

Програма розвитку компетенцій «Ефективний керівник»

Системний підхід до управління командою та досягнення бізнес-результатів.



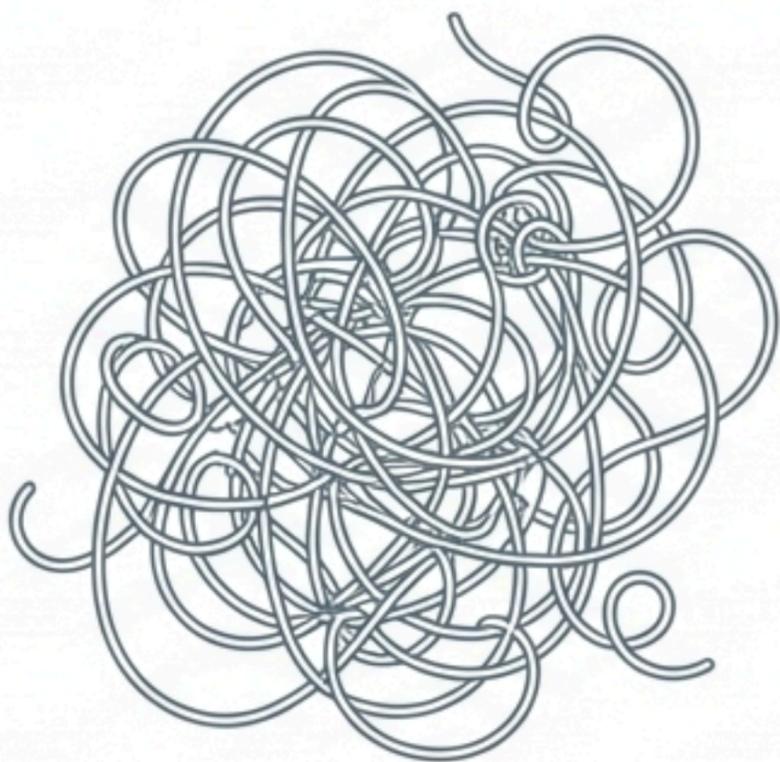
Навчально-
консультаційний
центр «Атлант»

Тривалість: 36 академічних годин



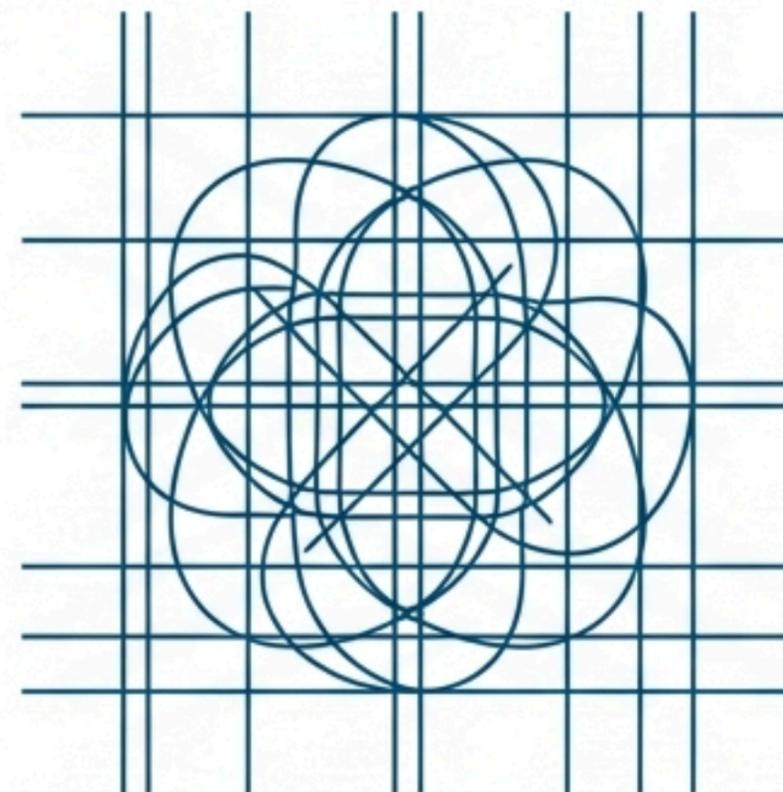
Від Хаосу до Системи

Інтуїція (Хаос)



Проблема: Керівники часто діють інтуїтивно, що веде до вигорання та мікроменеджменту.

Майстерність (Система)



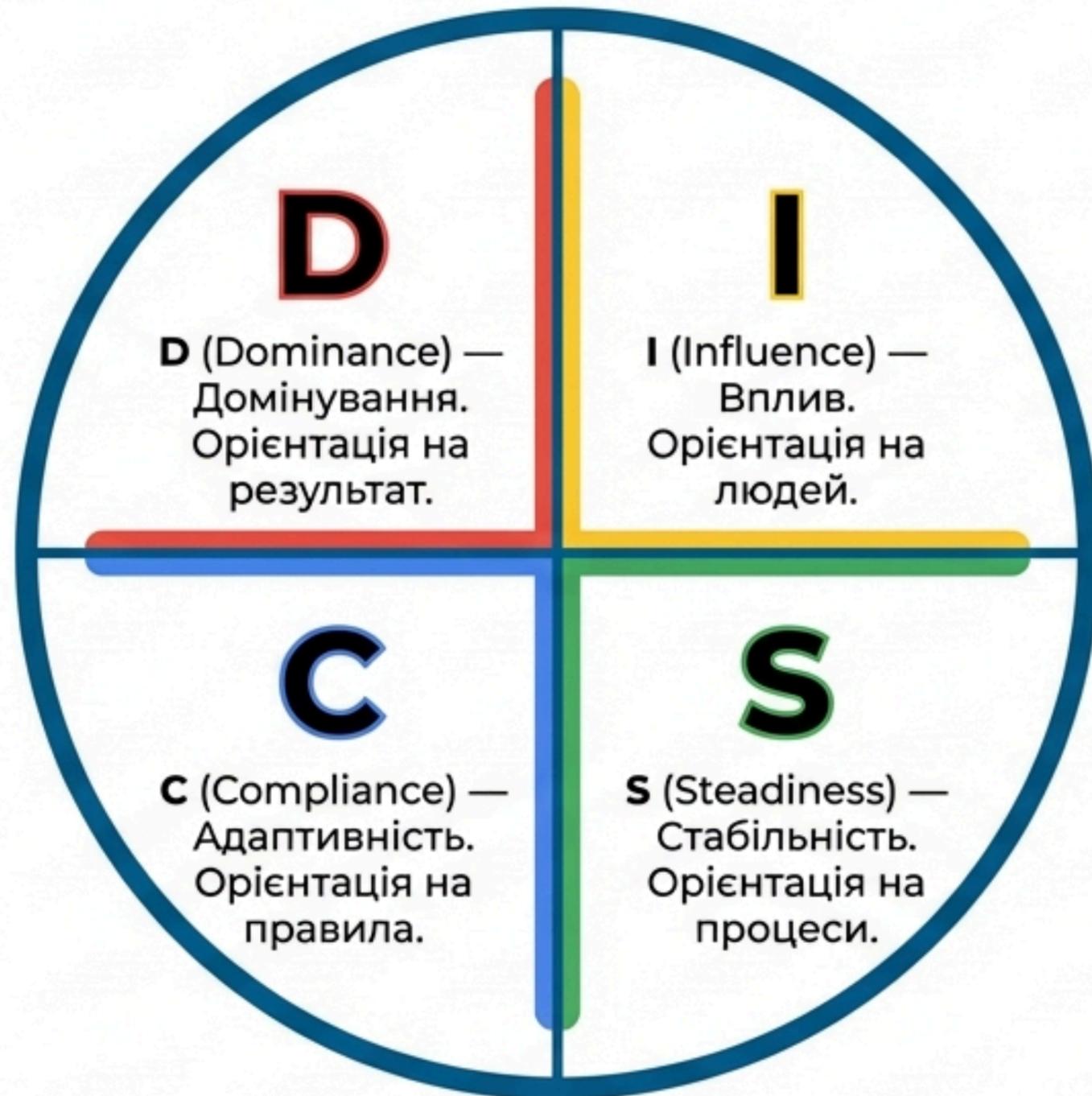
Рішення: Трансформація з «виконавця» в «архітектора команди» через професійний інструментарій.

Архітектура програми: 36 годин практики



Міжмодульна практика:
впровадження інструментів у роботу.

Діагностика: Типологія DISC



Розуміння поведінкових типів дозволяє керівнику обирати правильний стиль комунікації для кожного співробітника.

Діагностика: Код Адизеса (РАЕІ)

$$P + A + E + I = \textcircled{U}$$

(P) Виробник (Producer):

Забезпечує результативність. Що потрібно зробити?

(A) Адміністратор (Administrator):

Забезпечує ефективність. Як це зробити?

(E) Підприємець (Entrepreneur):

Забезпечує зміни. Коли і навіщо?

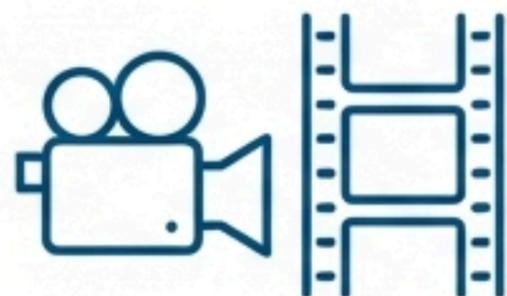
(I) Інтегратор (Integrator):

Забезпечує єдність. Хто це буде робити?

P Виробник	A Адміністратор
E Підприємець	I Інтегратор

Ідеального керівника не існує. Ефективна команда — це баланс усіх чотирьох ролей.

Методологія: Навчання через дію



Відеоаналіз.

Зйомка рольових ігор та аналіз власної поведінки з боку.



Гейміфікація.

Командні вправи та симуляції реальних бізнес-процесів.

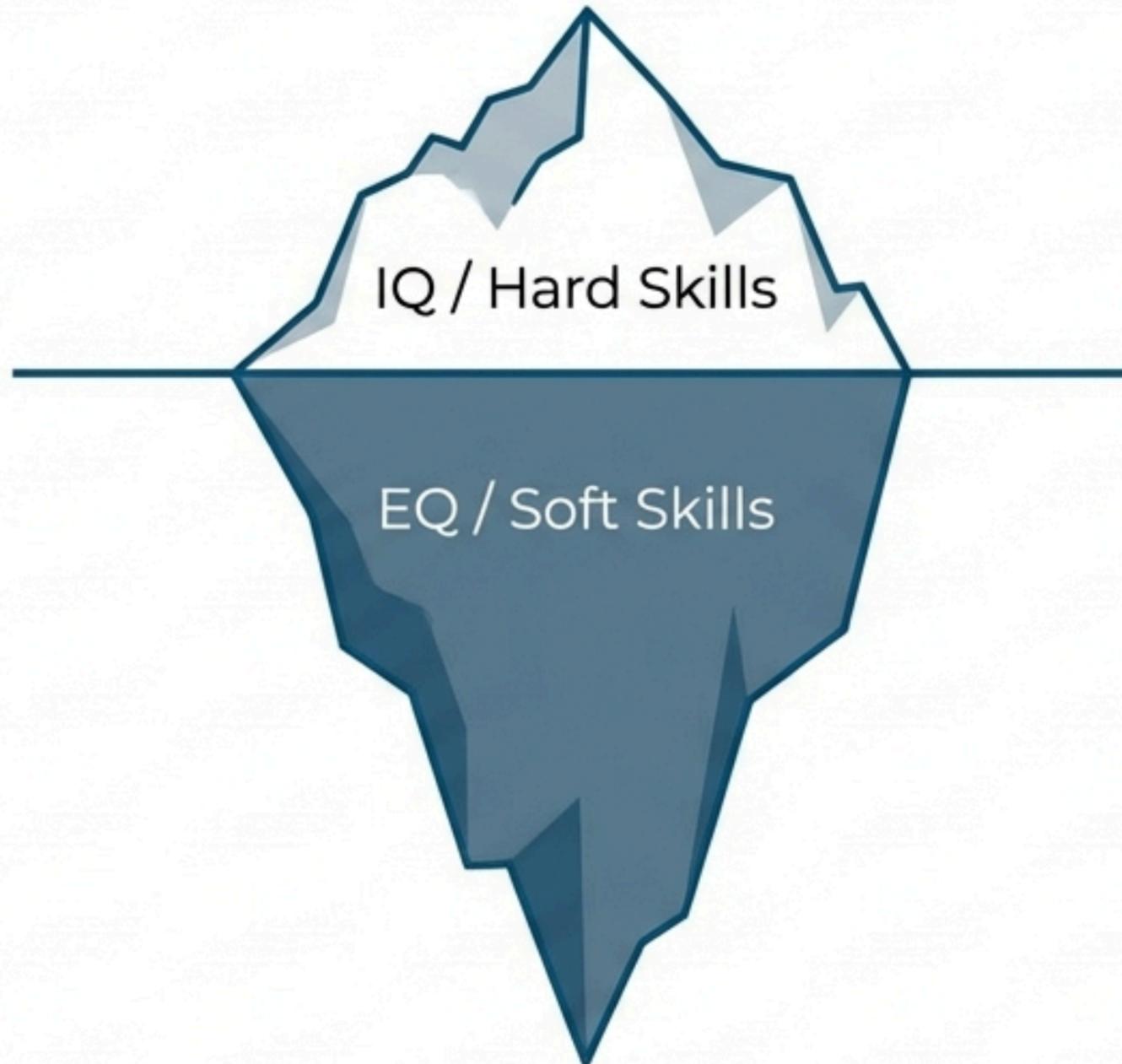


Інструментарій.

Робота з готовими чек-листами, скриптами та шаблонами.

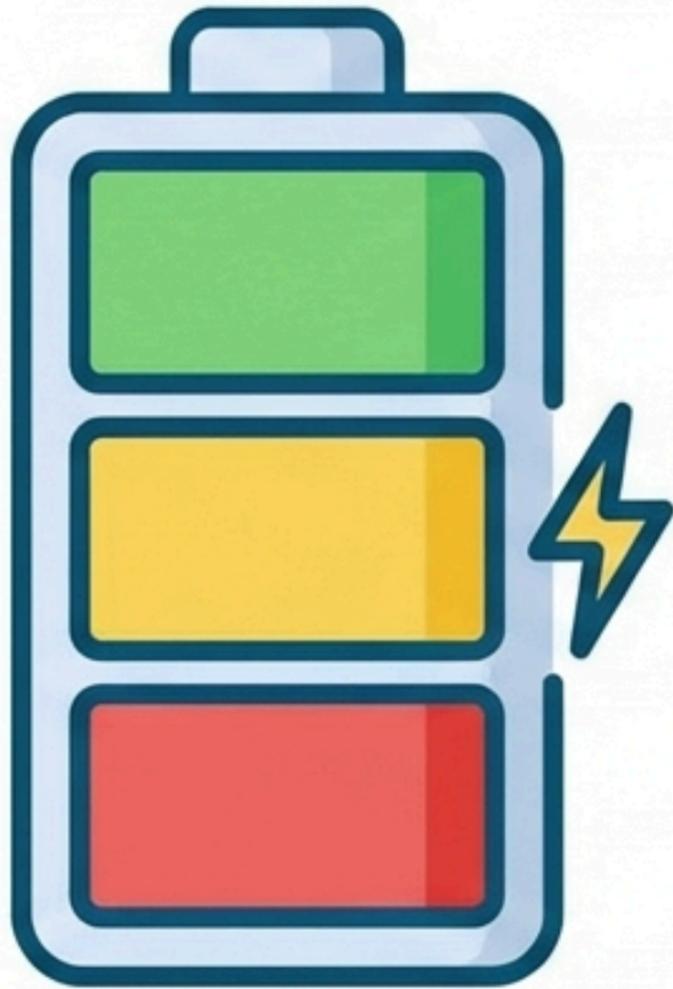
Ми використовуємо методику Harvard Business School для розбору кейсів.

Модуль 1: Психологія лідерства та EQ



- **Лідер vs Менеджер:** Розуміння різниці ролей.
- **Емоційний Інтелект (EQ):** Здатність розпізнавати емоції та керувати ними.
- **Рефлексія:** Самоаналіз психічного стану. Чому я реагую саме так?
- **Усвідомленість:** Перехід від реактивної поведінки до проактивної.

Ресурсний стан керівника



- **Профілактика вигорання:** Лідер задає тон усій команді. Втоmlений лідер = демотивована команда.
- **Техніки саморегуляції:**
 1. Робота з антиспогадами (переписати негативний досвід).
 2. Інформаційна гігієна.
 3. Фізичне відновлення.

“Управління енергією важливіше за управління часом.”

Модуль 2: Побудова ефективної команди



- **Групова динаміка:** Етапи розвитку команди від формування до ефективності.
- **Ролі (Белбін):** Кожен грає свою партію. Баланс генераторів ідей, критиків та виконавців.
- **Синергія:** Математика команди, де $1 + 1 = 3$.
- **Правило:** Взаємна повага та прийняття відмінностей.

Кейс: «Гребці»



- **Ситуація:** У вісімці гребці сидять спиною вперед і не бачать фінішу. Вони не розмовляють.
- **Роль лідера (Керманич):** Єдиний, хто дивиться вперед. Він задає ритм, але не торкається весел.
- **Висновок:** Високоєфективна команда працює на рівні підсвідомої координації. Завдання лідера — **бачити мету і синхронізувати зусилля, а не робити роботу за інших.**

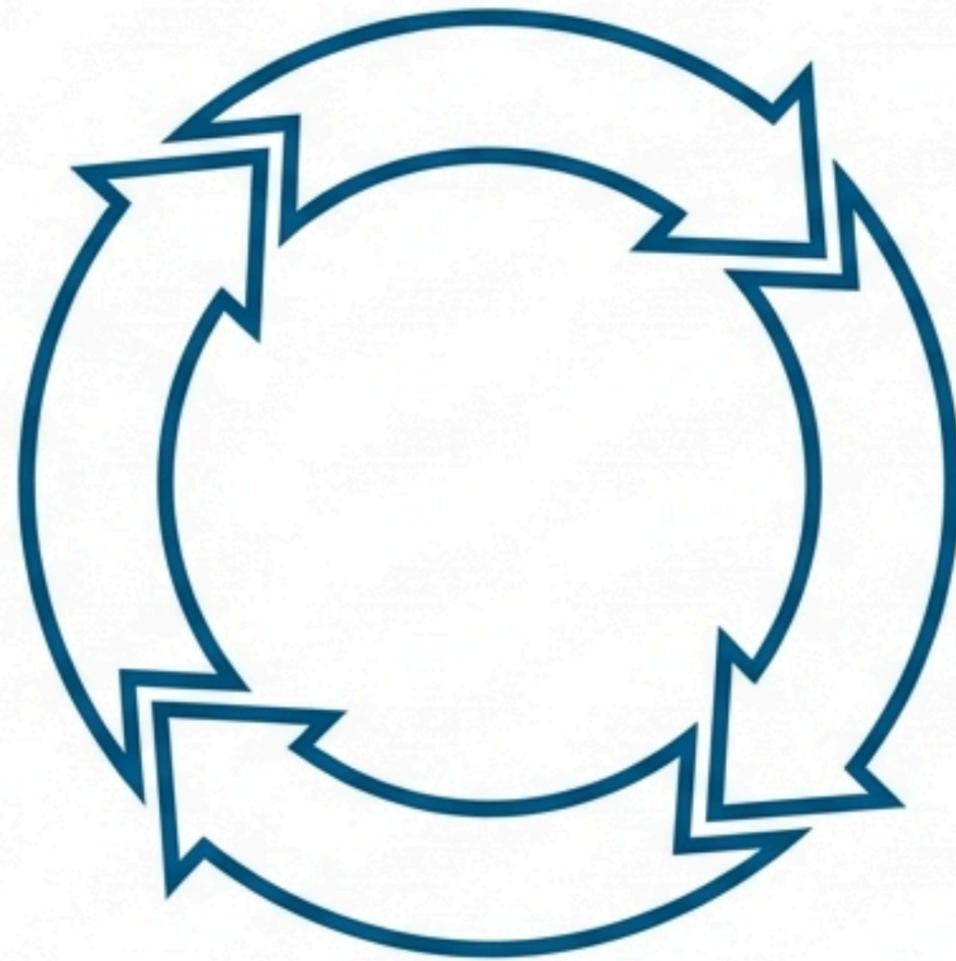
Модуль 3: Операційне управління



- **Цілепокладання (SMART):** Як ставити задачі, щоб їх виконували.
- **Делегування:** Мистецтво передачі відповідальності. Бар'єр «Я зроблю краще сам».
- **Пріоритезація:** Матриця Ейзенхауера (Терміново/Важливо).
- **Результат:** Керівник має час на стратегію, команда має чіткі орієнтири.

Функція Контролю

Постановка задачі:
Чіткі критерії успіху.



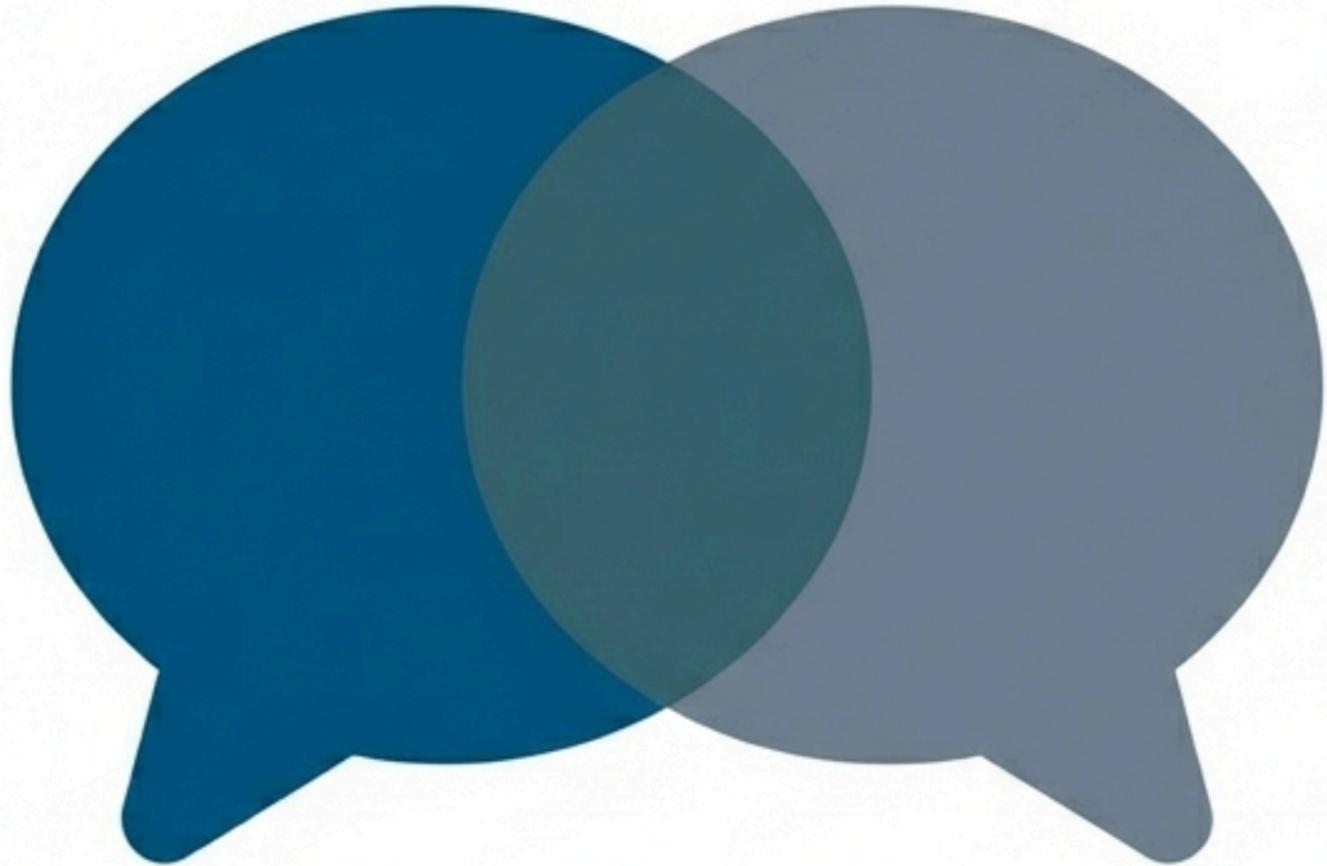
Підсумковий контроль: Аналіз результату та зворотний зв'язок.

Попередній контроль:
Перевірка ресурсів та розуміння.

Проміжний контроль:
Точки звірки (Milestones).

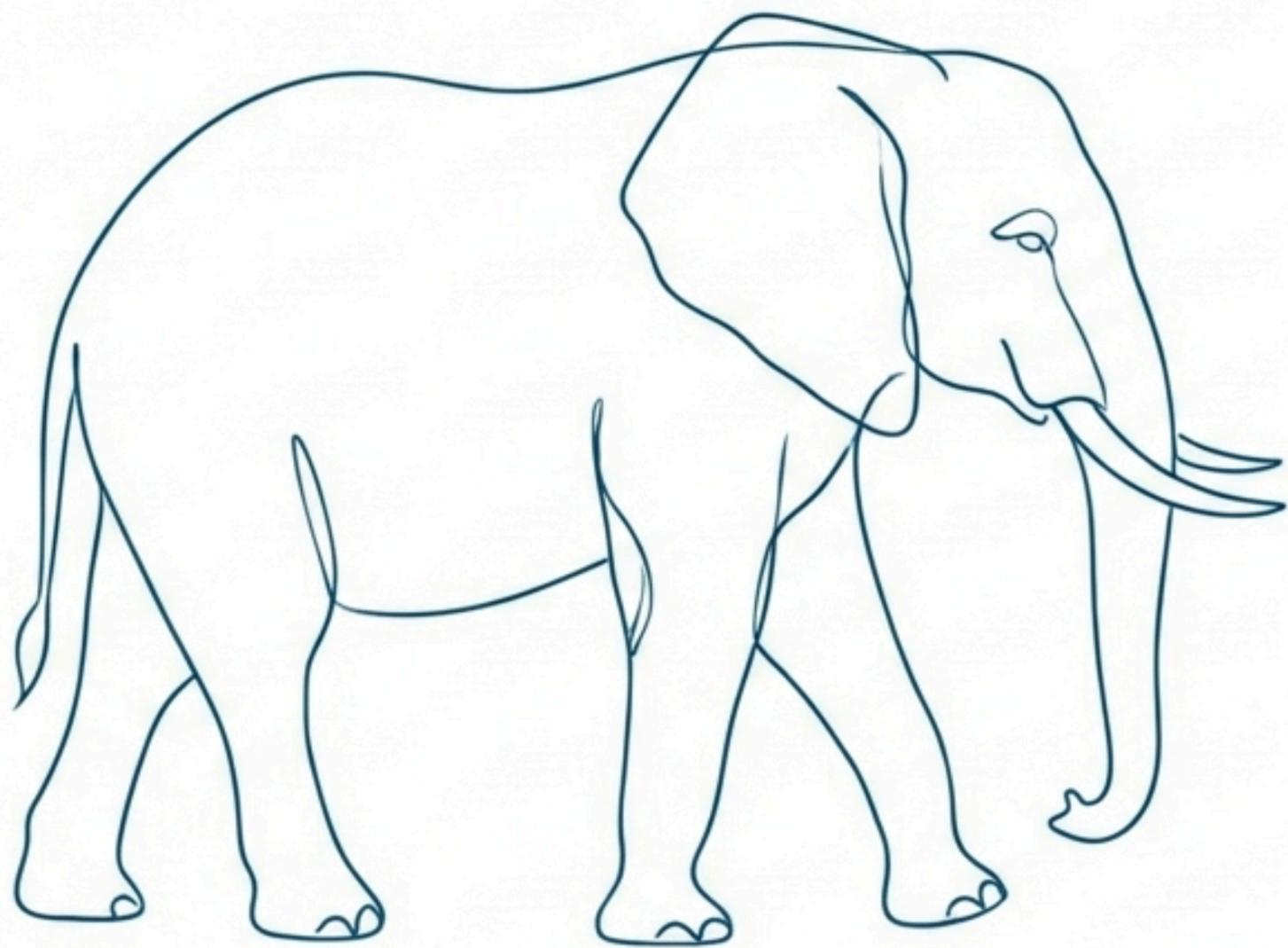
Баланс між довірою та перевіркою.
Контроль — це не недовіра, це інструмент управління якістю.

Модуль 4: Комунікація та Наставництво



- **Зворотний зв'язок:** Алгоритми конструктивної критики та похвали.
- **Конфліктологія:** Конфлікт як точка росту. Стратегії поведінки (Win-Win).
- **Розвиток людей:** Як вирощувати лідерів всередині компанії.
- **Індивідуальні плани розвитку (IDP):** Персоналізація навчання співробітників.

Практична вправа: «Слон і сліпі мудреці»



Суть вправи: Учасники знаходяться в темряві і торкаються лише частини «слона» (проблеми). Один каже, що це колона (нога), інший — що це віяло (вухо).

Бізнес-урок:

- 1. Кожен відділ бачить ситуацію лише зі своєї точки зору.
- 2. Завдання лідера — зібрати цілісну картину.
- 3. Комунікація об'єднує розрізнені факти в єдину стратегію.

Вплив на показники бізнесу

+14%

Продуктивність
праці.

+18%

Зростання
продажів.

+10%

Лояльність
клієнтів

За даними **Gallup**, задоволення 12 ключових потреб співробітників (Q112) та системне управління напряду впливають на фінансовий результат.

«Люди приходять в компанію, а йдуть від керівника».

Формати навчання

Корпоративний формат



- Адаптація програми під цілі бізнесу.
- Робота над реальними проєктами компанії.
- Командоутворення.

Відкритий/ Індивідуальний формат



- Нетворкінг з керівниками інших сфер.
- Гнучкий графік.
- Онлайн (Zoom) або Офлайн.

Доступні формати: Інтенсив (3 дні) або Модульний (1-2 місяці).

Сертифікація та контроль знань



Вхідне тестування:

Фіксація точки А (DISC, Adizes).



Проміжний контроль:

Тести після кожного модуля.



Фінальний іспит:

Захист плану розвитку або розв'язання кейсу.



Сертифікат:

Видається при відвідуванні 80% занять та успішному складанні тестів.



Час інвестувати в ефективність

Замовити консультацію

Валентина Гарбузюк

Тел: +38 (067) 631-30-07 / +38 (067) 989-97-54

Web: <https://kursi.dp.ua/>

Адреса: м. Дніпро, вул. Виконкомівська, 24, офіс 22.