



Aleksandr Fridman  
Education

## Семинар №1

### **"Босс-камертон: как завоевать сердца и настроить мышление подчинённых"** *Технологии формирования желания следовать за лидером и добровольно соблюдать его правила*

**Употреблять:** Собственники: ДА, Первые Лица: ДА, ТОПы: ДА, Мидл: НЕТ;

#### **Предпосылки к обучению**

**Всё течёт сверху вниз, и дерьмо, и энергия!** Для того чтобы подчинённые вели себя правильно, как минимум, столь же "правильно" должен себя вести сам руководитель. Ничего так не отвращает людей от соблюдения правил как нарушение этих правил теми, кто их устанавливает. Одна из типичных ошибок руководителя в том, что он разрабатывает правила исключительно для подчинённых, себе же оставляет право на повсеместные исключения. Руководитель должен являться эталоном, образцом для подражания. Это, конечно, необходимо, но недостаточно. Кто-то может и не захотеть следовать "звучанию камертона". Что ж, к этим заблудшим можно и нужно применить принуждение.

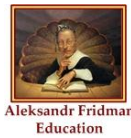
**Ответственность или барство?** Что даёт руководителю власть и связанные с ней права? Бывает, что руководитель, достигший «положения», полагает, что жизнь удалась и можно расслабиться. И делать лишь то, что доставляет удовольствие или не создаёт дискомфорта. А должность позволяет всё сваливать на подчинённых, освобождая от ответственности. Конечно, вы так не думаете. Но часто наши неосознанные поступки показывают подчинённым, что мы думаем именно так. А мотивация – как и демотивация – возникает от того, что именно думают они.

**Можно ли нарушать собственные правила?** Несомненно, но только в виде исключения, в ситуациях когда скрупулёзное соблюдение правил очевидно противоречит логике дела. Поэтому крайне важно чётко понимать - и соблюдать – те принципы, которые мы бы хотели привить подчинённым.

**Поступки и принципы как взаимосвязь бытия с сознанием?** Ценности, в первую очередь, задаются не декларациями, а поступками руководителя. И потом впитываются на подсознательном уровне. Если исходных ценностей, подчёркиваемых поступками руководителя, нет то и действия подчинённых, как правило, не будут им соответствовать. Если заявленные нормы расходятся с практическими действиями, то и культура работы подчинённых будет определяться поступками руководителя, а не его призывами.

#### **Вы получаете:**

1. «Нотную грамоту» для развития и калибровки личного стиля управления;
2. Принципы создания мотивирующей и эффективной рабочей культуры;
3. Технологии формирования легитимной власти;
4. Методы повышения отдачи от квалификации подчинённых;
5. Инструменты для снижения сопротивления подчинённых;
6. Упражнения для конвертации новых знаний в умения и практику управления;



## Программа семинара

### «Босс-камертон: как завоевать сердца и настроить мышление подчинённых»

- 1. Как относиться к себе:** принципы поведения, позволяющие подкрепить правила и требовательность собственным примером;
- 2. Как обеспечить легитимность власти:** принципы снижения сопротивления и повышения эффективности управления за счёт правильных принципов взаимодействия с подчинёнными;
- 3. Как защищать "поле власти":** принципы разумного ограничения демократии для предотвращения "самозахватов";
- 4. Как связать "слово и дело":** принципы эффективного вовлечения сотрудников в процесс принятия решений;
- 5. Как принимать оптимальные решения:** принципы, позволяющие максимально использовать потенциал подчинённых и формировать мотивирующую культуру;
- 6. Как обеспечить выполнение принятых решений:** принципы формирования исполнительской дисциплины и ответственности за порученную работу;
- 7. Как обеспечить подчинённым возможности для плодотворной работы:** ресурсы, развитие, взаимоотношения, готовность защитить и помочь;
- 8. Как корректировать поведение сотрудников:** принципы позитивного конструктивного обсуждения недостатков и неправильных подходов;
- 9. Как способствовать долгосрочной лояльности:** поступки и правильная «упаковка» для обеспечения лучшего понимания «правил игры»;
- 10. Как выполнять "грязную работу":** принципы минимизации сопутствующего вреда от реализации непопулярных решений;

**Продолжительность:** 1 день, 8 академических часов