



# Развитие руководителей

Система обучения директоров, старших и ключевых менеджеров, командных лидеров, руководящих работников.

Тренинги и персональные консультации.

Мир стремительно растет, совершенствуются подходы к управлению персоналом, активно развиваются информационные технологии, в некоторой степени меняются ценности и приоритеты, что отражается на мотивационных предпочтениях сотрудников.

Многие руководители, с которыми мы тесно сотрудничали, постоянно повторяют известное и мудрое выражение: “В бизнесе, чтобы оставаться на месте, нужно со всех сил бежать вперед. А чтобы развиваться – бежать в два раза быстрее”.

Поэтому так популярны различные курсы повышения квалификации, персональные коучи, школы и университеты MBA, профильные и околопрофильные форумы, тематические конференции и т.д.

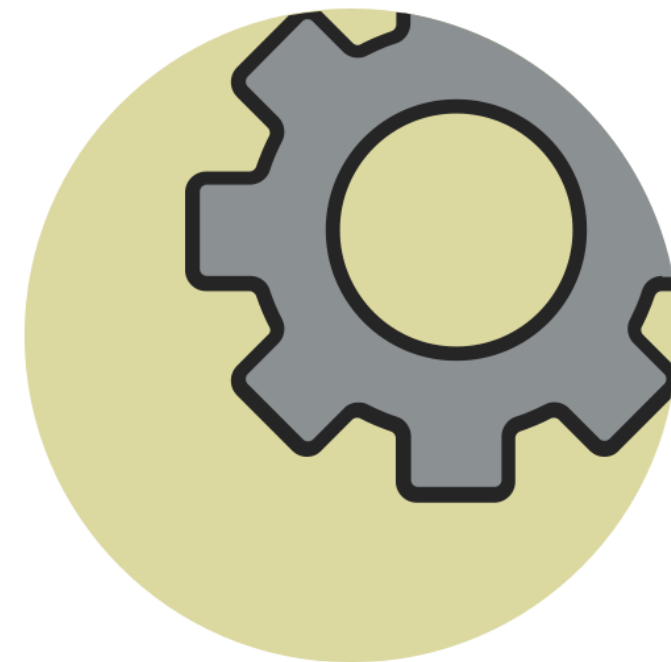




Какие навыки являются ключевыми и необходимыми, а какие могут “подождать” или “самоделегироваться” на подчиненных – тема бесконечных споров и обсуждений.

Однако, большинство специалистов согласны с тем, что современному руководителю не обязательно в совершенстве владеть **всеми** навыками, но необходимо понимать ключевые механизмы и критерии эффективности каждой из тем. Это позволит ему **оценить качество** выполняемой работы, **прогнозировать** риски, грамотно **планировать** проекты и **нанимать** настоящих профессионалов для выполнения необходимых профильных задач.

А еще – современный руководитель должен “быть в тренде” современных техник и направлений в управлении. Это позволит ему вовремя находить решение возникающих задач.



Все навыки и компетенции делятся на две глобальные группы.

И да, почти все можно развивать и совершенствовать 😊



## Профессиональные

умение вести переговоры;  
понимание психологии людей;  
управление временем и ресурсами;  
управление проектами;  
управление изменениями;  
и т.д.



## Личностные

тип личности и мышления;  
индивид. психологические особенности;  
реакция на негатив и стрессовые ситуации;  
воля и способность принимать решения;  
тип характера;  
и т.д.



Также важно выбрать тип обучения, основываясь на целях, количестве потенциальных участников и прочих условиях.

## Курсовое обучение

Набор стандартных тренингов.

Практика: закрепление и деловые игры.

Проверка и тестирование каждого этапа.

Итоговая сертификация.

## “Точечное” развитие

Выбор необходимых тем тренингов.

Практическое закрепление и деловые игры.

Проверка и тестирование каждой темы.

Сертификация каждого тренинга.

## Персональное развитие

Персональный анализ и тестирование.

Выбор тем на основании анализа.

Сопровождение в работе.

Гибкая сертификация.

# Планирование обучения

Наша система обучения является максимально гибкой.

На стадии планирования обучения мы определяем:

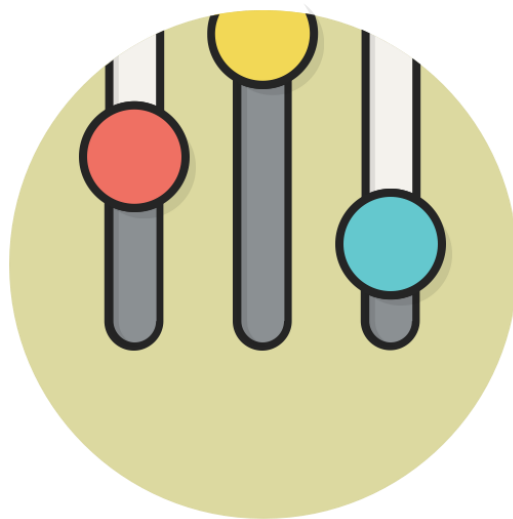
- типичные профессиональные сложности и задачи, встречающиеся на рабочем месте;
- текущий уровень подготовки и погружения в изучаемый материал;
- психологические особенности восприятия информации;
- другие потребности и пожелания клиентов.

А также адаптируем материал под ресурсные возможности участников:

- работа в классе;
- дистанционное обучение;
- on-line формат (Skype, вебинар);
- персональное развитие.



Мы побеседуем, проанализируем текущую ситуацию и выберем наиболее эффективный формат из представленных или соберем **НОВЫЙ**.



# Инвестировать в себя или подождать?

Некоторые менеджеры резонно замечают:

*“Безусловно, важно стремление к глубинному пониманию и получению всех необходимых компетенций, но текущие реалии, подчас, не позволяют выделить достаточное количество времени на тренинг или вебинар. А время в нашей работе – это деньги.”*

И они правы... Хотя Time management пройти все же стоит 😊 Вопрос заключается в грамотном подборе сотрудника или компании, отвечающей за обучение, а также составлении плана развития, технического задания с описанием желаемых результатов.

В любом случае, тема поиска времени остается актуальной, как и измученная тренингами и лекциями, притча про дровосека:





## Собственно, вот сама притча

Шел охотник по лесу и повстречал дровосека. Согнувшись, тот долго и упорно рубил дерево. С лица его пот лился ручьем, а все тело было сильно напряжено. Охотник подошел поближе, чтобы посмотреть, почему работа движется так медленно и с таким колоссальным трудом.

— Да ваш топор совсем затупился! — обратился охотник к дровосеку. — Почему бы вам его не заточить?  
— Что вы! — воскликнул дровосек, удивлённо посмотрев на прохожего. — У меня совершенно нет на это времени, мне нужно срубить еще много деревьев!

И дровосек снова принялся за работу.



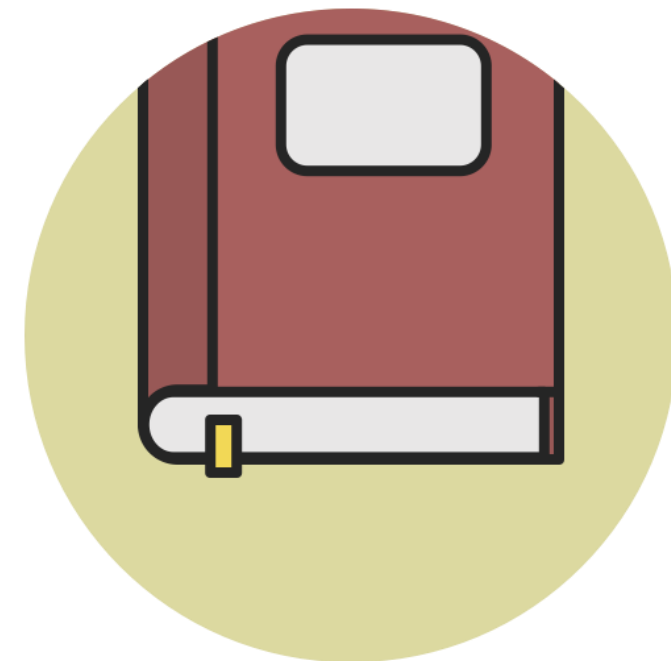
## Не только знать, но и применять

Тренинг построен таким образом, чтобы уже **во время работы** была возможность планировать изменения и улучшения внутри компании. Это важно, так как каждый из участников тренинга должен уйти со своей “картой действий”, которая поможет ему на начальных этапах применить полученные знания и навыки.

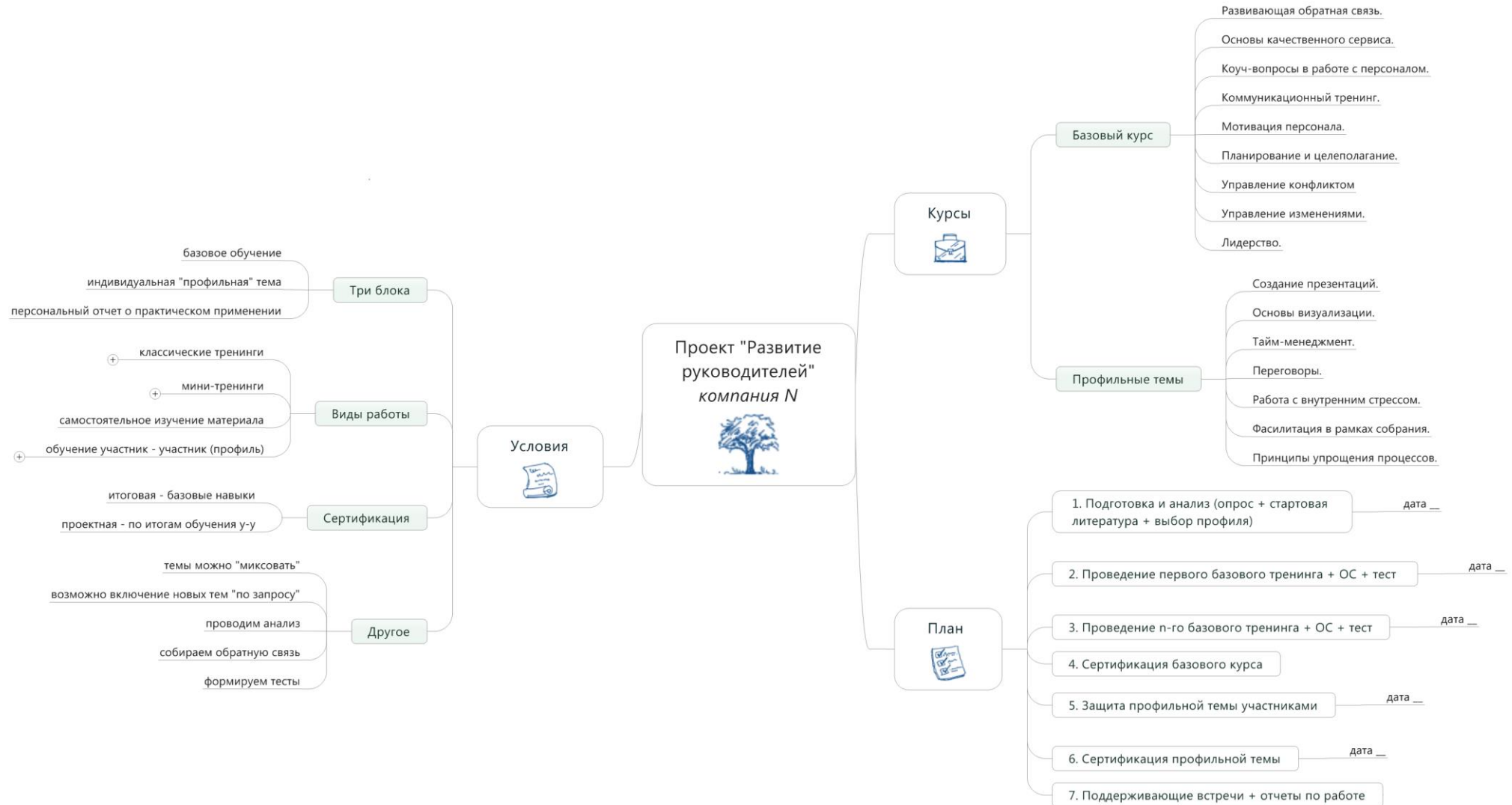
Начиная новую тему, тренер контролирует результаты предыдущей – помогает участникам исправить недочеты и отвечает на возникающие вопросы.

При наличии индивидуальных заданий, участники сильнее вовлекаются в процесс, ответственность дополнительно мотивирует их погрузиться в тему.

Помимо внешнего обучения происходит внутреннее взаиморазвитие.



\*Пример гибридной архитектуры тренинга для руководителей и старших менеджеров одной из компаний



Спасибо за внимание!

Заказать тренинг или курс для  
проведения:

<http://mymap-life.ru/contacts/>

