

# ВОВЛЕКАЮЩЕЕ ЛИДЕРСТВО (онлайн-тренинг)

При переходе на «удалёнку» многие руководители столкнулись с таким вызовом: «Как вовлечь сотрудников в работу? Как контролировать, что они и правда работают, находясь дома?».

Некоторые начинают увеличивать количество задач, надеясь тем самым загрузить сотрудников так, чтоб им было не до домашних дел. Это быстро приводит к демотивации и снижению и качества, и количества выполняемой работы.

Другие руководители внедряют в свою практику тотальный контроль, бесконечные созвоны с сотрудниками, митинги, отчетности, устанавливают и осваивают системы контроля рабочего времени, программы мониторинга активности и прочие технические шпионские штучки. Избыточный контроль приводит так же к демотивации, бесконечному переключению между задачами сотрудника, потерей времени руководителя и снижению эффективности.

Есть руководители, которым «повезло» и их сотрудники выполняют тот же объем работы, который реализовывался в офисе, сотрудники начинают рабочий день в 9:00 и заканчивают в 18:00, а то и позже, а значит все в порядке, верно? Ведь так и должно быть? На первый взгляд – да.

А как насчет по-настоящему вовлеченной удаленной 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!

Сейчас, в непростой период, как никогда важно удержать эффективную команду или повысить эффективность существующей. Время, когда повышение вовлеченности становится необходимостью, делая работу команды и компании более эффективной, а людей на работе более инициативными и счастливыми. Самое время поддержать руководителей, которые должны поддержать сотрудников!

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

## Для кого:

Руководители, а также ведущие сотрудники, лидеры групп и проектных команд, не имеющие формальной власти, но осуществляющие руководство.

**Продолжительность:** 2 модуля по 2,5 часа

## Модуль 1.

<b>Время перехода от управления к лидерству.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Лидерство в управлении. Отличие лидера от менеджера в кризис.</li> <li>Что влияет на авторитет лидера?</li> <li>Создания авторитета, влияние без опоры на власть.</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> <li>Факторы, влияющие на вовлеченность сотрудников.</li> </ul>
<b>Диагностика текущего уровня вовлеченности команды.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Методы диагностики уровня вовлеченности сотрудников.</li> <li>Прохождение опросника участниками и его разбор, связь с бизнесом.</li> <li>Ошибки в проведении и организации исследований.</li> <li>Определение причин и барьеров низкого уровня вовлеченности команды.</li> </ul>

## Модуль 2.

<b>Повышение уровня вовлеченности.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Инструменты вовлечения сотрудников в деятельность.</li> <li>Бесплатные методы повышения вовлеченности в деятельности руководителя.</li> <li>Составление плана по повышению вовлеченности сотрудников.</li> </ul>
<b>Организация работы команды и вовлеченность в управленческом цикле.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация работы в вовлекающем стиле, регламенты, практики, правила.</li> <li>Проведение онлайн-встреч: алгоритм, правила, частота.</li> <li>Повышение и поддержание вовлеченности в постановке задач. Технология постановки сверхзадач и личные просьбы руководителя.</li> <li>Вовлекающий контроль и обратная связь.</li> <li>Bonus: Составляющие компетенции вовлекающего лидера.</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.