

# ВОВЛЕКАЮЩЕЕ ЛИДЕРСТВО.

Для многих руководителей уровень вовлеченности их сотрудников в работу остается загадкой, с которой они предпочитают лишний раз не сталкиваться. Ведь формально сотрудники выполняют свои обязанности, приходят и уходят вовремя, делают ровно то, что от них ожидают и с нетерпением ждут вечера пятницы. Ведь так и должно быть? На первый взгляд – да.

А как насчет по-настоящему вовлеченной команды, в которой сотрудники проявляют инициативу и предпринимательский подход к работе, относятся к компании, как к собственной, с удовольствием и по собственному желанию выходят за рамки рабочего времени, прилагают сверхусилия и при этом абсолютно счастливы? Это возможно? Ответ – да!

Можно и нужно повышать вовлеченность своих сотрудников, делая работу команды и компании более эффективной, а людей на работе более инициативными и счастливыми.

*«Компания ничего не достигнет, если будет думать только руководство» Акио Морита, основатель корпорации Sony.*

## Для кого:

- Руководители, которые хотят повысить свой управленческий уровень, получить новые инструменты влияния и развития команды
- Руководители, заинтересованные в изменении или корректировке своей управленческой модели, готовые перестраиваться и меняться в соответствии с трендами
- Руководители и ведущие сотрудники, управляющие людьми нового поколения
- Руководители подразделений, где сотрудники выполняют рутинные задачи и быстро выгорают
- Лидеры групп и проектных команд, не имеющие формальной власти

**Продолжительность:** 16 часов

<b>От управления к лидерству</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лидерство в управлении. Отличие лидера от менеджера.</li> <li>• Типология лидерства. Самодиагностика участников.</li> <li>• Что влияет на авторитет лидера? Технология создания авторитета</li> <li>• Харизма, как составляющая лидерства. Развитие личной харизмы.</li> </ul>
<b>Введение в вовлеченность персонала.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Введение и погружение в тему Вовлеченности.</li> <li>• Эволюция управления персоналом, эволюция поколений.</li> <li>• Исследования, статистика и показатели.</li> </ul>
<b>Диагностика текущего уровня вовлеченности.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Факторы, влияющие на вовлеченность сотрудников.</li> <li>• Методы диагностики уровня вовлеченности сотрудников.</li> <li>• Прохождение опросника участниками и его разбор.</li> <li>• Связь результатов опросов с производительностью и другими параметрами бизнеса.</li> <li>• Ошибки в проведении и организации исследований.</li> <li>• Определение причин и барьеров низкого уровня вовлеченности команды.</li> </ul>
<b>Формирование вовлеченности.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Пошаговый алгоритм повышения вовлеченности в команде.</li> <li>• Инструменты вовлечения сотрудников в деятельность.</li> <li>• Составляющие компетенции вовлекающего лидера.</li> <li>• Бесплатные методы повышения вовлеченности в ежедневной деятельности руководителя.</li> <li>• Составление плана по повышению вовлеченности сотрудников.</li> </ul>
<b>Вовлеченность в управленческом цикле.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышение и поддержание вовлеченности в постановке задач.</li> <li>• Технология постановки сверхзадач и личных просьб руководителя.</li> <li>• Вовлекающий контроль и обратная связь.</li> </ul>

## Результат и особенности тренинга:

- ✓ Участники тренинга поступательно заполняют пошаговый план конкретных действий для повышения вовлеченности своих сотрудников, что позволяет изменить ситуацию на своих рабочих местах сразу же после тренинга.
- ✓ Участники тренируют поведенческие навыки, отработывая диагностику вовлеченности, постановку задач, осуществление контроля и серию формальных и неформальных диалогов с сотрудниками.
- ✓ Участники тренируют ментальные (мыслительные) навыки, планируя и обсуждая свои идеи с коллегами и тренером. Групповая работа способствует нахождению новых решений и делению опытом.
- ✓ Тренер делится своим руководящим опытом, примерами и приемами повышения вовлеченности.