

MANAGEMENT DEVELOPMENT PROGRAM

Достижения больших компаний появляются не благодаря отдельным людям или конкретному человеку. Результат делает коллектив во главе с руководителями. Многие зависят от того, насколько сотрудники разделяют идеологию компании и принципы. Данная программа направлена на подготовку руководителей для передачи знаний о принципах Графа Цепелина подчиненными, что неминуемо должно отразиться на эффективности работы на местах.



Время

3 дня



10:00-18:00

До полной реализации



Группа

20-30 человек



Особенность

В тренинге проводится деловая игра «КНЯЗЬЯ И КАПУСТА» и работают 2 тренера.

Программа:

1 ДЕНЬ Деловая игра «Князь и Капуста»

Проблематизация и формирование командного духа руководителей.

Цель игры

Каждый участник должен заработать как можно больше денег.

Описание игры

По сюжету игры действие происходит в древнерусском царстве. Время игры распределено на 5 игровых лет. Каждый год, в свою очередь, поделен на 4 сезона: Зима, Весна, Лето и Осень.

За это время игроки, действуя в рамках правил, должны достигнуть стоящих перед ними целей. Побеждает тот, кто больше заработает денег.

Баланс игры

В игре 5 ролей, но они находятся в равных условиях, имеют одинаковые шансы заработать максимум денег.

Свобода действий, разные стратегии и подходы участников делают игру увлекательной и азартной.

Это позволяет в игре раскрыть людей, чтобы потом провести качественный тренинг.

Роли

ЦАРЬ

Выборная фигура. Самая важная роль. В его руках находятся все рычаги управления государством и ответственность за успех всей игры.

БОЯРЕ

посредники между царем и остальными ролями.

КНЯЗЬЯ

Управляют крестьянами и являются главным источником дохода в казну

КРЕСТЬЯНЕ – рабочая сила, при этом их вклад наиболее важен для результата всех ролей.

КУПЦЫ

Это заморские дельцы и основной источник притока денег в Царство. На них не распространяется влияние Царя, а успех царства не влияет на их собственную победу.

Регламент

Вступление и правила

Распределение ролей и Игра

Подведение итогов и награждение лучших

ОБСУЖДЕНИЕ ИТОГОВ ИГРЫ

Плюсы и минусы поведения в игре

Что получилось, что нет. И почему

МОСТИК В ТРЕНИНГ

Результаты дня:

Участники:

- Разобрали ошибки командного взаимодействия и поняли, что им надо развивать.
- Поняли, почему действовать совместно в одном коллективе выгоднее, чем конкурировать.
- Поняли, почему важно строить контакт с подчиненными, коллегами и руководством.
- Пересмотрели свои деструктивные установки в работе с людьми.
- Поняли и приняли важность развития подчиненных.



8 (800) 350-30-21



nyazy-a-kapusta.ru



sa@kik.training

MANAGEMENT DEVELOPMENT PROGRAM

Достижения больших компаний появляются не благодаря отдельным людям или конкретному человеку. Результат делает коллектив во главе с руководителями. Многие зависят от того, насколько сотрудники разделяют идеологию компании и принципы. Данная программа направлена на подготовку руководителей для передачи знаний о принципах Графа Цеппелина подчиненными, что неминуемо должно отразиться на эффективности работы на местах.



Время

3 дня



10:00-18:00

До полной реализации



Группа

20-30 человек



Особенность

Второй и третий день – акцент на навыках управления и принципах Графа Цеппелина

Программа (продолжение):

2 ДЕНЬ

Менеджер и организации

- Жизненный цикл организации по И.
- Адизесу Роль лидера, управление на уровне причин.

Руководитель расширяет границы

- Целеполагание, задачи и принципы планирования
- Восемь этапов планирования, прогнозирование, принципы Smart и Kiss

Руководитель расширяет границы

- Матрица RASCI, делегирование полномочий,
- Барьеры делегирования
- Принципы эффективного контроля

Руководитель учится на своих ошибках

- Эффективная обратная связь
- Позитивная обратная связь
- Развивающая обратная связь

Руководитель воодушевляет на своих ошибках

- Понятие мотивирования
- Типологическая концепция по Герчикову
- В.И Стратегия влияния и вовлечения
- Стадии демотивации

2 ДЕНЬ

Менеджер и организации

- Стили лидерства
- Уровни зрелости сотрудников
- Соответствие стилей руководства и готовности подчиненных

Руководитель оставляет след в истории

- Управление изменениями
- Модель «изменения – проблемы – решения»
- Модель изменений «Размораживание – движение – замораживание»
- Работа с сопротивлением

Руководитель служит примером

- Виды наставничества
- Модель наставничества Tell – Show – Do
- Модель наставничества на основе цикла Д. Колба
- Коучинг Модель GROW (РОСТ)
- Мотивационная беседа
- Структура мотивационной беседы

Результат:

Участники:

- Поняли, как следует правильно каскадировать принципы Графа Цеппелина.
- Знают, какие навыки нужны руководителям для повышения эффективности работы команды.
- Мотивированы и готовы к формированию своего индивидуального плана развития

