал, предназначение, структура, процессы.



2. Способы создания здоровой организации.

Взаимодополняющая система, которая включает миссию компании, ее структуру и систему вознаграждения для сотрудников

- Разработка четкой и понятной структуры приоритетов организации. Как привлечь управленческую команду к определению миссии и ценностей компании?
- Как сформировать в организации оптимальную структуру? Под конкретную миссию — собственная структура, помогающая достичь целей.
- Что сделать, чтобы люди ответственно относились к своим обязанностям? Три шага: распределяем обязанности, наделяем полномочиями, создаем систему вознаграждения.
- Все ли сотрудники имеют возможности для исполнения своих обязанностей? Поговорим о структуре полномочий.
- Мотивация персонала. Структура вознаграждения. Основные виды мотивации, их преимущества и ограничения.

ВАМ БУДУТ ПОМОГАТЬ ЭКСПЕРТЫ



Александр Паньков

**Председатель правления компании A.maze.S
Эксперт в стратегическом менеджменте**

В профессиональные компетенции входит: разработка стратегии развития бизнеса, разработка и прокачка бизнес-моделей, проведение стратегических сессий, а также подготовка руководителей по менеджменту.

Провел более 500 стратегических сессий.

Был руководителем проектов по внедрению стратегии в 200 компаниях со штатом от 20 до 50 тыс. чел.

Автор книги «Лабиринты стратегии 8К» (публикация авторских методик)

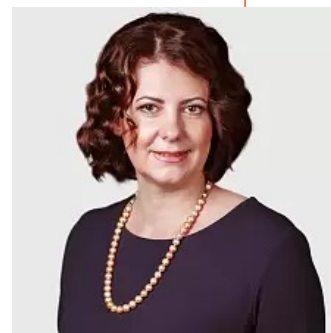
Ирина Сотникова

**Член правления компании A.maze.S
Эксперт в организационном развитии**

В профессиональные компетенции входит: организационная диагностика и аудит систем управления, структуризации бизнеса, разработка и внедрение KPI, описание и оптимизация бизнес-процессов, внедрение систем планирования и контроля, постановка системы управления персоналом «под ключ», разработка модели компетенций и разработка систем мотивации для руководителей офисного, торгового, инженерно-технического и рабочего персонала.

Сертифицированный консультант международной консалтинговой компании «Adizes Institute» (Калифорния, США) I,II,III фазы, Квалификация по IV, V, VI, VII, X фазам.

Более 1000 тренингов и семинаров в области организационного развития и эффективного управления персоналом.



Как записаться

Отправьте заявку. После этого с вами свяжется консультант, чтобы ответить на все оставшиеся вопросы.



Даты и место проведения согласовываются по запросу



Стоимость формируется



Центр консалтинговых компетенций по разработке и внедрению стратегий развития и бизнес-моделей компаний

+371 27 650 490
+371 27 653 965
hello@amazes.pro

amazes.pro