

ОНЛАЙН КУРСЫ CBSD



Курс Как руководителю научиться лучше понимать сотрудников

5

уроков

3

часа теории

5

часов теории +
практики



30 ЛЕТ

CBSD ОБЪЕДИНЯЕТ И РАЗВИВАЕТ
РЫНОК РОССИЙСКОГО
КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



как построены уроки

теория

- **Введение в тему:** зачем это руководителю и цели урока
- **Видеолекция** с экспертом
- **Интерактивная презентация или текст**, которые не повторяют лекцию

самостоятельная работа

- **Задания для самостоятельной отработки** — как можно применить полученные знания в своей работе, чек-листы, шаблоны и т. д.
- **Troubleshooting guide** — топ-5 ошибок по теме, и как их избежать
- **Краткая выжимка урока** — памятка для того, чтобы запомнить ключевые идеи урока и сохранить их для использования
- **Рекомендации по развитию** — действия, которые советуем выполнить для закрепления и углубления полученных знаний
- **Дополнительные материалы по теме** — для тех, кто хочет знать больше, предлагаем дополнительные статьи по теме урока

для тех, кто хочет пойти
«глубже»

практика

- **Тест**, где представлены вопросы на запоминание, понимание, применение и даются ответы, почему ^[1]_{SEP} вы ответили правильно и почему неправильно, — что позволяет еще раз вспомнить материал урока
- **Учебный кейс**, где нужно прочитать ситуацию ^[1]_{SEP} и «разрулить» ее, используя знания, полученные из материалов урока
- **Видеокейс**, где нужно посмотреть ситуацию и «разрулить» ее, используя знания, полученные из материалов урока
- **Интерактивное упражнение**, где нужно совместить / выбрать / поставить элементы в правильном порядке — и таким образом запомнить материал урока

как руководителю научиться лучше понимать сотрудников

Вы когда-нибудь сталкивались с ситуацией, когда ваши сотрудники не понимают ваших инструкций, а попытки мотивировать их не приносят результата? А может, вы замечали, что некоторые члены команды реагируют на изменения с сопротивлением и недовольством? Проблема может быть в том, что вы не знаете, как правильно взаимодействовать с разными типами личностей в вашей команде.

Наш курс "Как руководителю научиться лучше понимать сотрудников" создан для того, чтобы вы могли выявить уникальные черты каждого сотрудника, адаптировать свои методы управления и использовать эффективные коучинговые техники для достижения общих целей.

Узнайте, как стать лидером, который не просто командует, но действительно понимает и поддерживает свою команду!



Вот только некоторые темы, которые вы узнаете в ходе курса:

Обратная связь, правила корректирующей обратной связи, алгоритм обратной связи (SBI), типология DISC и как ее использовать для постановки и распределения задач, мотивации сотрудников, как определить уровень стресса и как работать со стрессом, доверие и авторитет, как сформировать доверие сотрудников, модель GROW, START-STOP-Continue (Начать—Закончить—Продолжить), шкалирование

как руководителю научиться лучше понимать сотрудников



Название урока

Результат прохождения урока

- | | |
|---|---|
| 1. Как давать обратную связь, чтобы достигать необходимого результата | <ul style="list-style-type: none">• Знает, как и когда давать обратную связь• Знает алгоритм обратной связи• Знает техники, эффективные при предоставлении обратной связи• Знает, как научить сотрудников правильно принимать обратную связь |
| 2. Управление командой с учетом типа сотрудника. Типология DISC | <ul style="list-style-type: none">• Знает, какие типы сотрудников бывают согласно типологии DISC.• Понимает, как определять, к какому типу относятся члены команды с помощью экспресс-диагностики.• Знает, как ставить задачи и как убеждать сотрудника выполнить эту задачу в зависимости от его типа• Понимает, каковы мотиваторы и демотиваторы каждого из ведущих стилей |
| 3. . Как определить признаки стресса у себя и подчиненных. Как управлять стрессом | <ul style="list-style-type: none">• Понимает природу стресса, причины его возникновения• Знает, как определять признаки стресса у себя и своих сотрудников• Знает, как работать со стрессом у себя и своих сотрудников |
| 4. Как доверие и авторитет помогают эффективно руководить сотрудниками | <ul style="list-style-type: none">• Понимает, из каких компонентов состоит доверие• Знает примеры поведения руководителя, формирующие доверие либо приводящие к его утрате• Знает перечень конкретных действий руководителя для формирования доверия сотрудников• Знает ТОП-5 ошибок в коммуникации руководителя с сотрудниками, ведущих к утрате доверия |
| 5. Коучинговые методы развития сотрудников | <ul style="list-style-type: none">• Знает, как задавать открытые вопросы• Имеет инструменты, усиливающие открытые вопросы• Знает, как применять модель GROW• Знает, как применять метод Start-Stop-Continue• Знает, как применять шкалирование |

подробно про каждый урок курса
«как руководителю научиться лучше
понимать сотрудников»

КАК ДАВАТЬ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ, ЧТОБЫ ДОСТИГАТЬ НЕОБХОДИМОГО РЕЗУЛЬТАТА

- Когда давать обратную связь
- Как давать обратную связь
- Как создать доверительную атмосферу, чтобы сотрудники лучше воспринимали обратную связь
- Какой вид обратной связи использовать — поддерживающий или корректирующий
- 7 правил корректирующей обратной связи
- Алгоритм обратной связи (SBI)
- 4 правила «Как принимать обратную связь»
- Какие действия должен предпринять руководитель, чтобы научить сотрудников принимать обратную связь



#Обратная связь #Корректирующая обратная связь #Алгоритм SBI
#Я-сообщение #Формула SBI #Руководитель #Эффективность
#Правила обратной связи

Видеолекция

На этом уроке эксперт расскажет, что такое обратная связь, каковы её цели и виды, почему руководителю важно уметь как давать её, так и принимать, а также почему важно научить работе с обратной связью своих подчиненных. Обсудим, как и когда давать обратную связь и что такое алгоритм и формула обратной связи SBI.

Интерактивная презентация (SCORM)

Вы познакомитесь с видами обратной связи, правилами корректирующей обратной связи, рассмотрите алгоритм обратной связи SBI и ответите на вопрос «как принимать обратную связь».

Учебный кейс

Отработка правильной и конструктивной обратной связи от руководителя сотруднику.

Интерактивное упражнение

Отработка принятия обратной связи, алгоритм SBI, правила корректирующей обратной связи, структура Я-сообщения.

Задание на самостоятельную отработку

Формулирование поддерживающей обратной связи с использованием алгоритма SBI, формулирование корректирующей обратной связи.

Тест

Рекомендации по развитию

Резюме

Дополнительные материалы

Топ-5 ошибок

УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ С УЧЕТОМ ТИПА СОТРУДНИКА. ТИПОЛОГИЯ DISC

- Что лежит в основе каждого типа по типологии DISC
- Как распознать представителей того или иного типа по типологии DISC
- Как в зависимости от типа сотрудника ставить задачу и убеждать сотрудника ее выполнить
- Каковы сильные стороны и ограничения каждого типа
- Как мотивировать, контролировать и как коммуницировать с каждым типом по типологии DISC



#Типология DISC #Тип личности #Диагностика стиля #Экспресс-диагностика
#Подбор подхода к сотруднику #Ведущий стиль #Постановка задач
#Анализ сотрудника

Видеолекция

На этом уроке эксперт подробно разберет типологию DISC, расскажет о стилях поведения и предпочтениях разных типов людей в одной и той же ситуации. Обсудим, как работать с каждым типом сотрудников, как их мотивировать, контролировать и убеждать, как ставить им задачи.

Интерактивная презентация (SCORM)

Вы познакомитесь с типологией DISC, рассмотрите внешние признаки представителей разных типов личности, разберете экспресс-диагностику для определения типа личности сотрудника, а также рассмотрите сильные и слабые стороны каждого стиля по DISC.

Учебный кейс

Отработка определения типа личности сотрудника по модели DISC, подбор правильного подхода к сотруднику в зависимости от его типа.

Интерактивное упражнение

Отработка выбора сотрудника для выполнения определенной задачи на основании типа личности по DISC, подбор уровня контроля для сотрудника с определенным ведущим стилем.

Задание на самостоятельную отработку

Тренировка по диагностике стилей, постановке задач, по контролю и мотивации сотрудников с использованием типологии.

Тест

Рекомендации по развитию

Резюме

Дополнительные материалы

Топ-5 ошибок

КАК ОПРЕДЕЛИТЬ ПРИЗНАКИ СТРЕССА У СЕБЯ И СОТРУДНИКОВ. КАК УПРАВЛЯТЬ СТРЕССОМ

- Какова природа стресса, причины его возникновения
- Как определять признаки стресса у себя и своих подчинённых
- Как определить уровень стресса у себя и своих подчиненных
- Как работать со стрессом у себя и своих подчиненных
- Как осуществлять профилактику стресса



#Стресс #Профилактика стресса #Управление стрессом #Уровень стресса
#Признаки стресса #Матрица управления стрессом #Источники энергии
#Ресурсное состояние #Уменьшение уровня стресса #Профилактика стресса

Видеолекция

На этом уроке эксперт расскажет о том, что такое стресс, как определить признаки стресса у себя и у своих подчиненных, рассмотрит разные способы управления стрессом, а также расскажет о профилактике стресса и восполнении источников энергии.

Интерактивная презентация (SCORM)

Вы узнаете, как определить уровень стресса у себя или своих подчиненных, рассмотрите способы управления стрессом и профилактику стресса, а также узнаете о действиях руководителя по снижению уровня стресса у подчиненных.

Учебный кейс

Отработка выявления признаков стресса и определение действий руководителя для возвращения сотрудника в ресурсное состояние.

Интерактивное упражнение

Отработка умения оценивать ситуацию по двум параметрам: в зоне контроля / нет и реальная/ воображаемая, соотношение возможных действий по снижению уровня стресса в зависимости от ситуации.

Задание на самостоятельную отработку

Диагностика своего уровня стресса, определение того, что можно сделать для его снижения. Предложение сотрудникам с вашей помощью поработать со стрессом по той же модели.

[Тест](#)[Рекомендации по развитию](#)[Резюме](#)[Дополнительные материалы](#)[Топ-5 ошибок](#)

КАК ДОВЕРИЕ И АВТОРИТЕТ ПОМОГАЮТ ЭФФЕКТИВНО РУКОВОДИТЬ СОТРУДНИКАМИ

- Из каких компонентов состоит доверие
- Примеры поведения руководителя, формирующие доверие либо приводящие к утрате доверия
- Перечень конкретных действий, которые может предпринять руководитель для формирования доверия у сотрудников
- Топ-5 ошибок в коммуникации руководителя с сотрудниками, ведущих к утрате доверия



#Доверие #Беседа по восстановлению доверия #Восстановление доверия
#4 компонента доверия #Авторитет #Утрата доверия
#Ошибки в коммуникации #Выстраивание отношений

Видеолекция

На этом уроке эксперт расскажет о том, из чего состоит доверие, как руководитель может способствовать формированию доверия, подробно рассмотрит четыре компонента доверия и расскажет об основных принципах установления доверительных отношений.

Интерактивная презентация (SCORM)

Вы узнаете, что может сделать руководитель, чтобы вызывать и укреплять доверие и авторитет, как происходит формирование доверия в команде и как восстановить доверие.

Видеокейс

Отработка понимания различных компонентов доверия, отработка действий руководителя для сохранения уровня доверия с сотрудником.

Интерактивное упражнение

Отработка того, как определять порядок этапов беседы по восстановлению доверия, выбор, к какому компоненту доверия относится действие, расстановка действий алгоритма по формированию доверия в правильном порядке.

Задание на самостоятельную отработку

Чек-лист для проверки, насколько ваше поведение способствует выстраиванию доверительных отношений.

Тест

Рекомендации по развитию

Резюме

Дополнительные материалы

Топ-5 ошибок

КОУЧИНГОВЫЕ МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ

- Открытые вопросы и приемы, их усиливающие
- Как открытые вопросы помогают развивать сотрудников
- Модель GROW, и как она помогает в развитии осознанности, умения видеть различные варианты решения и принимать решения
- Шкалирование, и как его использовать для формирования у сотрудников осознанности в отношении их уровня развития
- Метод «Начать — продолжить — закончить», и как его использовать для развития сотрудников



#Метод «Начать — продолжить — закончить» #Шкалирование #Коучинг
#Коучинговый метод #Открытый вопрос #Развитие сотрудников
#Мотивация сотрудников #Модель GROW #Осознанность сотрудников

Видеолекция

На этом уроке эксперт расскажет об инструментах, которые руководитель может использовать, когда руководит командой и развивает сотрудников, — о коучинговых методах. Обсудим, как и в каких ситуациях использовать открытые вопросы. Чтобы лучше понять смысл и ценность использования модели GROW, проанализируем 2 примера разговора руководителя и сотрудника.

Интерактивная презентация (SCORM)

Вы узнаете про 3 инструмента коучингового подхода: модель GROW, метод «Начать — продолжить — закончить» и шкалирование. Рассмотрите каждый метод: его описание, примеры вопросов, в каких ситуациях использовать и примеры использования.

Видеокейс

Отработка коучингового метода беседы с сотрудником, постановка верных вопросов для выявления мотивации и уровня развития сотрудника.

Интерактивное упражнение

Отработка выбора открытых вопросов из списка, сопоставление вопросов с инструментами коучинговой беседы, сопоставление действий с нужной буквой алгоритма, подбор правильных вопросов для помощи сотруднику в развитии.

Задание на самостоятельную отработку

Чек-лист для подготовки и применения коучинговых инструментов в беседе.

Тест

Рекомендации по развитию

Резюме

Дополнительные материалы

Топ-5 ошибок

СТОИМОСТЬ



Передача готового курса

Из перечня готовых уроков CBSD

5 уроков, 9-12 элементов урока (видео-лекция, лонгрид, тест, интерактивное упражнение, учебный/видео кейс, задание на самостоятельную отработку, Топ-5 ошибок, резюме урока, рекомендации по развитию, дополнительные материалы)

800 000 рублей + НДС

Подключение к курсу на ISpring

Из перечня готовых уроков CBSD

5 уроков, 9-12 элементов урока (видео-лекция, лонгрид, тест, интерактивное упражнение, учебный/видео кейс, задание на самостоятельную отработку, Топ-5 ошибок, резюме урока, рекомендации по развитию, дополнительные материалы)

**5 490 рублей вкл. НДС
(на человека, на 6 месяцев)**

СТОИМОСТЬ



Разработка урока с нуля

Согласно этапам работ, работа с экспертом заказчика

9-12 элементов урока (видео-лекция, лонгрид, тест, интерактивное упражнение, учебный/видео кейс, задание на самостоятельную отработку, Топ-5 ошибок, резюме урока, рекомендации по развитию, дополнительные материалы

500 000 рублей + НДС

каталог готовых онлайн курсов



курс	кол-во уроков	кол-во времени теории	кол-во времени теория + практика	ссылка на тизер/скринкаст
1. Функции руководителя	8	4 часа	7 часов	
2. База для руководителей	5	3 часа	5 часов	Посмотреть тизер >>>
3. Бизнес-мышление	8	4 часа	7 часов	Посмотреть тизер >>>
4. Принятие решений	5	3 часа	5 часов	
5. Мотивация сотрудников	3	2 часа	4 часа	
6. Развитие сотрудников и наставничество	5	3 часа	5 часов	
7. Управление командой_база	4	2.5 часа	4.5 часа	
8. Управление командой_про	4	2.5 часа	4.5 часа	
9. Управление временем	4	2.5 часа	4.5 часа	

каталог готовых онлайн курсов (продолжение)

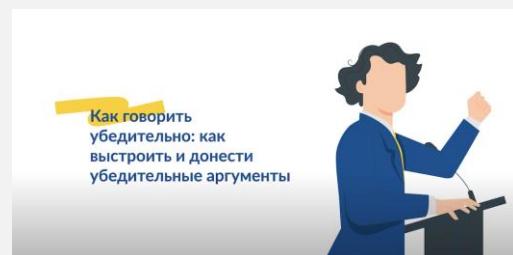


курс	кол-во уроков	кол-во времени теории	кол-во времени теория + практика	ссылка на тизер/ скринкаст
10. Подбор и адаптация для руководителя	3	2 часа	4 часа	Посмотреть тизер >>>
11. Эффективная коммуникация	6	3.5 часов	6 часов	Посмотреть тизер >>>
12. Практики управления изменениями	3	2 часа	4 часа	
13. Финансовое мышление	3	2 часа	4 часа	Посмотреть тизер >>>
14. Аргументация	3	2 часа	4 часа	
15. Эмоциональный интеллект	3	2 часа	4 часа	
16. Навыки презентации	3	2 часа	4 часа	
17. Искусство управлять собой	4	2.5 часа	4.5 часа	
Дополнительная программа для руководителей и сотрудников любого уровня				
ИмениСебя или как поддержать энергию	36	7 часов	6 часов	Посмотреть тизер >>>

примеры элементов урока

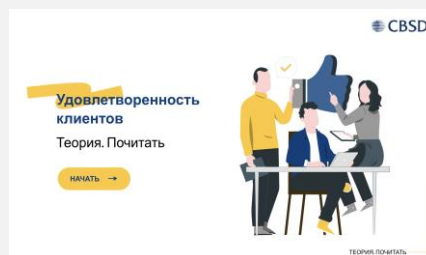


Видеолекция – формат mp4



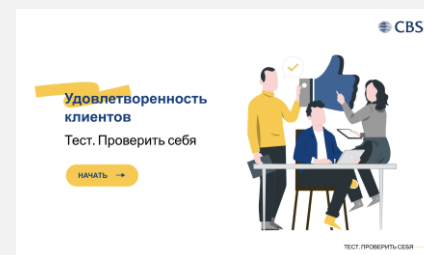
ПОСМОТРЕТЬ

Интерактивная презентация / лонгрид – формат SCORM



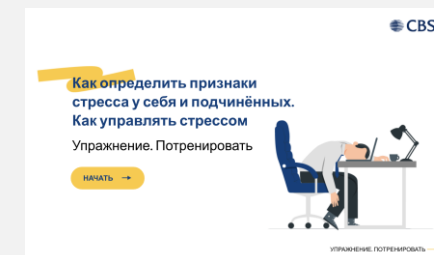
ПОЧИТАТЬ

Тест – формат SCORM



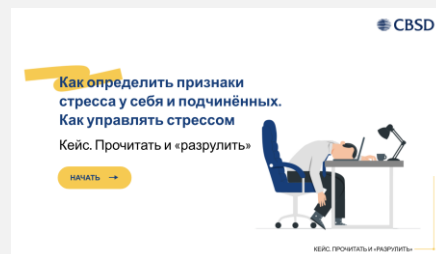
ПРОЙТИ

Кейс – формат SCORM



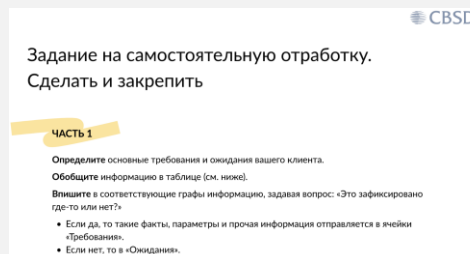
ПОТРЕНИРОВАТЬ

Интерактивное упражнение – формат SCORM



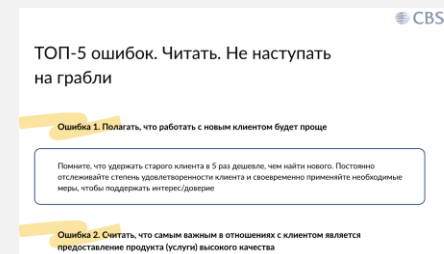
РАЗРУЛИТЬ

Задание на самостоятельную отработку – формат pdf



ЗАКРЕПИТЬ

Топ-5 ошибок – формат pdf



НЕ НАСТУПАТЬ НА ГРАБЛИ

посмотрите примеры уроков



Пройдите 3 урока бесплатно из курса Имени Себя (30 минут)

[ПРОЙТИ УРОК](#)

Посмотрите скринкаст урока по Делегированию (18 мин)

[ПОСМОТРЕТЬ](#)

Посмотрите имеющиеся курсы для подключения на ISpring

[ПЕРЕЙТИ](#)

Напишите нам, и мы подключим вас к демо курса или сделаем демо при встрече

Людмила Крылова
L_Krylova@cbsd.ru
+ 7 906 099 60 91



Наталья Лэм
N_Lamb@cbsd.ru

