

РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В условиях быстрого развития компании каждый сотрудник должен быть результативен и достигать поставленных перед ним целей. Поскольку высокие результаты показывают только мотивированные сотрудники, но при этом все могут ошибаться, то руководителю полезно знать как менять поведение сотрудников через обратную связь, не снижая мотивации и вовлечения.



Время

2 дня



10:00-18:00

До полной реализации



Группа

10-15 человек



Особенность

Практика 70%.
Проводится на примерах своих сотрудников.

Цель программы

Научить корректировать поведение сотрудников через инструмент обратной связи, потренировать техники речевого взаимодействия с подчиненным.

Программа:

Введение

- Вступительное слово Тренера Алексея Слободянюка. Знакомство, цель, программа, регламент, правила работы на тренинге.
- Что такое руководить, какие инструменты управления использовать для повышения эффективности работы персонала.
- Способы стимулирования желаемого поведения.

Часть 1

Ситуация для обратной связи

- Связь стиля управления и влияния на сотрудников с уровнем ответственности сотрудников.
- Ситуационное лидерство, Модель Хернси и Бланшара. Разная степень готовности сотрудников.
- Как подобрать подходящий стиль руководства.
- Связь ошибок подчиненного с его готовностью выполнения задачи.
- Типы обратной связи по квадратам матрицы ситуационного лидерства

Практика

1. Практика на видео-сюжете «Реализация ситуационного лидерства в работе с персоналом».
2. Руководители составляют матрицу по методологии Хернси и Бланшара, расставляют в нее своих сотрудников в зависимости от готовности выполнения задачи, готовят почву для предоставления обратной связи каждому.

Часть 2

Технология обратной связи

- Основные отличия обратной связи от других форм общения в рамках управления (от постановки задачи, от контроля, от обычного диалога).
- Место обратной связи в цикле управленческой деятельности (в блоке «Мотивация», «Оценка деятельности», «Контроль»).
- Функции обратной связи: оценка, контроль развития, мотивация к работе, нейтрализация причин «плохого поведения» (внимание, сила, покой, месть), благодарность и пр.
- Почему обратная связь может дать обратный эффект, причины.
- Как давать позитивную и негативную обратную связь, чтобы она мотивировала подчиненных, не приводила их в уныние, не вызывала раздражение и апатию.
- Технология предоставления обратной связи.
- Подготовка к обратной связи, сбор фактов, детали, вопросы.
- Техника бутерброда: Плюс Минус Плюс.
- Обсуждение плана действий по изменениям.
- Похвала.

Практика

1. Кейсовая ситуация – предложить решение в командах, как правильно предоставить обратную связь. Тренировка на примере из видео-сюжета.
2. Тренировка предоставления обратной связи в тройках на основе подготовленной матрицы по своим сотрудникам.

Программа:

Участники:

- Изучат узнают, как помогает ситуационное руководство в обратной связи;
- Изучат алгоритм мотивирующей обратной связи;
- Потренируют алгоритм обратной связи на примерах из собственного управленческого контекста

