

## СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие

Введение

Коучинг, наставничество или управленческое влияние?

Психологический тип

Лидерские компетенции и их определение.

Модель успеха в конкретной организации

Универсальная модель лидерских компетенций и ее определение

Что можно корректировать и выработать?

Специфика корпоративной культуры и бизнеса

Технологии оценки лидерских компетенций

Алгоритм интервью, технология и этапы управленческого анализа и эксперимента.

Истинная мотивация к карьерному росту или жажда заменителей?

Как отличить одно от другого?

Практические методы развития людей и проверка их готовности к следующему шагу

Проекты

Вовлечение в бизнес-планирование или принятие решений

Участие в совещаниях более высокого уровня

Вовлечение в наставничество, коучинг

Опережающие тренинги

Стажировка

Замещение

Промежуточные ступени роста

Лидерство на совещаниях и во время мозговых штурмов

Снижение уровня контроля

Положение «вне зоны комфорта»

Модель коучинга «ПРАВДА» и примеры ее эффективного применения

Пример модели «ПРАВДА» на практике

Подводные камни каждого из этапов и что с ними делать

Модель «ПРАВДА»: варианты ответов

Развивающий процессный контроль и двойные визиты

Подводные камни двойных визитов

Как анализировать и давать обратную связь

Как поддерживать сотрудника в дальнейшем

Уровень обобщения

«Обзор 360 градусов» как метод развития

Основная цель

Основные правила:

Как составлять и проводить опрос

Какие решения могут приниматься на основе полученных результатов?

Что анализировать и на что обращать внимание?

Кейсы из практики использования опросника

Виды управленческого влияния

Метафорическое влияние

Рефрейминг

Эксперимент как метод управленческого влияния

Психодрама

Критическая обратная связь по модели «ПРОСТОР»

Наставничество и обучение

Место обучения и наставничества

Универсальная модель обучения

Методы «Делай, как я» - обучение действием.

Цикл Колба

Дидактический метод

Объяснительно-иллюстративный метод

Эвристический метод

Выбор провайдеров обучения для своих сотрудников

Создание учебного центра компании

Чему учить?

Состав сотрудников УЦ

Поиск

Адаптация

Мотивация

Дистанционный менеджмент.

Развитие персонала

Как правильно выбрать?

Внутренний PR, направленный на формирование культуры развития

Формирование корпоративной культуры и идеологии развития и  
максимальная реализация потенциала

Система коммуникаций и получения обратной связи при продвижении и  
перемещении сотрудников..

Инструменты создания позитивной мотивации как делиться знаниями,  
быть наставником, обмениваться опытом

Приложения

Тип референции

Процедуры — возможности

Кейс «Виртуальный отдел»

Дополнительные материалы

Алгоритм анализа «Хочет — может»

Алгоритм версионного анализа поведения сотрудников «Весы»

Модель 5В внедрения изменений

Четыре Я человека

Об авторах