**Тренинг «Performance dialogue»**

Мы рассматриваем лидерство как партнерство, которое представляет собой соглашение с каждым сотрудником по каждой **цели, процессу** работы и **оценке** результата, то есть это **управление индивидуальной продуктивностью** сотрудника.

Тренинг «Performance dialogue» посвящен проведению диалогу с сотрудником целью управления его индивидуальной продуктивностью. В рамках данной темы мы рассматриваем 3 шаговую модель:

* Постановка цели;
* Мониторинг работы и мотивации;
* Оценка результата.

**Содержание тренинга:**

1. Введение
* Профиль руководителя
* Цикл управления (основные функции менеджера)
* Основные определения «оперативного управления»
* Три основных навыка руководителя
* Performance dialogue когда и зачем?
1. Оценка и анализ результатов
* Профессиональная компетентность сотрудника
* Профессиональный настрой сотрудника
* Сильные стороны сотрудников в зависимости от выполняемой задачи
* Что «ждут» сотрудники от руководителя, или какие действия необходимы для эффективного управления сотрудниками
* Как оценить сотрудника – 5 ключевых вопросов
1. Постановка цели и контроль
* Каскадирование целей
* Модель SMART
* Алгоритм постановки задача подчиненным на разных уровнях развития
1. Планирование
* Ресурсная модель 6М
* M en (Люди): Какие люди? С какими навыками? С какими знаниями? С каким опытом? Какое количество людей обладают необходимыми компетенциями? Какая команда?
* M oney (Деньги): Какова величина бюджета, какие ограничения по бюджету? Каковы издержки, какие инвестиции и кто обеспечивает бюджет?
* M inutes (Время): Какое количество времени отпущено? Какое количество времени необходимо? Что возможно/необходимо в каждый момент/отрезок времени?
* M achines (Оборудование): Какое оборудование понадобится и в каком количестве?
* M aterial (Материалы): Какие материалы понадобятся и в каком количестве? Какие отчеты, документы, формы и т.п. понадобятся?
* M ethods (Методы/”know how”): Какие методы, успешные примеры действий (best practice) уже имеются в наличии? Какой опыт, стратегии и модели следует использовать?
* Методика годового планирования– «снизу вверх»
* Плюсы и минусы планирования «снизу вверх»
1. Мотивация
* Определение мотивов и мотивации
* Мотиваторы, Стимулы, Активаторы
* Модель «Люди – Организация»
* Эффективность и действия менеджера для увеличения вовлеченности персонала
1. Performance dialogue
* Структура Performance dialogue
* Какой стиль диалога выбрать в зависимости от сотрудника и задачи?
* Как провести оценку результатов и сотрудника в диалоге?
* План управления продуктивностью: первые шаги

**Итоговая ролевая игра с использованием метода situational modeling**