

КАРТА ТРЕНИНГОВ ПО ЛИДЕРСТВУ

PUZZLE Group

всё сложится!

СОДЕРЖАНИЕ

Лидерство: кого, чему и зачем обучать	3
Вовлекающее 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.

ВОВЛЕКАЮЩЕЕ ЛИДЕРСТВО

Для многих руководителей уровень вовлеченности их сотрудников в работу остается загадкой, с которой они предпочитают лишней 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 сверх усилия 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: 2 дня по 8 часов (16 часов)

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

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

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

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

**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

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

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

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

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)!

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

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

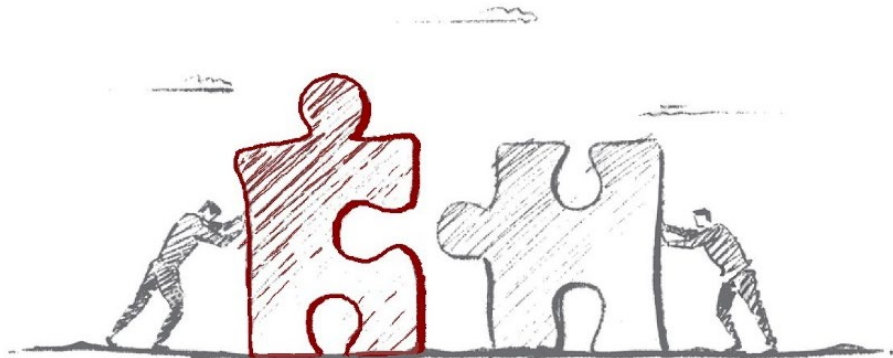
ДЕЛОВАЯ КОММУНИКАЦИЯ

ПРОДАЖИ И ПЕРЕГОВОРЫ

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННЫЙ СЕРВИС

ТЕЛЕФОННОЕ ОБЩЕНИЕ

AGILE



О КОМАНДЕ 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

www.pzgroup.ru



ВСЁ СЛОЖИТСЯ