

## SLII. Ситуационный подход в руководстве

Программа разработана компанией Blanchard.

SLII® — это проверенная временем и практикой модель лидерства, в основе которой лежит ситуационный подход к руководству. Эта модель применялась для подготовки и обучения более пяти миллионов руководителей в ведущих компаниях по всему миру. Когда руководители применяют тот стиль руководства, который необходим их сотрудникам, это помогает улучшить показатели работы и вовлеченность сотрудников и приводит к процветанию организации.



Онлайн. 4 сессии по 3 часа



Очно. 2 дня

### Что вы получите

- Ускорение обучения и развития сотрудников за счет оптимизации работы с каждым
- Установки лидера, способствующие повышению уровня доверия и эффективности взаимодействия
- Навык постановки задач по SMART с учетом уровней развития сотрудников по отношению к задачам
- Умение подбирать нужный стиль руководства
- Умение выбирать правильный формат и необходимую частоту контроля исполнения
- Навык проведения эффективных бесед с сотрудниками в зависимости от задачи и уровня развития сотрудника

## Программа

### 1. Концепция ситуационного подхода

Лучшие лидерские качества напрямую влияют на повышение уровня вовлеченности, продуктивности и эффективности сотрудников:

- Результативное или эффективное руководство
- Ценности и убеждения эффективного руководителя
- Три навыка эффективного руководителя в ситуационном подходе

## Программа

---

### 2. Постановка задач в формате SMART

Около 70 % сотрудников хотели бы, чтобы с ними проводили беседы по постановке целей часто или постоянно, но только у 36 % это происходит на практике. Когда руководители не обладают навыками постановки конкретных, отслеживаемых, значимых, достижимых и мотивирующих целей, приоритеты отсутствуют или множатся, планы становятся нечеткими, а представления о том, какой вклад работа, выполняемая каждым, вносит в достижение общей цели команды, — ошибочными:

- SMART в концепции SLII®
- Как ставить мотивирующую задачу
- Как добиться согласованности целей и как провести диалог о достижении согласия

### 3. Диагностика как навык определения компетентности и готовности сотрудника

Исследования показывают, что сотрудники на разных уровнях развития нуждаются в различных стилях руководства. Проблема заключается в том, что большинство менеджеров используют только один стиль руководства, который они применяют во всех ситуациях. Чтобы применить правильный стиль, нужно чётко определить уровень развития сотрудника по отношению к задаче.

- Четыре уровня развития сотрудника по отношению к задаче
- Компетентность и готовность — ключевые факторы в определении уровня развития сотрудника
- Регресс как результат снижения мотивации сотрудника
- Пять ключевых вопросов диагностики
- Алгоритм действий, если результаты диагностики сотрудника и руководителя разные

### 4. Адаптация стиля как навык выбора оптимального стиля руководства

Почти 54 % руководителей используют один и тот же стиль лидерства со всеми сотрудниками во всех ситуациях — независимо от того, являются ли сотрудники новичками или экспертами. Результаты исследований компании Blanchard показывают, что применение правильного стиля помогает сотрудникам быстрее развивать навыки, необходимые для достижения успеха, а руководителю — эффективнее работать с новыми сотрудниками и удерживать опытных.

- Четыре стиля руководства в модели SLII
- Инструктирующее и поддерживающее поведение как основа стиля
- Анализ стилей руководства участников: первичный, вторичный, стиль, нуждающийся в развитии
- Практика применения четырех стилей руководства в беседах с сотрудниками
- Практика бесед один на один
- Практика бесед для достижения согласия