

РАЗВИТИЕ МЕНЕДЖМЕНТА



Варианты пролонгированных программ

Процесс приобретения управленческой зрелости не может происходить быстро. И дело не в качестве обучающих процессов или в приобретении элементарного практического опыта. Но это как рождение ребенка – требуется время на прохождение стадий взросления, приобретения основы, структуры, позвоночника и их обрастание кожей, плотью, мышцами.

По этой причине, стоит рассматривать процесс обучения и развития менеджмента, как последовательное освоение все более глубоких знаний и умений.

[ПОДРОБНЕЕ](#)

ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА: СМЕНА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ МОДЕЛИ И ПАРАДИГМЫ ЛИДЕРСТВА

Родовые
импульсивные
организации
10000 лет назад

Традиционные
конформистские
организации
5000 лет назад

Современная
организация,
ориентированная
на успех
С 16-17 веков

Постмодернистские
плюралистические
организации
1960 – 1970-ые годы в
Западной Европе и США

Интегральные
эволюционные
организации
Начало 2000-ых,
тип «New Work»

Согласно теории Спиральной динамики, бизнес, как и общество в целом, проходит несколько стадий зрелости. Условно мы можем выделить три поколения, три парадигмы мышления управленцев.

Для простоты мы называем их «Менеджмент 1.0», «Менеджмент 2.0» и «Менеджмент 3.0»

Принадлежность

Власть

Правила

Успех

Соединенность

Стратегичность



МЕНЕДЖМЕНТ
1.0



МЕНЕДЖМЕНТ
2.0



МЕНЕДЖМЕНТ
3.0



МЕНЕДЖМЕНТ
1.0



МЕНЕДЖМЕНТ
2.0



МЕНЕДЖМЕНТ
3.0



Действия и Получение
результата

Импульсивное планирование
Управление другими
Управление производственным
циклом

Ответственность, как
исполнительность

Мотивация страхом

Лидерство над людьми,
лидерство, как управление

Уникальный способ и Опыт
применения

Управление проектами
Управление финансами
Управление издержками
Управление инновациями

Ответственность за результат
Ответственность за другого
Ответственность за себя

Мотивация стимулами

Лидерство, как создание
лидерства в других

Среда/пространство и
Состояние бытия

Управление собой
Управление контекстом
Управление энергией
ответственности

Ответственность за будущее
Ответственность как проактивность

Мотивация смыслами

Лидерство, как
фасилитация контекста



МЕНЕДЖМЕНТ 1.0

Развитие hard-skills, конвейер, классический цикл Файоля и закрепление основных ролевых инструментов на основе тейлоровской модели, усиление контроля и средств структуризации бизнес-модели.



МЕНЕДЖМЕНТ 2.0

Постиндустриальный переход с hard на soft-skills, стратегическое и латеральное мышление, проектная логика, управление процессами и начало осмысления процессов изменений, гуманистический подход



МЕНЕДЖМЕНТ 3.0

Работа над контекстом собственным и своей группы, управление смыслами и энергией, создание ответственной атмосферы и среды, — эпоха постмодернистских и эволюционных организаций.

Вот несколько уже апробированных **вариантов программы**, проверенных временем и компаниями разных сфер бизнеса.

Одно и то же можно осваивать в разных логиках. Далее предлагается **пять вариантов такой логики**.

Первый вариант основан на идее, что практика управления имеет две базовые параллельные функции: собственно, управление, как техническая сторона вопроса, и коммуникативная – как инструмент лидерства и регулирования атмосферы.



ВАРИАНТ ПЕРВЫЙ: СПИРАЛЬНЫЙ

Управленческий
стек

Лидерский
стек

ПЕРВЫЙ БЛОК:
БАЗОВАЯ МОДЕЛЬ
И НАВЫКИ
УПРАВЛЕНИЯ

1 МОДУЛЬ: Основы
управления

2 МОДУЛЬ: Основы
коммуникации и
влияния

ВТОРОЙ БЛОК:
ПРОДВИНУТЫЕ
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ
КОМПЕТЕНЦИИ

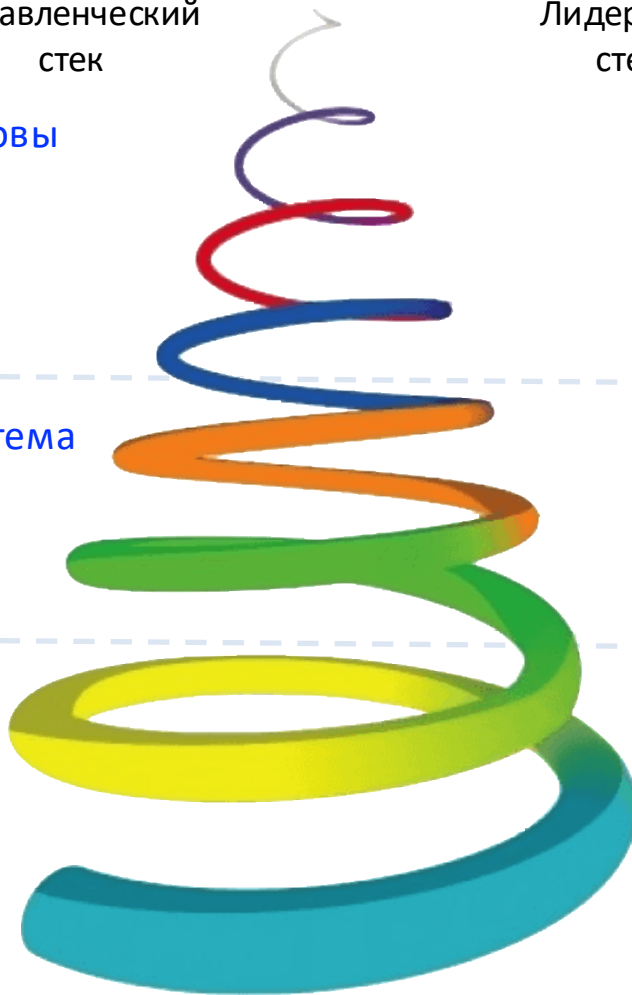
3 МОДУЛЬ: Система
и стратегия

4 МОДУЛЬ: Лидерство и
сложные коммуникации

ТРЕТИЙ БЛОК:
ИЗМЕНЕНИЯ,
ЛИДЕРСТВО И
УПРАВЛЕНИЕ ИЗ
БУДУЩЕГО

5 МОДУЛЬ:
Управление
изменениями

6 МОДУЛЬ: Я –
персональное
лидерство



[ПОДРОБНЕЕ](#)

ВАРИАНТ ВТОРОЙ: ЭВОЛЮЦИОННЫЙ

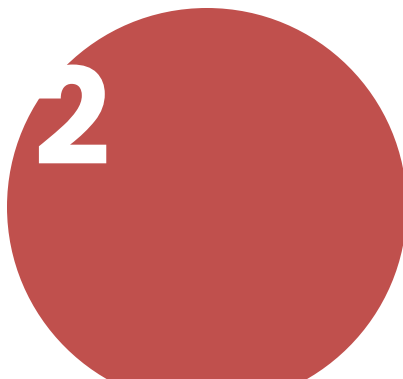
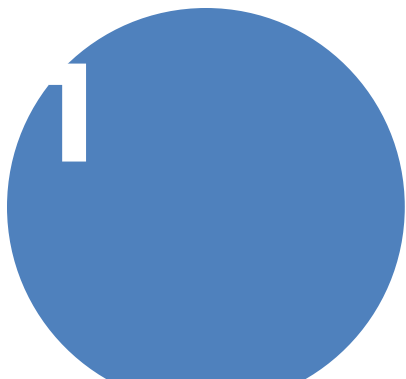


ВАРИАНТ ТРЕТИЙ: ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ

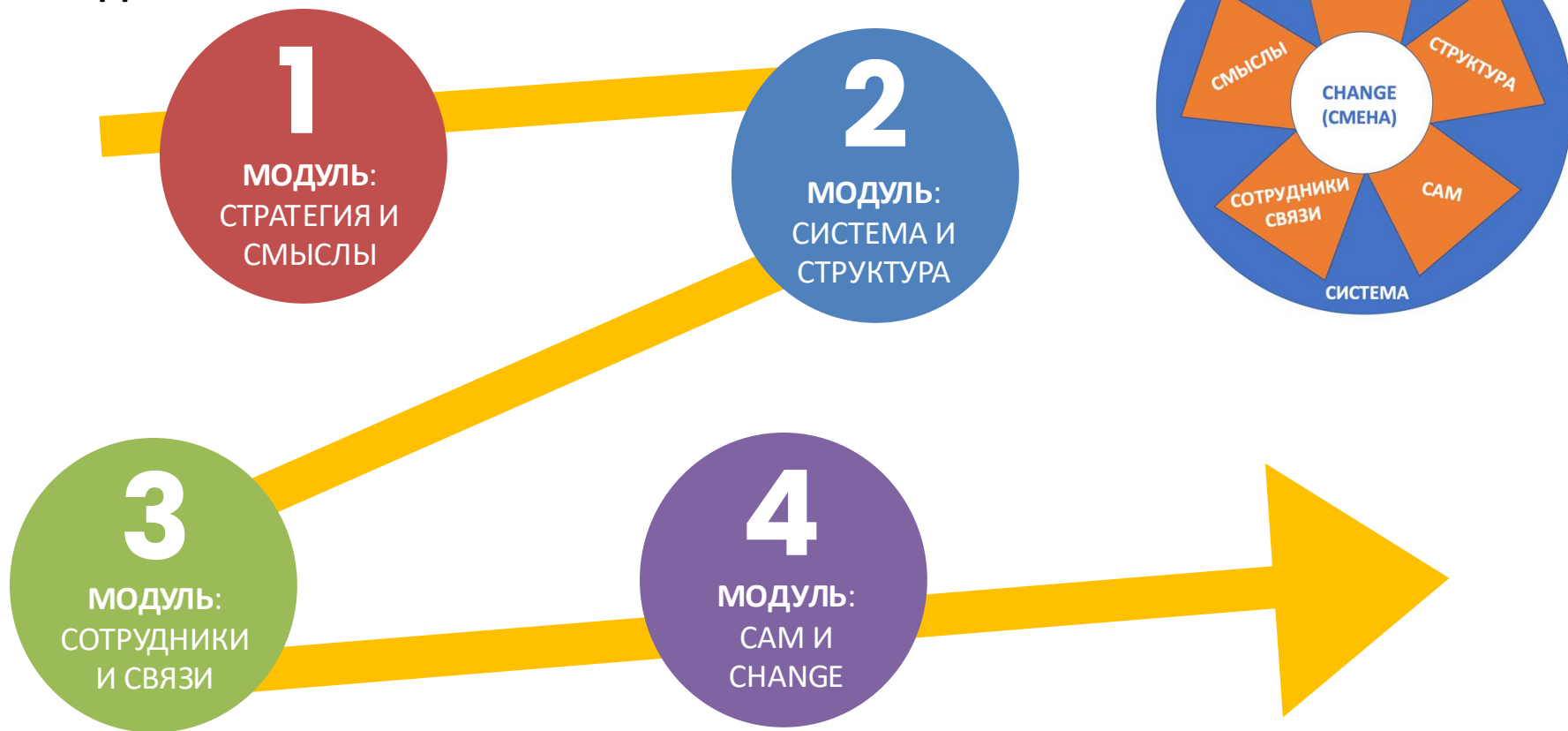
ПЕРВЫЙ МОДУЛЬ:
ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ
И ПЛАНИРОВАНИЯ

ВТОРОЙ МОДУЛЬ:
ОРГАНИЗОВЫВАНИЕ
И МОТИВИРОВАНИЕ

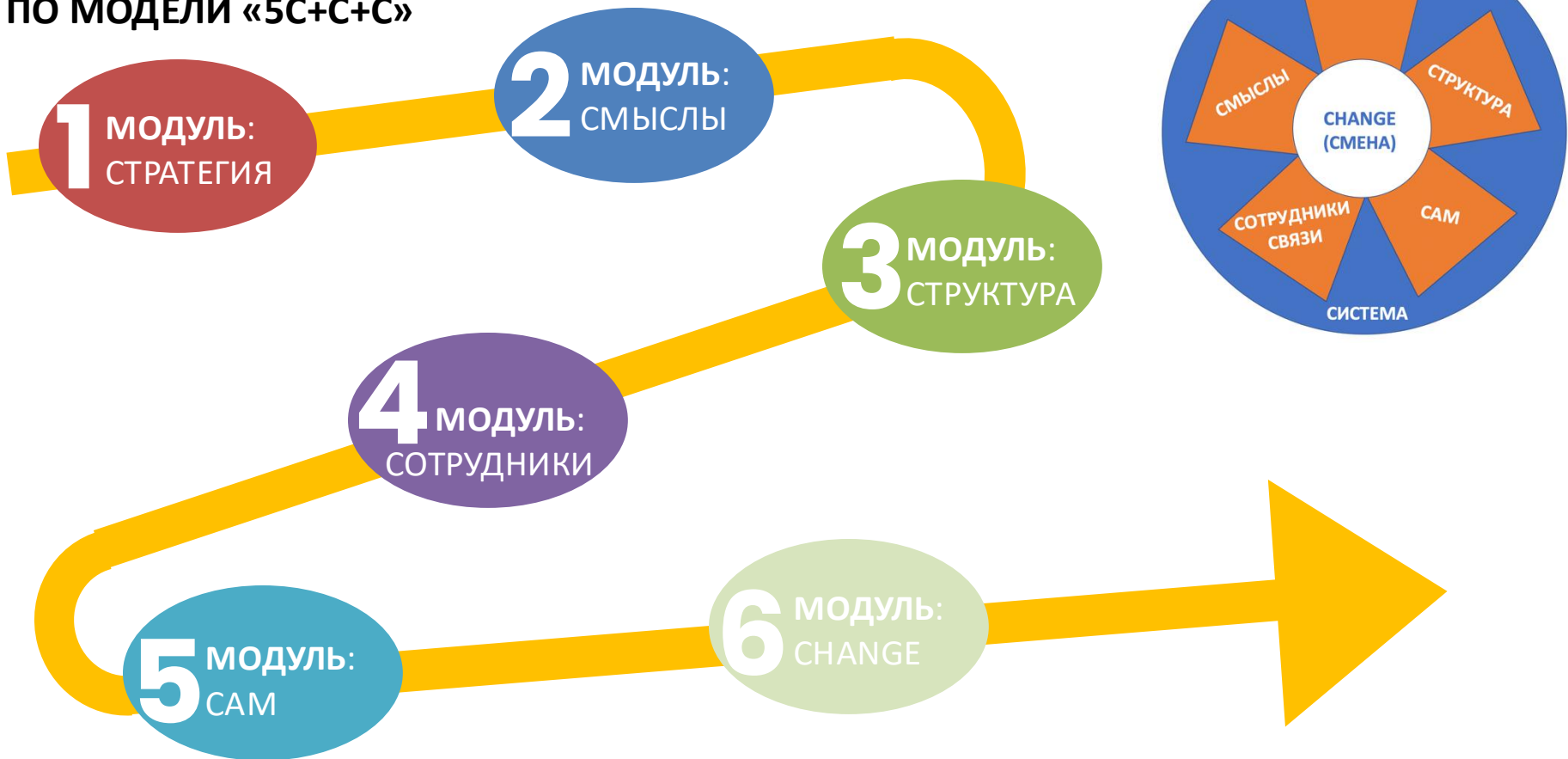
ТРЕТИЙ МОДУЛЬ:
КООРДИНИРОВАНИЕ
И КОНТРОЛЬ



ВАРИАНТ ЧЕТВЕРТЫЙ: ИНТЕГРАЛЬНЫЙ I ПО МОДЕЛИ «5С+С+С»



ВАРИАНТ ПЯТЫЙ: ИНТЕГРАЛЬНЫЙ II ПО МОДЕЛИ «5C+C+C»



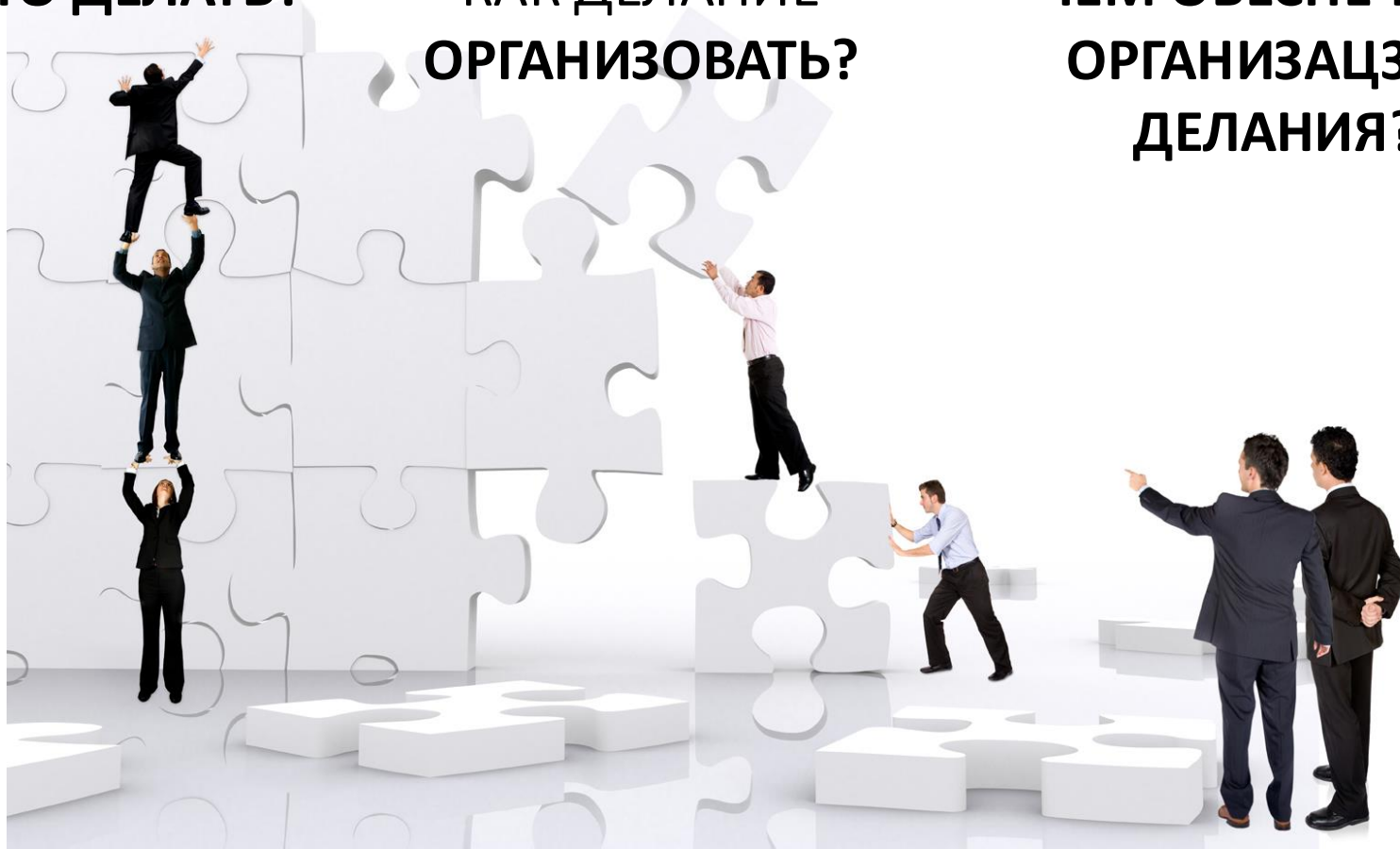
Все тренинговые программы отличаются высокой практичностью, большим количеством упражнений для получения опыта использования предлагаемых приемов, наработки первичных навыков использования инструментария управленцев.

Ознакомьтесь с некоторыми фрагментами **методологической базы, авторскими наработками** и моделями Ивана Бубнова.

**ЧТО ДЕЛАЮТ?
ЧТО ДЕЛАТЬ?**

**КАК ДЕЛАЕТСЯ?
КАК ДЕЛАНИЕ
ОРГАНИЗОВАТЬ?**

**ЧЕМ ОБЕСПЕЧИТЬ ИЛИ
ЧЕМ ОБЕСПЕЧЕНА
ОРГАНИЗАЦИЯ
ДЕЛАНИЯ?**



Операционный



Действия:
Уровень поведения
и активности

Структурный

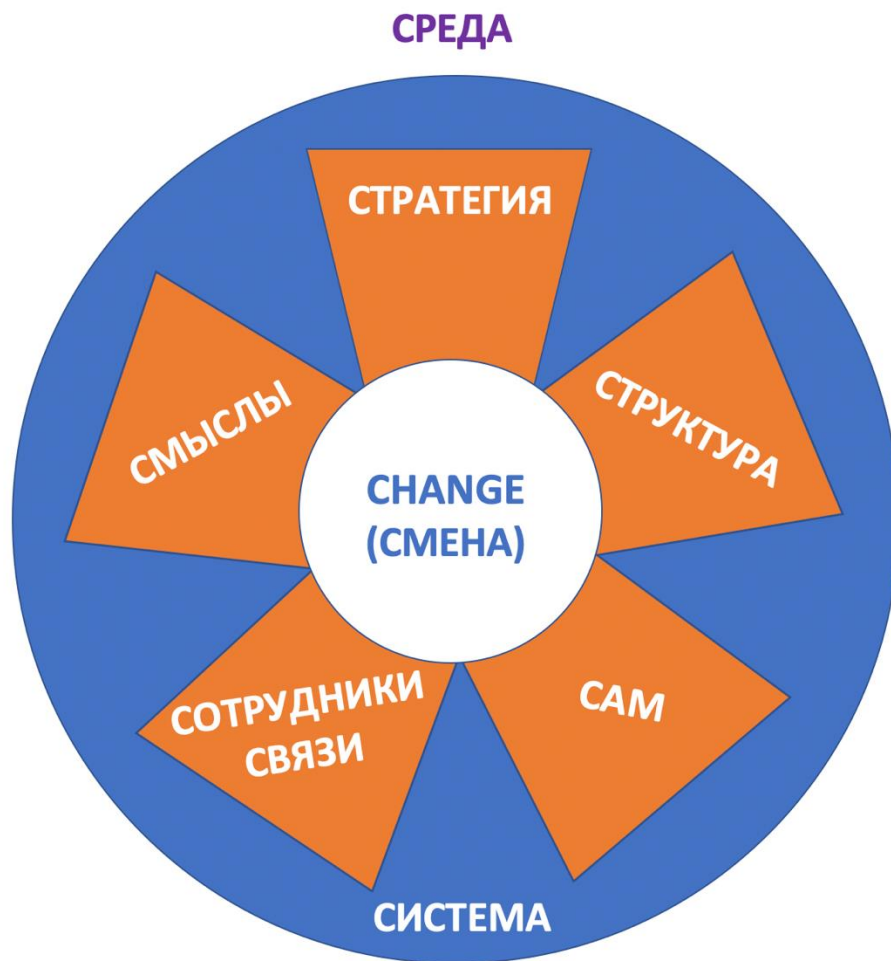


Структура:
Форма организации и
контроля

Системный



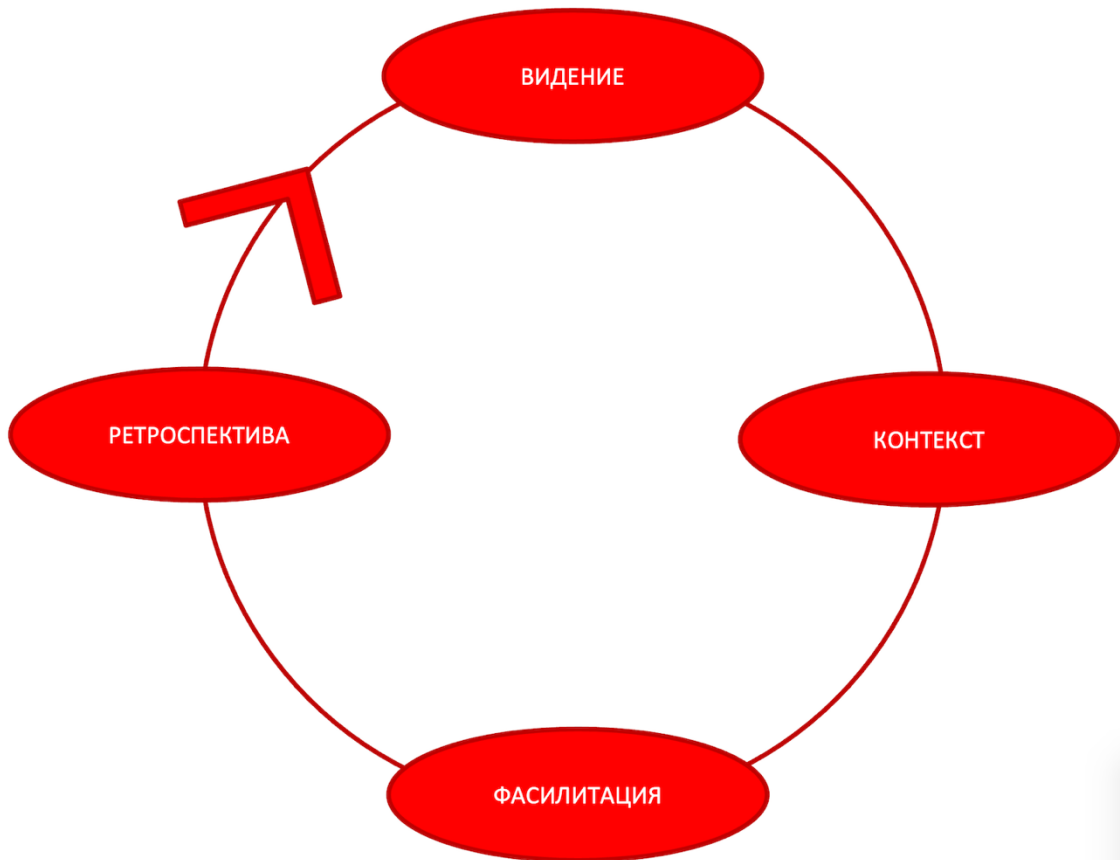
Идеологии: Культура,
артефакты, Ценности,
Виденье, Миссия,
Мифы, Верования



КЛАССИЧЕСКИЙ ЦИКЛ УПРАВЛЕНИЯ ПО ЦЕЛЯМ ПО АНРИ ФАЙОЛЮ



НОВЫЙ ЦИКЛ УПРАВЛЕНИЯ СМЫСЛАМИ ДЛЯ УПРАВЛЕНЦЕВ ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ ОТ БУБНОВА



ВИДЕНИЕ

то, что движет вперед, это представление о будущем и одновременно ответственность за это будущее.

КОНТЕКСТ

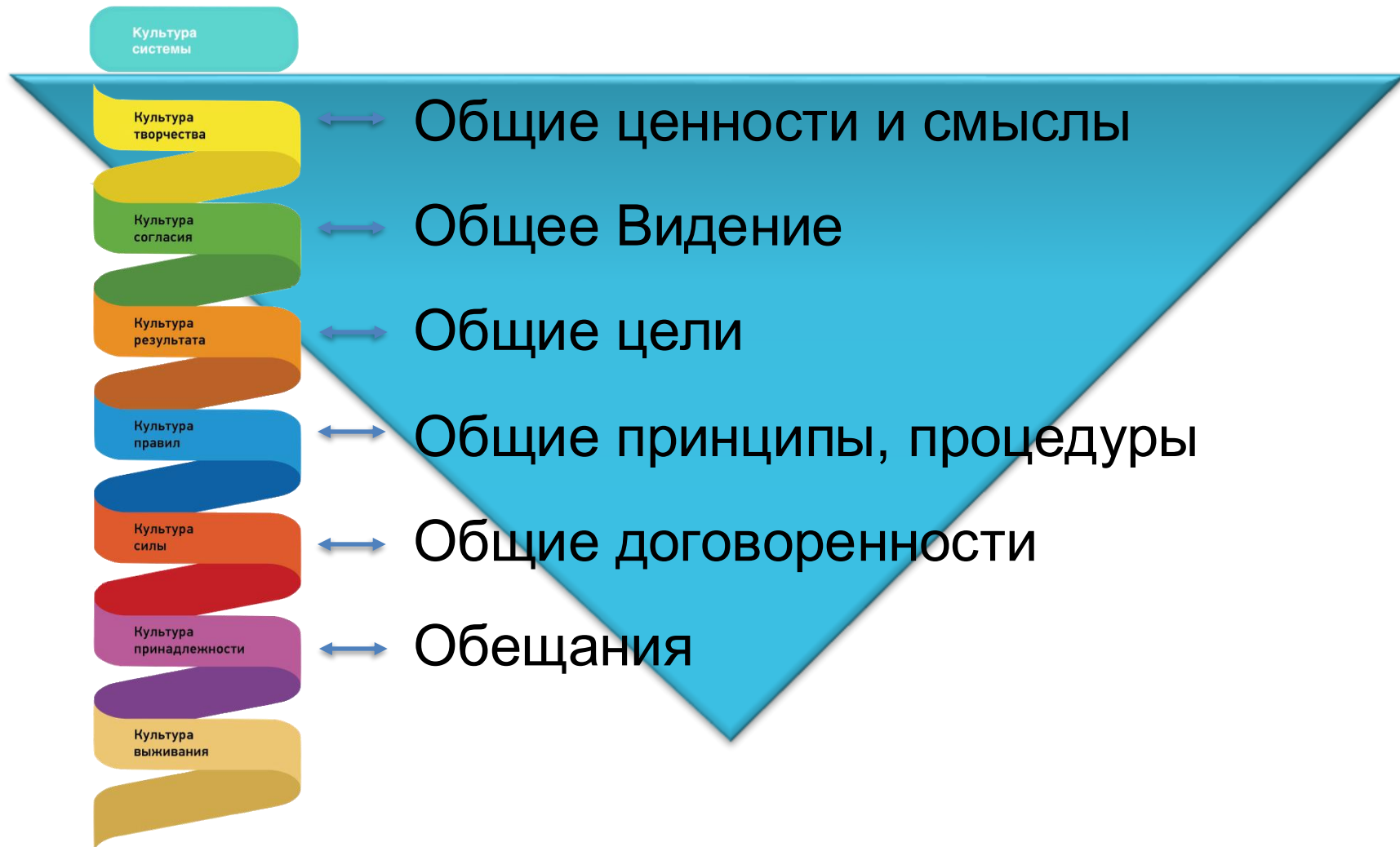
это оболочка – операционная система, то специфичное состояние, которое вы создаете в своем окружении, запуская цепную реакцию, чтобы достичь видения.

ФАСИЛИТАЦИЯ

это регулярное управление изменениями, управления в изменчивом поле, управление единством разницы потенциалов.

РЕТРОСПЕКТИВА

это рефлексия и вынесение опыта из всего контура происходящего, включая себя, для планирования/производства корректирующих действий.





Бесплатная система быстрого тестирования
управленческой команды для замера внутреннего
потенциала и наличия драйверов развития

[ПОДРОБНЕЕ](#)



Всего 14 показателей – факторов Индекса тяговой силы

[ПОДРОБНЕЕ](#)

МЕТОДОЛОГИЯ

Прохождение процедуры онлайн за минуты!!!

Групповая 360-градусов оценка

40 вопросов

10-балльная шкала

12 факторов первого уровня и 6 факторов второго уровня

Групповой отчет (+ матрица ответов + дисперсность + рекомендации)

Индивидуальный отчет (+ рекомендации)

[ПОДРОБНЕЕ](#)

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ТЯГОВОЙ СИЛЫ

- Социальное здоровье группы
- Психофизическое состояние группы в целом
- Уровень управления своей карьерой в рамках компании
- Уровень доверия к компании
- Уровень восприятия экстраординарности видения и целей компании
- Уровень заинтересованности команды в общих результатах
- Уровень вдохновения и энтузиазма участников

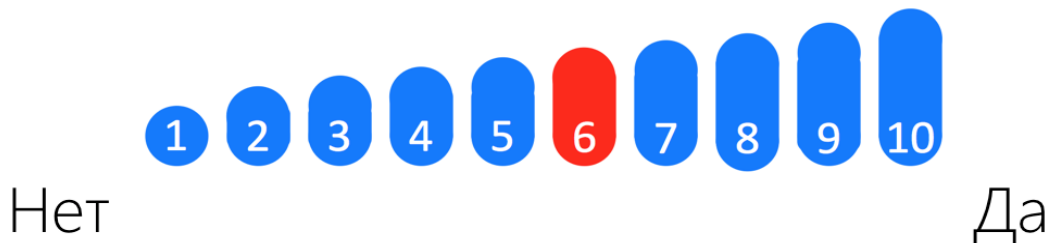
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ

- Целеустремленность и стратегичность компании
- Вовлеченность и потенциал группы
- Социальное здоровье группы
- Безопасность и перспективность работы в компании
- Уровень коммуникативной зрелости в группе
- Уровень собственной ресурсности участников
- Уровень личного стресса и эмоционального выгорания каждого участника

[ПОДРОБНЕЕ](#)



Члены нашей команды обычно
открыто признают свои слабости и
допущенные ими ошибки



Дополнительный формат онлайн-сессий – периодических мастер-классов между очными модулями – для закрепления сложных тем.

В перерывах между основными модулями программы без такого follow up трудные техники или болезненные вопросы могут быть потеряны, вытеснены, или обесценены, скажем, после неудачной попытки применения.

Решаемые задачи:

- follow up и поддержка участников в интеграции получаемых знаний в регулярную деятельность, разбор сложных кейсов из практики;
- повторение сложных тем и методик;
- проведение «работы над ошибками»;
- предоставление дополнительного контента.

Короткие тренинговые сессии, закрепляющие новые навыки и компетенции, которых мы коснулись на тренинге «PROВИЖН».

По опыту в первые пару месяцев участникам тренинга актуальны и заходят следующие темы онлайн-тренингов:

01

Три уровня
внимания и
парадигмы
мышления
руководителя

02

Стратегическое
мышление: взять
ответственность за
будущее

03

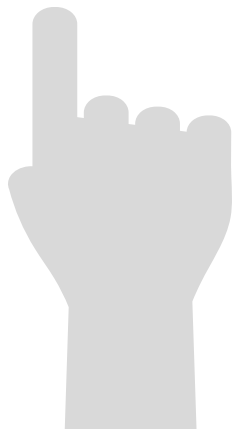
Как не упустить
разрядку своих
батареек и
замечать сигналы
выгорания у других

04

Лидерство новой
формации

05

Супер-позиция
руководителя:
быть неуязвимым



Есть темы онлайн-тренингов,
развивающих способность управлять в
новой логике и расширять новый
контекст партнерства на подчиненных

Примеры тем для развития более
прикладных управленческих и
лидерских компетенций:

И много других...

06

Взрослая позиция –
навыки и принципы
партнерского общения

07

Ответственность –
парадоксы
понимания
категории

08

Персональное
Видение –
инструмент Лидера

09

Техники удержания
честного контекста
команды

10

Управление и
участие в проектах
изменений



Мы можем оттолкнуться от дефицитов, которые были выявлены в процессе тренинга, или от любых результатов индивидуального ассессмента участников, и собрать уникальную формулу развивающих сессий именно для вашей команды.

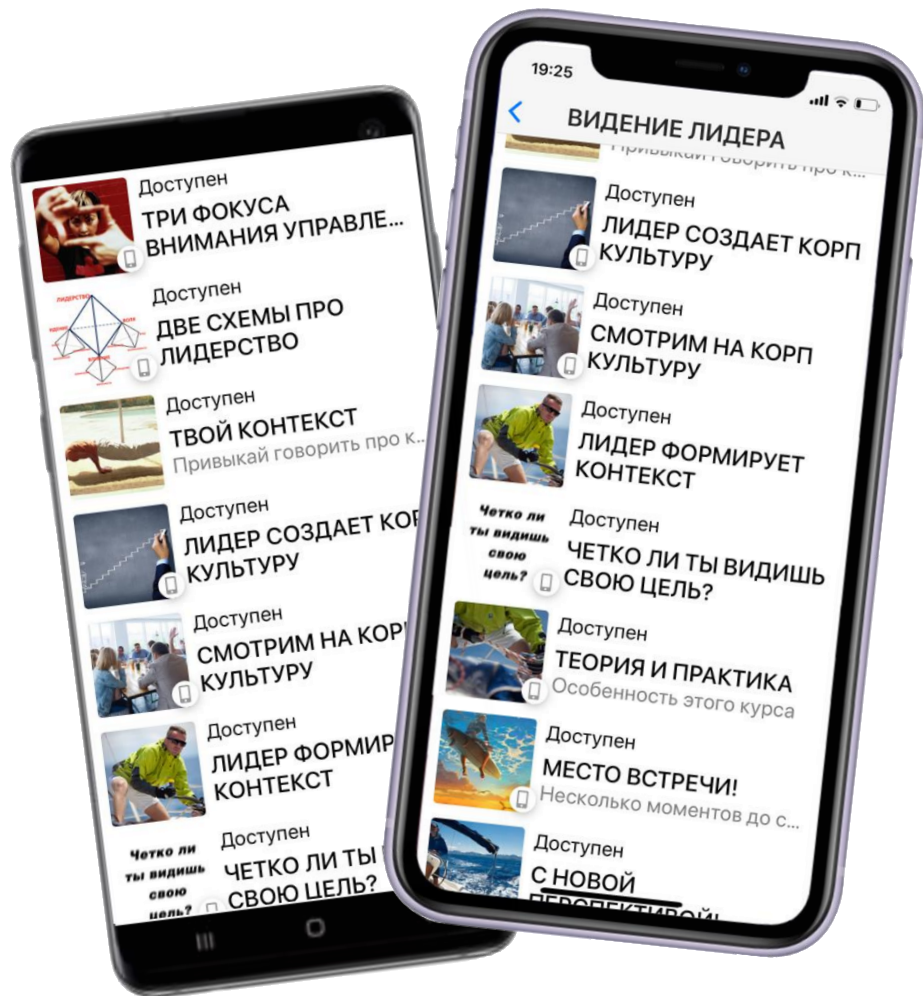
Участники не тратят время на «привыкание» и принятие ведущего-тренера, а кроме конкретных знаний и наработки опыта получают так нужную в этот период эмоциональную поддержку.





БЕСПЛАТНЫЕ поддерживающие телеграм-боты для каждого участника программ. Например, гайд-бот по стратегическому планированию или гайд-бот по управлению командами для прошедших тренинг "PROВИЖН» – для интеграции новых контекстов в жизнь и деятельность, для наработки и развития новых компетенции партнерства и взаимодействия.

Чат-бот будет ежедневно присылать небольшие сообщения, материалы, регулярные мысли, идеи, задания и кейсы для закрепления результатов тренингов.





[Для ноутбука и читалки](#)



[Для мобильного](#)