

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.

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

Модуль 2.

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

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.