

# Перезагрузка Лидера новой эпохи.

Программа:

## Лидер новой эпохи – кто он?

- ✦ АУДИТ и ПЕРЕЗАГРУЗКА личной матрицы мышления. Какие ресурсы не задействованы.
  - ✦ Нарботка критериев каким нужно быть лидеру сейчас: что приобрести, от чего отказаться.
  - ✦ Причины потери энергии и точности решений, лидером в новой эре.
  - ✦ Система оперативных привычек: что на что менять для повышения эффективности?
- ✦ 7 Этапов эволюции Лидера. Причины остановки результатов в жизни и бизнесе.
- ✦ Скорость изменений зависит от парадигмы руководителя: эра брать и отдавать. Меняем подходы, меняется результат в плюс.
- ✦ ПСИХОСОМАТИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ болезней Лидера: тело, дело, проблемы с ближайшим окружением.
- ✦ ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ОКРУЖЕНИЕ Лидера: анализ личных стратегий вложения времени, энергии, денег. Сколько, в кого и как?

## Эволюция управления

- ✦ Анализ управленческих и личностных стереотипов, поиск ограничивающих факторов эффективности компании \ подразделения
  - ✦ Откуда берется и к чему приводит «подавляющий» стиль управления? Критерии проявлений, способы перестройки.
  - ✦ Что нужно для правильного прохождения конфликта? Конфликт как индикатор того что старые способы не работают.
- ✦ СОТРУДНИЧЕСТВО - Модель сознания (я – коллеги - сотрудники), необходимая в новых условиях. Новый уровень образования в выращивании Ядра компании.
- ✦ ТЕХНОЛОГИИ формирования саморазвивающихся команд - способ отстройки от конкурентов.
- ✦ Инструменты Создания атмосферы единства и открытости, как способ выявления проблем на стадии возникновения, а не постфактум.
- ✦ 3 Принципа управления процессом изменений команды – пилот. Критерии подбора и выращивания сотрудников с лидерским потенциалом.
- ✦ ТЕХНОЛОГИИ ПРИНЯТИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ сотрудниками. Осознанное содействие процессу личной эволюции сотрудников
- ✦ Основные приоритеты в управлении и мотивации на данный период изменений.
- ✦ ТЕХНОЛОГИИ перевода сотрудника с биологической в психическую зрелость, для осознания его ответственности за конечный результат.
- ✦ ВЫСТРОИТЬ NEW стиль управления, учитывающий бессознательные аспекты сотрудника (стереотипы, комплексы, ограничения, а это 80%).