8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

Эффективный линейный руководитель: ключевые компетенции в современных условиях

Результат рабочего процесса во многом зависит от того, насколько правильными будут действия линейного руководителя. Плохо обученный и не замотивированный линейный руководитель принесет производству больше вреда, чем пользы. При всем этом, на обучение и развитие линейных руководителей предприятие не может тратить много времени. Потому обучающие мероприятия должны быть компактными, темы выбраны очень точно, а содержание выверено до мелочей и нацелено на практическое применение полученных знаний.

Дата проведения: 28 - 30 июня 2027 с 10:00 до 17:30

Артикул: СП14654

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 3 дня

Продолжительность обучения: 24часа

Стоимость участия: 49 000 руб.

Для участников предусмотрено: Методический материал.

Документ по окончании обучения: Удостоверение о повышении квалификации в объеме 24 часов.

Для кого предназначен

Руководителей структурных подразделений всех отраслей.

Цель обучения

Помочь линейным руководителям дополнить управленческий практический инструментарий приемами, способами и методами, повышающими эффективность их деятельности и, как следствие, повышающих их авторитет у коллег и подчиненных.

Особенности программы

Сам по себе штат даже самых высококвалифицированных рабочих и специалистов – это всего лишь ценный человеческий ресурс, людей необходимо организовать и замотивировать. Зависит это исключительно от компетентности линейного руководителя, успех работы которых обусловлен рядом специфических особенностей:

1. Линейные руководители сами не ставят цели, они получают их в готовом виде от вышестоящего руководства. Основная их задача – правильным образом донести эти цели до подчиненных в виде конкретных производственных задач и без критики.
2. От умения линейного руководителя правильно поставить задачу перед подчиненными зависит, в конечном счете, успех деятельности подразделения.
3. От линейного руководителя во многом зависит уровень сопротивления подчинённых нововведениям, уровень их лояльности и приверженности к компании, уровень мотивации на исполнение производственных задач.
4. Для возможности развития компании и стратегического планирования вышестоящее руководство ждет от линейных руководителей предложений по оптимизации производственного процесса. Это возможно только по итогам проведения аналитики, которая, в свою очередь, является результатом, правильным образом построенной системы контроля.-
5. От лояльности самого линейного руководителя зависит настроение вверенного ему коллектива, его боевой дух, готовность к изменениям, уровень конфликтности на производстве и т.д.

6. От компетентности линейного руководителя, помимо непосредственно производственного процесса, зависит также формирование определенного имиджа компании на рынке труда как работодателя. Что, в свою очередь, в значительной степени, влияет на ситуацию с обеспеченностью предприятием квалифицированными рабочими кадрами.

Программа направлена на помощь руководителям в оптимизации и повышении эффективности взаимодействия с персоналом. Программа будет интересна как молодым руководителям (для получения новых управленческих инструментов), так и руководителям с опытом (в целях расширения кругозора и пополнения личной копилки профессиональных управленческих знаний и умений с учетом специфики деятельности и корпоративной культуры предприятия).

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

Роль, место, значимость и ключевые компетенции линейного руководства в общей системе менеджмента.

- Ключевые компетенции и функции руководителей в современных условиях и с учетом дефицита кадров.
- Важность и значимость корпоративных норм и ценностей, их донесение до каждого работника. лояльность линейного руководителя и её влияние на результат деятельности подразделения.

Участие линейного руководителя в формировании корпоративной культуры и традиций предприятия.

- На что линейный руководитель может активно влиять, а что необходимо принять как неизменное?
- Что необходимо донести до вышестоящего руководства.
- Способы и правила предоставления обратной связи.

Аналитика в работе линейного руководителя.

- Поиск «узких мест» в работе структурного подразделения и поиск причин недостаточной эффективности рабочего процесса.
- Доступные инструменты аналитики.
- Способы актуализации и оптимизации текущих процессов.
- Формирование плана корректирующих мероприятий.

Мотивация, управление активностью сотрудников подразделения.

- Материальная и нематериальная мотивация, мотив и стимул.
- Управление факторами, влияющими на мотивацию и сплоченность. команды.
- Мотивирующий и демотивирующий эффект различных управленческих инструментов.
- «Кнут» и «пряник» в работе линейного руководителя: правила применения негативных стимулов.
- Как правильно наказывать сотрудника и в каких случая это допустимо?

Социально-психологические аспекты работы с персоналом в условиях производства.

- Особенности работы с сотрудниками разного возраста.
- Особенности работы с молодежью.
- Эффективная адаптация вновь принятых сотрудников.
- Особенности построения коммуникации, методы сплочения коллектива, управление лояльностью и вовлеченностью.
- Простые инструменты развития уверенности линейного руководителя.
- Самомотивация и профилактика профессионального выгорания.

Работа с сопротивлением коллектива в период внедрения изменений и инноваций.

- Сложные ситуации взаимодействия, распространённые ошибки в работе с персоналом.
- Сущность и природа конфликта, виды конфликтов.
- Причины возникновения конфликтов и их профилактика.
- Регулирование и разрешение конфликтов в рабочем коллективе.
- Работа с конфликтными сотрудниками и сотрудниками-манипуляторами.

Управленческий цикл.

- Цикл управленческих функций линейного руководителя.
- Планирование работы и постановка задач исполнителям.
- Способы постановки задач перед подчиненными и контроль результатов.
- Виды и периодичность контроля.
- Принципы и методы эффективного планирования.
- Декомпозиция цели.

- Виды и основные принципы декомпозиции.
- Иерархическая структура декомпозиции.
- Декомпозиция, как процесс, без потери целостности.

Организация быстрой адаптации и наставничества в условиях дефицита кадров.

- Роль линейного руководителя во внедрении технологии наставничества.
- Создание условий преемственности поколений.
- Привлечение и адаптация молодежи.
- Аспекты адаптации: содержание и инструменты каждого аспекта.
- Получение обратной связи от сотрудников, прошедших адаптацию и обучение на рабочем месте

Практикумы:

- Упражнение «Построение мотивационного профиля сотрудника»
- Упражнение «Построение функциональных матриц»
- Упражнение «Аналитика текущего процесса»
- Практикум «Работа с коллективом с целью выявления причин недостаточной эффективности работы и основополагающих мотивов к труду»
- Кейс задание «Построение эффективного взаимодействия»
- Деловая игра «Распределение производственных заданий»
- Упражнение «Выбор наиболее эффективного стиля влияния на подчиненных с учетом готовности и способности их выполнять поставленные задачи».
- Кейс-задание «Способы разрешения конфликтных ситуаций в производственном коллективе»
- Практикум «Правильно поставленная задача – залог успешного и эффективного её выполнения»

Преподаватели

БУРМИСТРОВА Наталья Олеговна

Бизнес-тренер, психолог, HR-эксперт, методолог технологий управления и HR-технологий по оценке, мотивации и развитию персонала, автор книг и учебников по вопросам оптимизации и повышения эффективности HR-процессов. Опыт работы в области управления и работы с персоналом более 18 лет.

Сфера профессиональных компетенций:

- Развитие управленческих навыков руководителей.
- Управление персоналом: оценка, адаптация, мотивация, развитие.
- Новейшие инструменты мотивации и стимулирования персонал. Нематериальная мотивация.
- Системная работа с дефицитными специалистами и кадровым резервом.
- Преемственность, сохранение знаний, наставничество на предприятии.
- Корпоративная культура.
- Психология труда. Конфликтология.

Образование:

- Восточно-Европейский Институт психоанализа, Психология. Психоанализ.
- Межрегиональный институт экономики и права при Межпарламентской ассамблее ЕврАзЭС, Психология.
- Уральская Государственная архитектурно-художественная академия (Институт Урбанистики), Экономика и управление на предприятии.
- Краснодарский многопрофильный институт дополнительного образования, Преподаватель профессионального образования.
- Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Инновационный менеджмент.
- Уральский Государственный университет им. А.М. Горького, Менеджмент в образовании.

Опыт работы:

- Работа в области управления персоналом (производственное предприятие) -- с 2005 г.
- Руководитель в области развития персонала - с 2007 г.
- Проектная работа в области управления и развития персонала в сотрудничестве с предприятиями и организациями в различных отраслях – с 2012 г.
- Автор и лектор курсов повышения квалификации для руководителей и специалистов в области управления персоналом – с 2013 г.