

# FITNESS FOR LEADERS

ПРОГРАММА ДЛЯ МЕНЕДЖЕРОВ



MANGO!

# О ПРОГРАММЕ

Фитнес – это интенсивные физические тренировки несколько раз в неделю, как правило, в определенном месте. Через какое-то время они вызывают привыкание – мы получаем удовольствие от выделяемых эндорфинов, мы чувствуем, как крепнет наше тело, мы обретаем новые знакомства. И что самое главное – наше физическое состояние меняется!

Мы решили взять секреты физических тренировок, соединить их с исследованиями в области переноса знаний в практику и применить для развития эффективного менеджерского поведения.



Эта программа предназначена для менеджеров среднего звена, которые имеют в прямом подчинении от 1 до 15 человек, работают в должности от 0 до 3 лет, и дошли до того, что называется “менеджментом” эмпирическим путём.

Программа позволит им сформировать устойчивое и эффективное управленческое поведение.

# МЫ В ЭТО НЕ ВЕРИМ И ЭТОГО НЕ БУДЕТ

## **Самостоятельное обучение**

Без живой поддержки, взаимодействия и контроля со стороны, нам редко хватает упорства учиться дистанционно

## **Ставка только на знания и практику**

Если не осознать и не убрать свои ограничивающие убеждения, то получая новые знания мы будем «сажать семена в асфальт»

## **Одинокие мероприятия**

Если системно не поддерживать, не контролировать и не взаимодействовать с нами в течение как минимум 4 месяцев, никакое новое поведение у нас не закрепится

# МЫ В ЭТО ВЕРИМ И ЭТО БУДЕТ!

## **Обучение вместе**

Мы - социальные существа и развиваемся в классе, во встречах с бадди и руководителем, в социальных сетях и диалогах с тренером

## **Ставка на ментальные установки**

Мы начнем с системной оценки своих убеждений, разрушая страх, неверие и лень, и возвращая усердие, упорство и смелость

## **Системное развитие**

Мы используем экосистему Mind The Gap™, которая призвана сопровождать участников в его личном проекте изменения себя и уже 5 лет успешно справляется с этой задачей

# ОСОБЕННОСТИ ПРОГРАММЫ



4 модуля продолжительностью 1 день каждый. Перерыв между модулями от 30 до 45 дней



Отслеживание прогресса на каждом модуле и результатов в конце по модели Galaxy™



Создание среды социального взаимодействия с бадди, тренером и руководителем



Формирование Установки на Рост и PRO.привычек™



Самое нужное, комфортными порциями и вдохновляющим способом SLIMBILE™



Практика, общение и немедленная обратная связь между модулями



# МОДУЛЬ 1 TWO MAIN SKILLS

Кен Бланшар говорил, что 80% успеха менеджера определяют всего два навыка – его способность формулировать задачи и предоставлять своевременную и качественную обратную связь. Согласно исследованиям Голдсмита, руководители, уже достигшие карьерных высот, тем не менее обладают ограничивающими привычками. И эти привычки лежат не в плоскости стратегического мышления, навыков принятия решений или финансовой грамотности, но в области неэффективного взаимодействия с другими людьми. Просто и сложно одновременно

## РЕЗУЛЬТАТ

- Понимание, какого типа лидеры нужны компании не только с точки зрения зарабатывания денег и решения оперативных задач, но и с точки зрения возвращивания команды, которая обеспечит устойчивое конкурентное преимущество
- Возможность проанализировать свои ограничивающие убеждения и заменить их на новые);
- Возможность сделать первый шаг в формировании у себя Установки на Рост (Growth Mindset);
- Осознание своих сильных сторон и областей для развития;
- Понимание и возможность отработать два ключевых навыка: Постановки цели и Предоставления обратной связи.

## Зачем все это?

Знакомство с тренером и участниками. Концепт программы. Панельная дискуссия с топ-менеджерами о роли и качестве лидеров в компании. Допустимые ошибки и не прощаемые проблемы, ценности и ожидания. Ожидания участников.

## Deep Diving

Не нужно долго рассуждать о менеджменте, им надо заниматься. Бизнес-симуляция Cyber Plates покажет текущий образ действий руководителей. Анализ и выводы. Выход на цикл управления из 6 задач. Понимание своих областей для развития.

## Growth Mindset

Любое обучение не будет эффективным, если не найти в себе смелость и мотив по-другому смотреть на вещи. Модель «Установка на Рост» поможет участникам в таких изменениях (используется в Microsoft и Google).

## Smart или Healthy?

В управлении крайне важно добиться равенства в понимании цели. При этом широко известная модель SMART работает не всегда, потому что, спорна и для определенных задач не эффективна. Рассмотрим 2 модели, которые позволят ставить цели просто и при этом ясно.

## Feed Forward

Мы перевернем с ног на голову концепцию обратной связи и отработаем ее. Простой и эффективный подход SBI.

## Micro steps

В обучении важно... не перестараться. Нужно идти небольшими, но важными шагами, быть терпеливым. Поговорим о простой философии мини-привычек и выберем одну на развитие.

# МОДУЛЬ 2 SMART INFLUENCE

Основанный на всемирно известной профессиональной модели личностных различий DISC, тренинг позволяет лучше понять и принять себя и, главное, научиться понимать личностные особенности других людей, наблюдая за деталями их поведения. Такой навык дает возможность делать обоснованные глубокие предположения о потребностях и ценностях других людей и позволяет взаимодействовать с ними, разговаривая "на их языке и их словами", что облегчает общение и усиливает влияние.

## РЕЗУЛЬТАТ

- Понимание собственных личностных особенностей, сильных сторон и ограничений;
- Обратная связь по своим сильным сторонам и профилю от других участников;
- Понимание происхождения и видов людских мотивов;
- Умение оценивать окружающих людей по их поведению быстро, эффективно и без использования психологических опросников;
- Понимание, как использовать эти знания в целях повышения продуктивности и мотивации сотрудников;
- Понимание, что нужно конкретно делать, чтобы общаться с каждым человеком на «его языке», эффективно влияя на его поведение;
- Понимание, как адаптировать постановку цели и обратную связь для людей разных личностных типов.

## Mango! Discovery Tool™

Участники, используя инструмент, с помощью паззлов формируют собственные профили, а также профили на двух своих коллег, используя таким образом уникальную возможность немедленно увидеть себя со стороны и получить обратную связь.

## Что такое DISC?

Участники понимают, что в контексте тренинга понимается под влиянием, как через поведение можно определять ценности и мотивы и через эти знания влиять на людей. Описание модели DISC с примерами и практическими заданиями.

## Учимся диагностике

Первый важный шаг - научиться точно определять тип другого человека по его поведению. Это возможно развить только через практику анализа его мимики, жестов, вопросов, аксессуаров, рабочего места... Практика в командах, анализ видео.

## Кто я ?

Анализ собственных профилей, обратная связь от коллег, комментарии тренера.

## Как управлять?

Мы рассмотрим 8 наиболее часто встречающихся типажей и проанализируем, какие методы взаимодействия с ними дают наибольший результат. Совместимость различных профилей в работе и личной жизни. Как «разруливать» сложности? Как влиять?

## Разговариваем на чужом языке

Практика диалогов с съемкой на видео и детальным разбором. Идеи по коррекции собственного поведения. Одна вещь, на которую стоит обратить внимание.

# МОДУЛЬ 3 FLEX LEADERSHIP

Быть Лидером означает не только уметь вдохновлять людей. В основе модуля лежит всемирно известная модель ситуационного руководства Кена Бланшара, которая развивает навык оценки каждого сотрудника под задачу и умение гибко и эффективно использовать различные стили лидерства при управлении им. Полученные на предыдущем модуле навыки понимания личностных типов DISC позволит руководителям «настраивать» стиль лидерства не только под компетенции и задачу, но и под личностные особенности сотрудника.

## РЕЗУЛЬТАТ

- Понимание, что такое лидерство и его самых важных «ингредиентов» в контексте модели ситуационного управления Кена Бланшара;
- Способность оценивать готовность сотрудников справиться с конкретной задачей/работой;
- Осознание своих сильных сторон и областей для развития в контексте эффективного использования 4-х стилей лидерства;
- Глубокое понимание поведения лидера в каждом стиле, включая особенности постановки задачи, предоставления обратной связи, мотивации и контроля;
- Умение выбирать и использовать подходящие стили лидерства;
- Возможность протестировать текущие природные стили лидерства и понять, что и как нуждается в корректировке;
- Возможность опробовать все навыки на практике и разобрать сложные ситуации со своими сотрудниками.

## Вводная практика

4 вводных ролевых игры погружают участников в практику управления людьми. Съемка на видео и последующий анализ по мере освоения модели

## Три убеждения

Обсуждение трех ключевых убеждений эффективных лидеров на основании опроса более 300000 успешных менеджеров сформируют у участников понимание эффективных установок, которые помогут в дальнейшей практике.

## Диагностика

Развитие умения анализировать готовность сотрудника к решению конкретной задачи. Исходя из результатов сотрудник «попадает» на один из 4 уровней «зрелости», в зависимости от чего на него «накладывается» адекватный стиль лидерства.

## Гибкие стили

Детальное изучение 4 стилей Лидерства: в каких ситуациях они применимы и как должно выглядеть поведение Лидера при правильном использовании каждого стиля – постановка цели, мотивация, контроль, обратная связь, принятие решений, ведение диалога с сотрудником.

## Lead That Way!

Ролевые и командные упражнения на практику управления в разных ситуациях. Анализ стилей по учебному видео.

## Падение продуктивности

Алгоритм управления продуктивностью и не мотивированными сотрудниками. Что делать в случае невозможности повлиять на сотрудника. Анализ мотивационных факторов по модели Франклина и Селигмана.

# МОДУЛЬ 4 DECISIONS & EMOTIONS

Современные модели принятия решений работают плохо. Особенно, когда решения сложные и/или нас переполняют эмоции. Все потому, что мы существа иррациональные, и часто кроме анализа плюсов и минусов ничего особенно не используем, руководствуясь предыдущим опытом, интуицией и эмоциями. Если на предыдущих модулях мы рассматривали классические управленческие ситуации, то здесь затронем решения, связанных с взаимодействием с людьми в сложных ситуациях. Мы поработаем с навыком управления своими эмоциями и ведения трудных диалогов

## РЕЗУЛЬТАТ

- Понимание способов манипуляции сознанием и 6 типов ментальных ловушек;
- Понимание концепции эмоционального интеллекта;
- Детальный индивидуальный план развития навыков эмоционального интеллекта в четырех областях;
- Модель и практику революционного способа проведения трудных бесед;
- Понимание и практику проведения развивающих коучинговых бесед 1-1 по модели 5D.

### **Ментальные ловушки**

Информирован, значит вооружен! Почему и в чем мы иррациональны? Исследования и видео Дэна Ариели. 6 ментальных ловушек при принятии решений и способы их избегания.

### **Эмоциональный интеллект**

Работа мозга. Роль эмоций в принятии решений. Опросник на анализ собственного EQ. Типы эмоций. 4 области EQ (по Трэвису Бредбери). Практика по выбору и "продаже" стратегий развития EQ из 62-х микростратегий.

### **Сложные коммуникации**

Когда эмоции работают против нас. Разбираем ситуации конфликтных коммуникаций.

### **Как избежать неверного выбора?**

Насилие или молчание? Или что-то еще? Анализ трудных ситуаций по методике СТО для превращение трудного диалога в эффективный.

### **Управление своими историями**

Алгоритм возбуждения. Как мы разрушаем отношения. Факты и истории.

### **Проводим сложный диалог легко**

Использование модели «доступ» для формирования полезного диалога. Обеспечение безопасности в диалоге.

### **Коучинговые беседы по модели 5D**

Практика модели проведения коротких вдохновляющих диалогов с своими сотрудниками, которая должна стать частью культуры компании



# ЭКО СИСТЕМА



Решение кейсов и задач,  
совместное и  
индивидуальное



Запись на диктофон постановки  
целей, предоставления обратной  
связи на работе и других  
управленческих практик



Обсуждение  
прочитанных книг и  
статей, эссе и выводы



Обсуждение в мессенджере  
ошибок и сложностей в  
использовании моделей



Обучение своих команд и  
друзей моделям и теориям,  
полученным на тренинге



Обсуждение прогресса,  
консультации и помощь у  
менеджера, бадди и тренера

# ПОЧЕМУ МЫ ВЫБРАЛИ ТАКОЙ ПОДХОД?

В соответствии с моделью Гроссмана и Саласа (©2011) существует 11 значимых факторов, влияющих на перенос знаний в практику.

В разработанной нами системе Mind The Gap™, на которой построена программа Fitness For Leaders, мы учли все эти факторы.

Это уже позволило добиться повышения уровня развития компетенций на 67% (по результатам проведения оценки семи менеджерских программ с участием 763 менеджеров).

- Когнитивные способности
- Самооценка
- Мотивация к обучению
- Оценка полезности тренинга

- Моделирование поведения
- Коррекция ошибок
- Реалистичная среда тренинга

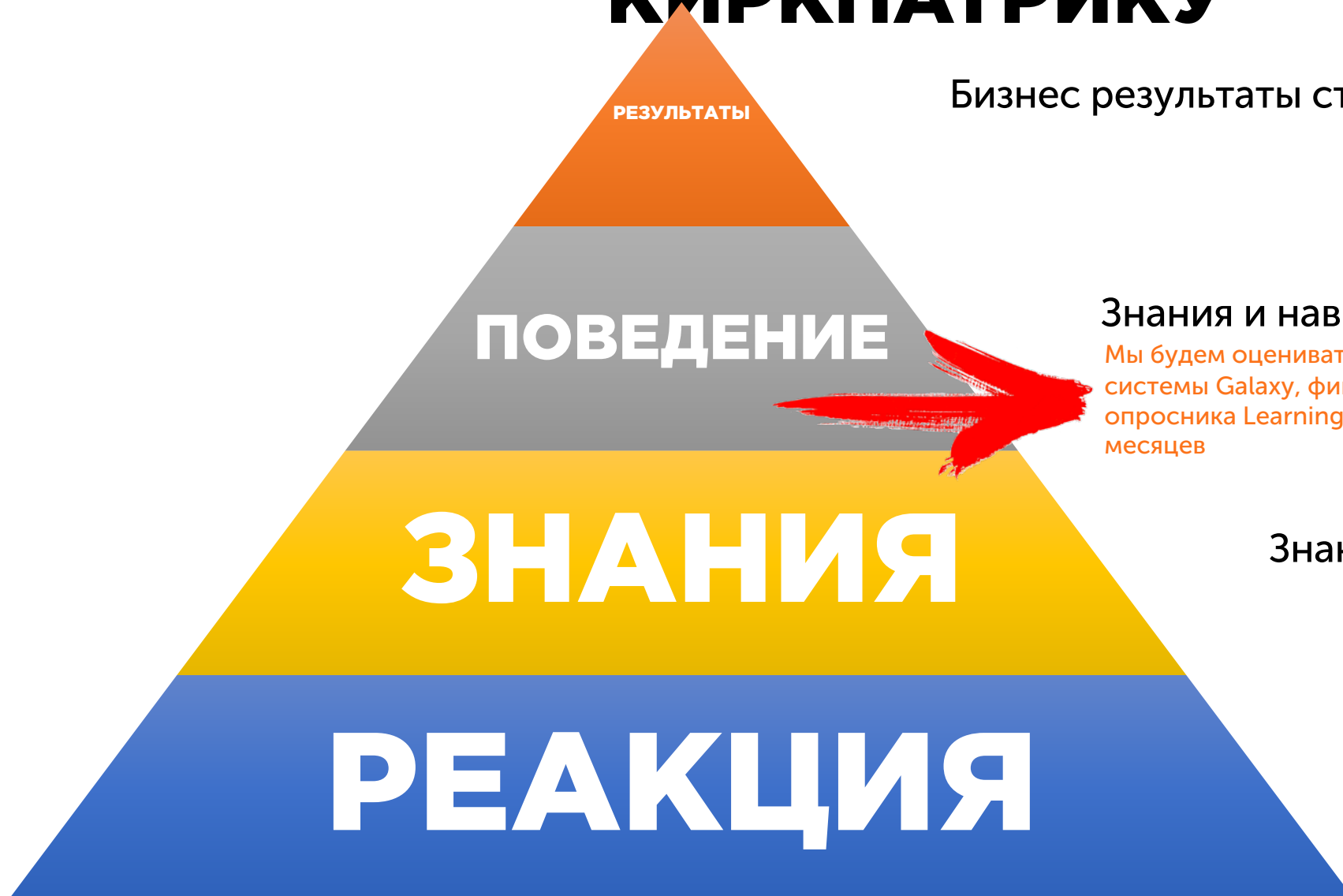
- Организационный климат
- Социальная поддержка
- Возможность практики
- Вовлеченность менеджеров

ХАРАКТЕРИСТИКИ  
ОБУЧАЕМЫХ

ФОРМАТ  
ОБУЧЕНИЯ

РАБОЧАЯ СРЕДА

# ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПО КИРКПАТРИКУ



РЕЗУЛЬТАТЫ

Бизнес результаты стали выше?

ПОВЕДЕНИЕ

Знания и навыки используются?

Мы будем оценивать этот уровень с помощью системы Galaxy, финальных презентаций и опросника Learning Transfer Results спустя 6 месяцев

ЗНАНИЯ

Знания усвоились?

РЕАКЦИЯ

Удовольствие и вовлеченность были?

# FITNESS FOR LEADERS

ПРОГРАММА ДЛЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Начните тренировки  
с нами!

