**О ПРОГРАММЕ**

**«Стратегическая сессия»**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**Длительность:** 2 дня по 8 часов

**Бизнес-тренер:** Сергей Южанин

**Целевая аудитория:**

**Цели мероприятия:**

1. **Диагностические.** Провести диагностику работы управленческой команды «как есть» по критериям (см. далее), сделать заключение и сформулировать рекомендации «как должно быть»;
2. **Развивающие.** Помочь участникам «увидеть» сильные и слабые стороны управленческой команды в целом и персонально. Развить мотивацию на изменения.

#### Наиболее явные результаты мероприятия:

* Обратная связь от консультантов и предложения по дальнейшим шагам в области развития по отсмотру и оценке в деятельности некоторых руководителей;
* Понимание участниками роли управленческой команды в развитии компании, своего вклада, подходов и вызовов на этом пути.

**РАЗВЕРНУТАЯ ПРОГРАММА**

**«Стратегическая сессия»**

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ**

**На уровне управленческой команды:**

1. Насколько команда видит компанию как целое, понимает роли и ответственность (чувство партнерства - операционный аспект);
2. Насколько команда видит будущее компании (согласованность целей и ценностей - стратегический аспект);
3. Насколько команда готова к взаимодействию в ситуации противоречивых интересов (командная конкуренция);
4. Какой тип лидерства доминирует в команде.

**На уровне использования управленческой команды базовых управленческих технологий** (отсутствие будет снижать эффективность):

1. Как подходим к анализу проблем и принятию управленческих решений?
2. Как подходим к планированию (постановка цели, планирование ресурсов, опорных точек).
3. Как обеспечиваем информационный обмен в процессе реализации решения.

**На персональном уровне будут оценены у участников:**

1. Коммуникационные навыки
2. Лидерские качества
3. Активность
4. Готовность к развитию

**1 день**

1. **Введение**

* Цели и задачи сессии
* Отличие управленческих функций от технических

1. **Как мы работаем в команде**

* Группа работает над решением командной задачи (кейс на отвлеченном примере). Разбираем, что получается, что нет и почему

1. **Как мы подходим к решению проблем в операционной деятельности**

* Бизнес-игра «наш типовой процесс и проблемы взаимодействия». Группе будет предложена проблемная ситуация (близко к практике), распределены роли и предложено совместными усилиями найти, оформить и презентовать оптимальное решение
* Перенос в практику: как это работает у нас, с какими сложностями сталкиваемся и почему, что необходимо сделать для исправления ситуации

**2 день**

1. **Как мы видим компанию в перспективе**

* Группа работает над решением командной задачи связанной с пониманием стратегии и механизмов по ее реализации (кейс на отвлеченном примере)
* Перенос в практику: как это работает у нас, с какими сложностями сталкиваемся и почему, что необходимо сделать иначе

1. **Роли и «зоны развития» управленческой команды**

* Определение наших сильных сторон и «зон развития» как управленческой команды

1. **Совершенствование управления**

* Что нужно для повышения качества управления компанией на уровне инструментов?
* Кто и за что отвечает в вопросах совершенствования функций управления

1. **Завершение**

* Подведение итогов сессии
* Определение следующего шага