УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОММУНИКАЦИЯ

программа развития руководителей

ЭТАПЫ ПРОГРАММЫ

офлайн/онлайн
форматы

6 месяцев
программа

8от 4 до часов
каждый модуль

ТГ-чат при необходимости
для сопровождения обучения

ТИПОЛОГИЯ MBTI

Цель: научить руководителей применять теории поведенческих типов и типологию MBTI для эффективного управления командой, коммуникации и решения конфликтов, создавая более продуктивную рабочую среду

Формат: тренинг с практическими заданиями

ПРОТИВОСТОЯНИЕ МАНИПУЛЯЦИЯМ

Цель: развитие навыков влияния в деловой коммуникации, выработка навыков распознавания манипуляций и противостояния манипулятивному воздействию

Формат: тренинг на кейсах из реальной практики руковдителей

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ 2.0

Цель: помочь руководителям осознать и преодолеть склонность к оправданиям и «отмазкам», развить навыки принятия ответственности и активных действий для достижения улучшений

Формат: практикум, построенный на диалоге и на кейсах компании

КОММУНИКАЦИЯ В ПЕРИОД ТРАНСФОРМАЦИИ

Цель: подготовить участников к эффективному управлению изменениями, развить навыки принятия обоснованных групповых и индивидуальных управленческих решений, а также научить адаптировать коммуникацию в стрессовых ситуациях

Формат: тренинг с практическими заданиями

ЭТАП 1

«ТИПОЛОГИЯ MBTI»

Myers-Briggs Type Indicator

Типология личности, которая позволяет понять, чем мы отличаемся друг от друга по четырем парам характеристик:



Extraversion / Introversion - откуда мы черпаем и куда направляем свою энергию



Sensing / INtuition - как мы воспринимаем информацию



Thinking / Feeling - как мы принимаем решения



Judging / Perceiving - как мы взаимодействуем во внешнем пространстве

КЛЮЧЕВЫЕ БЛОКИ

- Теории поведенческих типов
- Типология MBTI в управленческой коммуникации и взаимодействия
- Личностные различия и постановка задач
- Учет личностных различий при построении команды
- Учет типологии в проведение рабочих встреч и собраний
- Решение проблем и принятие решений с опорой на MBTI профиль
- Разбор кейсов из управленческой практики участников
- Применение типологии в решении конфликтов
- Отработка в ролевых упражнениях

В РЕЗУЛЬТАТЕ УЧАСТНИКИ

- Получат навыки диагностики партнеров по общению
- Развивают умение анализировать поведение в конфликтных ситуациях
- Учатся строить эффективную коммуникацию с разными типами партнеров

ЭТАП 2

«ПРОТИВОСТОЯНИЕ МАНИПУЛЯЦИЯМ»

Направления обучения:



Алгоритм влияния в переговорах и деловом общении



Регуляция эмоционального напряжения



Техники противостояния манипуляции

КЛЮЧЕВЫЕ БЛОКИ

- Выявление собственных эмоциональных факторов, обусловливающих подверженность скрытому влиянию
- Этический вопрос манипуляции - понятие допустимой манипуляции и определение ее границ
- Манипуляции: признаки, техники разрушения и конструктивного противодействия. Наработка эффективных ответов на типичные манипуляции
- Конструктивная обработка агрессивного контакта
- Тренировка техник перевода манипуляции в аргументированное обсуждение
- Приемы психологической самообороны для уклонения от «эмоциональной власти»
- Тренировка техник противодействия различным манипуляциям

В РЕЗУЛЬТАТЕ УЧАСТНИКИ

- Исследуют алгоритм и различные техник влияния на партнера по взаимодействию
- Поймут отличие манипулятивного и цивилизованного взаимодействия
- Выявят собственные «слабые струны», обусловливающие подверженность чужой манипуляции
- Отработают алгоритм влияющей аргументации и противостояния манипуляции с помощью различных психотехник

ФОКУС НА РАСПОЗНАВАНИИ МАНИПУЛЯЦИЙ В ЛИЧНОМ ПОВЕДЕНИИ

ЭТАП 3

«ОТВЕТСТВЕННОСТЬ2.0»

На что мы опираемся:



Эта концепция строится на противопоставлении оправданий и «отмазок» желанию реально что-то предпринять и улучшить. В управленческом бестселлере «Принцип ОЗ» Роджера Коннорса, по которому перестраивается сейчас работа топ-менеджмента крупнейших компаний мира, приводится удобный для понимания
принцип «Под чертой / Над чертой»



Исходя из него, мы разбираем на практикуме все ключевые виды оправданий таким образом, чтобы применять их стало **неприемлемо** и такое поведение **воспринималось другими с иронией**

КЛЮЧЕВЫЕ БЛОКИ

- Ответственность в команде
- «Энциклопедия отмазок». Несем ли мы ответственность?
- Команда «под чертой» и «над чертой». Когда группа становится командой
- 5 шагов перехода к «Ответственности 2.0»
- Практикум

В РЕЗУЛЬТАТЕ УЧАСТНИКИ

- Сформулируют определение ответственности в команде
- Сформулируют категории «отмазок»
- Проведут диагностику личной модели поведения
- Определят критерии поведения членов команды «под чертой» и «над чертой»
- Сформулируют личные шаги для перехода к «Ответственности 2.0»

ФОКУС НА ЛИЧНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАЖДОГО

ЭТАП 4

«КОММУНИКАЦИЯ В ПЕРИОД ТРАНСФОРМАЦИИ»

Направления обучения:



Управление изменениями



Групповые и индивидуальные управленческие решения



Адаптация коммуникации в стрессовых ситуациях

КЛЮЧЕВЫЕ БЛОКИ

- Формула изменений: из чего состоят перемены
- Возможные исходы изменений. «Растяжка» целей.
- Модели работы с изменениями. Типичные барьеры при внедрении изменений.
- Кривая изменений. Восемь этапов внедрения изменений. Роль и действия руководителя на каждом этапе.
- Стратегии коммуникации в компании при воплощении перемен.
- Групповые vs индивидуальные решения: динамика, ошибки, фасилитация
- Как стресс во время изменений влияет на общение и восприятие информации
- Обзор ключевых принципов адаптивного общения

В РЕЗУЛЬТАТЕ УЧАСТНИКИ

- Получат способность проводить изменения с меньшим сопротивлением и большей эффективностью
- Улучшат качество решений и командной динамики
- Обучатся эффективному взаимодействию и снижению конфликтов в стрессовых ситуациях

ФОКУС НА ГИБКОСТЬ В КОММУНИКАЦИЯХ

ТГ-ЧАТ

Создание сообщества лидеров ММЦ + сопровождение образовательного процесса

Частота постов:
1-2 раза в неделю



1 **Экспертный контент (30 %)**

Цель: по темам модулей программы, углубление знаний
Типы публикаций: экспертные посты и статьи, практические советы для руководителей, ответы на вопросы, домашние задания

2 **Развлекательный контент (20 %)**

Цель: повысить активность, наладить контакт с участниками
Типы публикаций: истории успеха/истории от участников в формате storytelling, мемы (с упором на управленческую тематику)

3 **Вовлекающий контент (20 %)**

Цель: создание комфортной атмосферы, повышение активности участников, повышение лояльности
Типы публикаций: интерактивы (вопросы, опросы, квизы), открытые вопросы, предполагающие дискуссию, челенджи по внедрению новых привычек в жизнь

4 **Контент для формирования сообщества (30 %)**

Цель: укрепление связи с участниками, увеличение уровня значимости канала
Типы публикаций: дискуссии на актуальные темы, истории из жизни команды и участников, воспоминания об обучении

ВЕДУЩИЕ ПРОГРАММЫ



ВИКУЛОВА АНЖЕЛИКА
Диагност, коуч

Ключевые проекты и персональная ценность
- Разработка, внедрение и поддержка проекта по управлению талантами, коучинг топ-менеджмента в производственных компаниях сектора FMCG
- Коучинг собственников и топ-менеджеров логистических компаний - работа с ограничивающими убеждениями, повышение личной эффективности
- Подготовка и внедрение, сопровождение изменений, формирование новой корпоративной культуры в производственных компаниях, формирование состава, обучение и развитие команд, управление эффективностью.
- Коучинг индивидуальных предпринимателей и собственников малого бизнеса, представителей государственных учреждений. Сопровождение изменений кадровой политики и развитие сотрудников системы здравоохранения.

Образование
- Санкт-Петербургский Государственный Университет, Высшая Школа Менеджмента СПБГУ,
- Управление организацией
- Государственный Педагогический Университет, психолог-диагност, специальный психолог
- Mini-MBA, Управление командой (Школа менеджмента В. Тарасова)
- Коучинг в организации (Международная Академия Коучинга)



РОЗИТ ЕЛЕНА
Бизнес-тренер, коуч

Ключевые проекты и персональная ценность
- Опыт HR бизнес-партнера: подбор менеджеров отдела среднего и высшего уровня, оценка и развитие сотрудников отдела, управление программами мотивации и программами по развитию талантов, модерация стратегических сессий уровня TOP, реализация проектов изменений.
- Обучение и развитие персонала: внедрение системы обучения Soft Skills на предприятии, аудиторное обучение, обучение на рабочем месте, организация дистанционной системы обучения: нефте- и газодобывающая и перерабатывающая промышленность, FMCG, дистрибуция, банки, логистический бизнес.
- позитивная транскультуральная психотерапия, исследование базовых концепций личности, трансформация ограничивающих установок, работа с ресурсным состоянием, поиск устойчивости и смысла в сложных ситуациях, поиск точек опор, повышение личной эффективности в период нестабильности

Образование
- Санкт-Петербургский Государственный Институт Психологии и Социальной работы, повышение квалификации "Методическая подготовка бизнес-тренера"
- Санкт-Петербургский Государственный Университет, повышение квалификации «Коучинг личной эффективности в достижение цели: мастерский курс»
- Международная школа коучинга «UP&ABOVE», Курс «Системный коучинг в бизнес среде», коуч ACSTH ICF
- Всемирная ассоциация Позитивной психотерапии (WAPP)