

Не секрет, что происходящее в бизнесе, во многом зависит от личности руководителя и, как следствие, его действий
То есть, от Вас!

И от того, насколько Ваши действия являются осознанными, зависит:

- И настроение сотрудников, и их отношение к работе,
- И наличие в Вашей компании востребованных специалистов,
- И качество, а также сроки выполнения поставленных задач,
- И расстановка приоритетов стратегии и тактики развития,
- И то, конкуренты ли ориентируются на Вас либо Вы на конкурентов

А в итоге: прибыльность и стабильность Вашего бизнеса.

Как сделать так, чтобы эти процессы были управляемы? Как этого добиться и с чего начать?

Можно ли сделать 2018 год максимально полезным для своего бизнеса?

Ответы на эти и другие вопросы вы получите на программе обучения, которую подготовил Юрий Анушкин – консультант, бизнес-тренер, действующий директор QA Academy, собственник проекта MANAGYM.

Кто такой Юрий Анушкин

Юрий, известный белорусский бизнес-тренер, опытный HR менеджер.

За свою трудовую карьеру прошел путь от самых низов до топ-менеджера, потому знает как работает бизнес изнутри и имеет большой практический опыт.

Последние 15 лет специализируется на обучении менеджеров. Только в Беларуси его курс управленческих MANAGYM прошли около 1500 человек.

Что получают участники, прошедшие обучение здесь. А здесь отзыв директора Шкода (ООО «ФелОкт-Сервис»).

Что-то слышал о MANAGYM, но не более.

Если вы хоть раз интересовались возможностью быстро «прокачать» навыки управленца, то наверняка знаете, что MANAGYM — это уникальная система подготовки руководителей. Его цель — распространение в Беларуси культуры менеджмента, основанной на осознанности, целеориентированности и высоких коммуникативных навыках.

Что конкретно предлагается?

В течение 2018 года пройти три двухдневных модуля по программе
«Работа Руководителя: Технологии эффективного управления людьми»

для руководителей и собственников автобизнесов являющихся партнерами «Шате-М».

Специфика нашего предложения в том, что участниками обучения будут люди из одной сферы с похожими проблемами с одной стороны, и со своим уникальным опытом и вариантами решений этих проблем с другой.

О чем будут учебные модули:

Диагностика и корректировка своих сильных и слабых сторон, поставка задач по развитию управленческих навыков.

- Навыки подбора эффективного стиля руководства.
- Понимание руководства как развития сотрудника.

Практический блок, развивающий умение (навык) «продавать себя» и свой статус

- Имидж руководителя, маркеры статуса, индикаторы ранговости – все это про то, что люди «встречают по одежке».

Умение выглядеть «как начальник» в соответствии с социальными ожиданиями – неотъемлемое качество лидера. Харизма – это не только врожденная характеристика. Это то, что формируется сознательным усилием.

Умение «покупать» сотрудников и их работу

- Определение оптимальных мотивирующих воздействий и их использование на практике.
- Способы контроля в зависимости от задач и квалификации сотрудников.
- Умение организовать эффективную деятельность команды. Способы сохранения инициативы в работе команды.
- Умение определить ведущие мотивы сотрудника и влиять на них для решения производственных задач.

Практический блок, развивающий умение использовать любую ситуацию в своих целях

• Нет проблем – есть задачи. Нет обид – есть информация. Нет побед и поражений – есть обратная связь. Восприятие любой ситуации как управленческой. Руководитель, искренне следующий этим принципам, обречен быть успешным.

- Делегирование полномочий. Умение отделять главные задачи от второстепенных.

Ваши возражения:

А не проще ли книжки почитать и лекции в интернете посмотреть?

Юрий Анушкин известен тем, что на его тренингах постоянно моделируются ситуации близкие к реальным, участники получают очень насыщенный и эмоциональный опыт, который невозможно получить, читая книги или слушая лекции. . .

Мы знаем точно, что после его тренингов люди не могут спать ночами и даже при желании оказываются неспособны забыть то, чему научились на собственном опыте тренинга.

Вот впечатления одной из участниц:

«..После первого занятия я вернулась домой почти в час ночи. И до трех не могла уснуть. Как в мясорубке, в мыслях переключивалось-перемальвалось содержимое последних пяти часов.

«Фишкой» этого тренинга оказалось то, что тебя здесь не учат, а создают ситуации, в которых ты, хочешь не хочешь, но учиться будешь. Мало того, проходя через игровые сценарии, ты не столько думаешь и анализируешь (для этого иногда просто не хватает времени), сколько проживаешь новый опыт каждой своей эмоцией.»

Как может человек не из моего бизнеса чему-то меня научить?

Все верно, в автобизнесе вы сами научите кого хотите.

Но проблема в том, что в процессе роста и развития вашего бизнеса вы, как руководители, часто в гордом одиночестве учитесь на собственных ошибках, «изобретаете велосипеды».

Профессиональное обучение руководству сотрудниками как таковому поможет вам сэкономить массу времени, сил и нервов.

Как показывает практика, прохождение тренинга заменяет 3 - 4 года практического набивания лбом шишек и дорогостоящего обучения на собственных ошибках.

Это же дорого!

Действительно, хорошее обучение стоит денег. Однако, так как организацию конкретно этого обучения берет на себя Шате-М, обучение обойдется Вам в 2 раза дешевле, чем если вы решите учиться самостоятельно.

Смогу ли я применить получаемые знания у себя в бизнесе?

После прохождения каждого модуля Вы будете выполнять практические задания напрямую связанные с Вашим бизнесом и ежедневной работой как руководителя. Главная задача программы – «оживить» знания и умения так, чтобы их применение сразу же давало эффект и чтобы его результаты положительно отражались на Вашем бизнесе.

Важно, что для участников обучения будет создана закрытая группа в социальной сети, в которой будет возможность обмениваться опытом, домашними заданиями, получать консультации и обратную связь от тренера.

У нас в городе есть свои тренеры и курсы для менеджеров.

Даже самые лучшие региональные тренеры не смогут собрать в одном месте собственников и первых лиц из автобизнеса всей страны. Помните, что зачастую новые знакомства, обсуждения проблем и решений во время перерывов могут быть полезны так же, как и само обучение.

Модуль №1 «Зеркало для героя»

Какой я руководитель и что мне нужно изменить, чтобы стать более эффективным?

1) Бизнес-игра «Корпорация» помещает участников в сложные модели приближенных к жизненным ситуаций, что позволяет достичь ряда задач. (видео)

Во-первых, это задачи диагностические, позволяющие выявить текущий уровень умений и навыков, имеющих отношение к стратегическому и тактическому руководству организациями и сотрудниками, а также тип управленческого мышления и характер актуальной мотивации участников.

Во-вторых, это разнообразные учебные задачи, закономерно всплывающие в связи с возникновением личностно-трудных ситуаций.

В частности, это отработка навыков поведения в критических ситуациях, навыков взаимодействия в команде, умения управлять группой, подчинять и подчиняться.

С другой стороны, это умение понимать собственные мотивы поведения, осознание привычных поведенческих шаблонов и выработка сбалансированной, рациональной позиции, основанной на самоопределении в отношении морально-этических ценностей и норм.

Субъективно, для участников бизнес-игры опыт ее прохождения всегда эмоционально насыщен, заставляет переосмыслить свои убеждения, подходы к управлению, отношение к себе и другим. Здесь впечатления одного из участников.

«Корпорация» снимает маски, барьеры и попытки «спрятаться» за должности, привычные роли и стереотипные модели поведения.

По итогу, участники

- объединяются совместными переживаниями,
- впечатляются опытом прямого предъявления своих мыслей и чувств,
- заряжаются на переосмысление привычного и готовность к инновациям.

2) «Руководство», «Функции руководителя», «Управленческий цикл», «Проблема/Задача», «Стиль руководства», «Эффективность руководителя»

Практическое упражнение с использованием видеозаписи «Кубики Анушкина» позволит каждому участнику продиагностировать личные управленческие навыки, степень сформированности позиции руководителя.

По итогу упражнения появляется возможность четко понять свои недостатки как менеджера и наметить конкретные обучающие цели.

3) «Алгоритм управления сотрудником», «Постановка задачи», «Категории сотрудников», «Критерии постановки задач», «Определение рамок», «Контроль отклонений», «Выговор/Похвала»

Серия упражнений формирует умение ставить задачу сотруднику так, чтобы исключить непонимание и неясности, способность различать сотрудников по уровню профессионализма и учитывать разницу при постановке задачи.

Понимание требований руководителя как «рамок» производственного процесса, соблюдение которого обуславливает достижение результатов.

Умение делать выговор и хвалить без риска обидеть или «перехвалить» сотрудника.

4) «Организация, иерархия», «Коммуникации в организации», «Информационные потоки», «Декомпозиция цели», «Ответственность руководителя», «Технология достижения цели», «Стратегия», «Промышленные решения», «Оргструктура», «Ключевые показатели», «Этика менеджмента»

На опыте деловой игры участники получают опыт типовых ошибок менеджера совершаемых в иерархических организациях. Формируется четкое представление о том, как грамотно ставить цели и управлять организацией и каких ошибок следует избегать.

В бизнес-симуляции участники применяют «Технологию достижения цели» и на собственном опыте видят как целеполагание, стратегия и организационная структура влияют на результаты. Разбирается проблематика этического конфликта «оправдывает ли цель средства?».

Модуль № 2 «Вожак и его стая»

Как управлять собой, своими сотрудниками, коллективом?

В этом модуле участники научатся отделять главные дела от второстепенных, поймут где взять недостающее время и как перестать быть «белкой в колесе».

Контроль из обязанности станет интересной и воодушевляющей управленческой задачей, а мотивация сотрудников из головной боли имеет все шансы превратиться в инструмент достижения бизнес-целей.

Блок по коммуникативным позициям поможет разобраться в ситуациях, когда сотрудники ведут себя как безответственные дети и научит простым и четким методам пресечения манипуляций. Видео здесь .

1) «Тайм-менеджмент», «Управление приоритетами», «Матрица Срочность-Важность», «Стратегия-Тактика-Оперативная деятельность», «Утилизация событий», «Делегирование», «Правила делегирования», «Управление вверх», «Обращение к руководителю»

Нехватка времени, стрессы и хроническое запаздывание решений - признаки управленческого кризиса преодоление которого возможно только при умении выделять время на расстановку приоритетов, делегирование, обучение сотрудников четко и ясно к взаимодельствию с руководителем.

2) «Контроль», «Виды контроля», «Ошибки контроля», «Формула контроля», «Контроль по отклонениям», «Мотивация», «Потребности», «Ограничения денежной мотивации», «Не денежная мотивация», «Ошибки мотивации», «Мотивационный профиль сотрудника»

Систематический контроль в организации является ключевой компетенцией руководителя. Отсутствие контроля приводит к потере управляемости.

На практических примерах участники учатся выделять контрольные точки, грамотно распределять количество контроля, периодичность и глубину.

Тема мотивации сотрудников раскрывается через упражнения, которые дают возможность участникам «на собственной шкуре» понять, как работает мотивация, почему и как нужно изучать мотивацию сотрудников, как соотносится денежная и не денежная мотивация.

3) «Управленческая позиция восприятия», «Коммуникативная позиция руководителя», «Эффективность коммуникативной позиции», «Распределение ответственности в коммуникации», «Риски коммуникативных позиций», «Факт/Предположение/Суждение», «Гибкость коммуникативной позиции»

Влияние руководителя на сотрудников напрямую зависит от способности с ними общаться. Общаться не как другу или «старшему товарищу», а как Руководителю.

Умение грамотно строить общение как в рутинных, так и в конфликтных ситуациях, способность фиксировать ответственность за результат, видеть манипуляции со стороны сотрудников и четко пресекать их - вот планируемые результаты практических упражнений и деловых игр этого блока.

4) «Группа», «Коллектив», «Групповая динамика», «Лидерство», «Ролевые распределения в коллективе», «Групповое принятие решений», «Групповой конфликт», «Ранговый конфликт», «Правила эффективного проведения совещаний».

Без умения работать с рабочим коллективом, учета процессов идущих «под ковром», умения замечать и использовать эти процессы для достижения целей не будет толкового менеджмента.

В деловых играх и упражнениях участники тренинга научатся быть не только руководителями, но и лидерами, людьми харизматичными и способными в совещаниях и встречах использовать знания и экспертизу отдельных сотрудников.

Уметь вовлекать трудовой коллектив в достижение целей, достигая эффекта синергии (когда 1+1=3).

5) «Основы управления персоналом», «Отбор персонала, методы отбора», «Адаптация персонала, методы адаптации», «Оценка персонала», «Методы оценки», «Мотивационные системы»

Руководитель — это человек, который руководит людьми. Поэтому знание основ управления персоналом обязательно.

- Как искать людей,
- как проводить собеседования,
- что учитывать при адаптации человека,
- как формируется лояльность,
- как оценивать работу сотрудника,
- как грамотно расставаться с человеком и т.п.).

Практика тренинга научит этому, причем учебные ошибки и промахи не будут создавать драматичных последствий, как в жизни.

Модуль №3 «Искусство быть плохим» Умеете ли быть эффективным переговорщиком?

В этом модуле участники через ясные и компактные схемы в режиме практических упражнений освоят базовые навыки ведения переговоров, которые обязательно пригодятся им не только в бизнес-переговорах, но и в бытовых, житейских ситуациях.

Тренинг предназначен для участников деловых переговоров, а также тех людей, которые часто понимают, что при столкновении своих интересов с чужими слишком часто оказываются в положении уступающих и проигрывающих.

Отзыв здесь.

1. Компетенции эффективного переговорщика.

- Ориентированность на цель
- Развитая речь и ее понимание
- Сбор и анализ информации
- Осознанность в поведении
- Способность вызывать доверие

Первая же практическая игра покажет ваш уровень как переговорщика. Диагностика объективна и спорить с ней бесполезно. Вместо этого желательно сделать правильные выводы о том, какие психологические убеждения мешают вам достигать целей в переговорах. Определив свой тип как переговорщика вы сможете его скорректировать и опробовать в учебных ситуациях.

2. Работа с убеждениями и установками. Позиции восприятия.

- Тест на определение психологических установок.
- Реализация 1-2-3-4 позиции восприятия как основа психологической подготовки эффективного переговорщика.

Участники осознают свои негативные психологические установки и в процессе упражнения корректируют их на позитивные, что позволяет более эффективно влиять на партнера по переговорам в процессе общения.

Позиции восприятия позволяют гибко подходить к переговорам, как к взаимодействию на различных уровнях и выбирать те уровни восприятия, которые способствуют эффективному достижению целей переговоров.

3. Типология переговорщиков

- «Ослы», «Овцы», «Лисы» и «Совы»
- «Принципиальность», «Слабость», «Хитрость» и «Мудрость» в переговорах
- Самодиагностика стиля ведения переговоров.

Знакомство с характерными проявлениями различных типов переговорщиков. Понимание слабых сторон «ослов», «овец» и «писов».

4. Школы переговоров: принципы и правила.

- Гарвардская школа переговоров.
- Позиции и интересы сторон. Принцип «win win».
- Подход Д. Кэмпбелла. Принцип взаимного обмена.
- Справедливость и равнозначность результата.
- Деловая игра «Гарвард против Джима Кэмпбелла»

Понимание разницы между подходами к ведению переговоров, различиям между школами переговоров. Отработка умения встраиваться в ценности и принципы различных школ ведения переговоров для достижения собственных целей.

5. Анализ структуры переговоров.

- Подготовка и сбор информации.
- Вступление в контакт.
- Прояснение позиций и интересов сторон.
- Обсуждение условий (торг).
- Фиксация договоренностей.

На многочисленных игровых кейсах участники будут учиться осознанно и целенаправленно участвовать в переговорах, торговаться с умом, уметь при необходимости занимать жесткую позицию, либо уметь противостоять жесткой и манипулятивной позиции оппонента.

Отдельно участники учатся алгоритмам переговоров о заработной плате с сотрудниками, чтобы получать адекватные и долговременные договоренности.

6. Турнир управленческих поединков.

«Подходы к управлению школы менеджмента Владимира Тарасова». «Теоретические основы управленческих поединков», «Оценочные позиции», «Игровые позиции», «Управление контекстом», «Смещение контекстов» «Рояль в кустах». «Управленческие поединки как тренажеры для тренировки управленческого мышления»

Ситуации игровых поединков создаются специально максимально приближенными к реалиям участников. В этих поединках участники тренируются удерживать свою цель в жестких условиях психологического давления и быстро меняющихся условий.

Эта практика учит готовиться к серьезным разговорам и встречам, продумывать стратегии, прогнозировать стратегии оппонента и, в конечном итоге добиваться своих целей. Даже наблюдатели за поединками активно учатся смотреть на чужие конфликты осознанно и делать для себя полезные выводы.