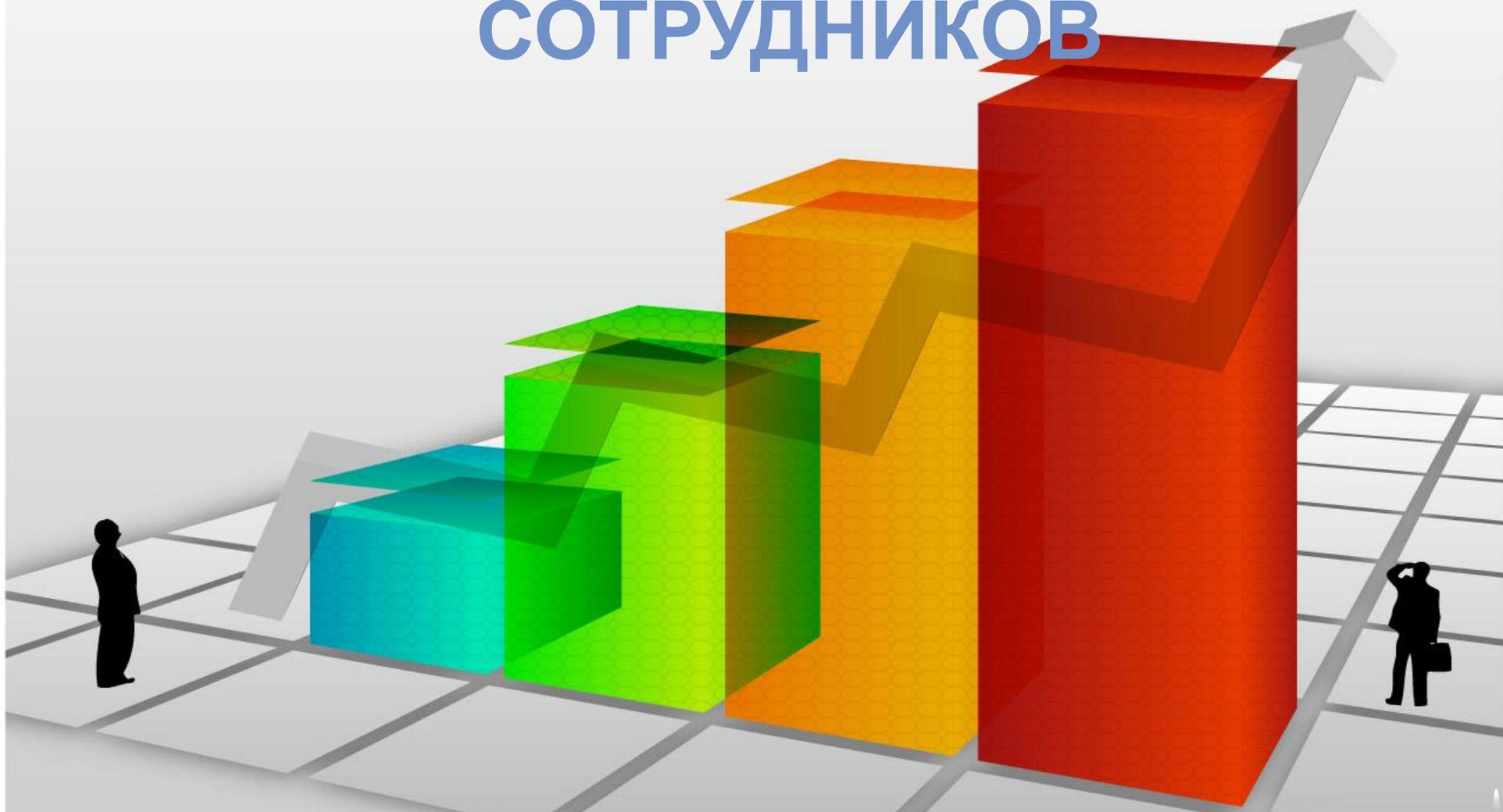
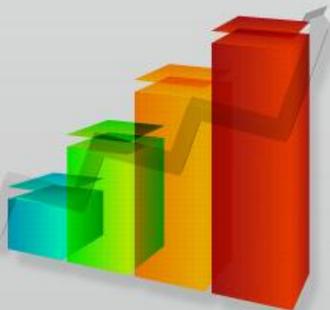


# УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОЕДИНКИ КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ



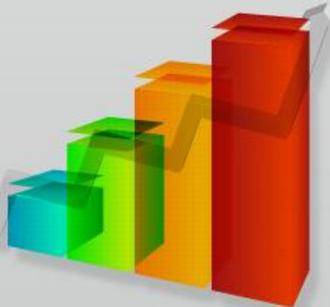
# История метода

- Групповые формы в обучении и развитии начали впервые рассматриваться в воспитательных системах Родоначалъниками можно считать труды Макаренко и Сухомлинского.
- Метод управленческих поединков появился как вариант ролевой игры и был назван Тарасовым Владимиром Константиновичем «Активный диалог» (1989 год).



# Что такое управленческий поединок?

- Это интеллектуальная игра.
- Это публичное отстаивание своей позиции
- Это обучение навыкам публичных выступлений
- Это возможность анализировать ситуацию и принимать взвешенное решение, опираясь также на позицию оппонента
- Это возможность узнать свои сильные стороны и зоны развития и повысить свою результативность!



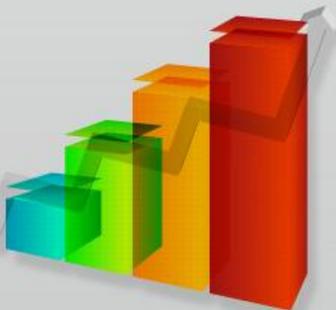
# Что дает метод?

## Для бизнеса

- Возможность использовать в оценке
- Повысить уровень кадрового резерва
- Сплотить команду

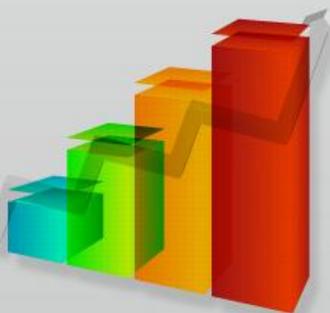
## Для участника

- Отработка навыка ведения переговоров
- Готовность к любым жизненным ситуациям
- Обогащение собственного опыта
- Уменьшение расходов на «управленческий брак» вследствие роста своего профессионализма



# Правила проведения управленческих поединков

Условия поединка	Классический поединок	Экспресс поединок
Время поединка	4+4 минуты	1+1 минута
Жеребьевка	да	Да
Право перехода хода	да	Нет
Право досрочного перехода хода	да	Нет
Переход хода	да	Да
Количество участников	2	2
Секунданты	2	Нет
Количество судей	9	5
Определение победителя	Большинством	Большинством



# Как применять в работе?

## До начала поединка

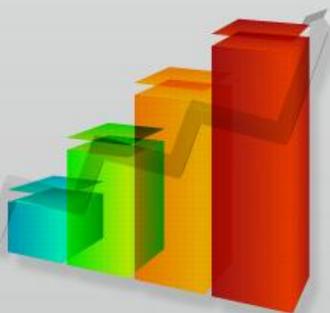
- Подготовить актуальные для компании игровые ситуации. В классическом варианте должно быть не менее трех ролей, имеющих отношение к конфликту.
- Секунданты помогают игрокам готовиться к поединкам. Во время поединка – наблюдатели. После могут высказать позицию.

## Ход поединка

- Жеребьевкой определяется порядок выступления
- Зачитывается ситуация и ведущий предлагает игроку с № 1 начать поединок
- Поединок завершается либо по истечении времени, либо если один из игроков заявляет о завершении поединка.

## После поединка

- Судья голосуют. Обратная связь предоставляется участникам со слов: «Я бы направил на переговоры игрока №... потому что...»
- Ведущий дает комментарии только по желанию заказчика, либо при проведении оценочных форматов.



# Практика применения

Проводится жеребьевка первого хода. В зависимости от жеребьевки ведущий объявляет порядок выступлений.

- Ведущий запускает часы.

Игрок № 1 начинает поединок, дословно произнося фразу из описанной ситуации. Игрок № 2 продолжает диалог.

По истечении минуты – переход хода. Теперь последнюю фразу без изменений говорит игрок № 2.

- Судьи подводят итоги со слов: я бы отправил на переговоры игрока №... т.к.

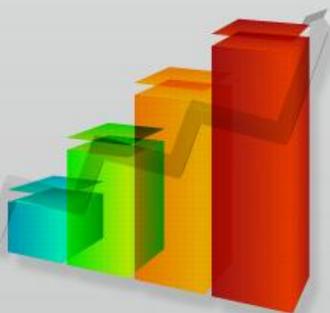
8 человек на  
роль игроков



8  
наблюдателе  
й



5 судей

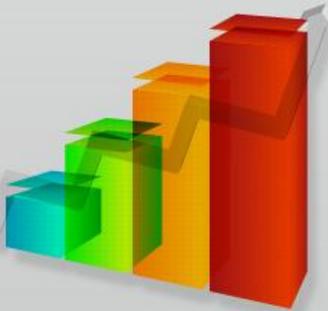


# Ситуация № 1

---

В крупной компании принят официальный порядок: заблаговременно бронировать переговорную комнату для проведения совещаний. Линейный менеджер со своей командой из 7 человек приходит в назначенное время в переговорную. А там – один из топ-менеджеров со своей командой (которая точно не бронировала переговорную). Через 10 секунд линейный менеджер начинает понимать, что аудиторию ему освободить не собираются.

**«А что? Вы бронировали? Что у вас за совещание? Какая тема? Сколько вас человек?...»**



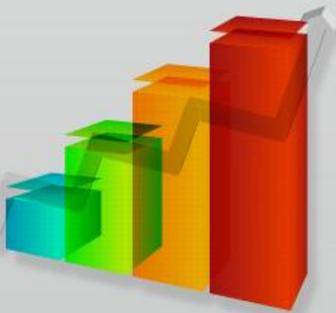
# Ситуация № 2

---

Молодой, но уже очень ценный специалист, подходит к руководителю с просьбой отпустить его в так необходимый ему отпуск на 2 недели с завтрашнего дня.

**Руководитель: «Какой отпуск? Завтра мы начинаем крупный проект и ты в нем главный. Уже все согласовано. А ты: отпуск, отпуск...»**

---



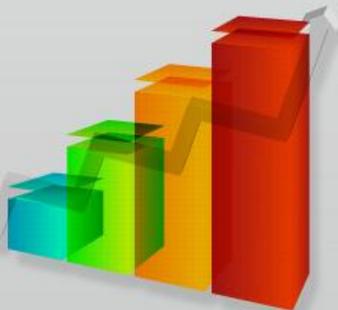
# Ситуация № 3

---

Руководитель склада знает, что кладовщик частенько настраивает грузчиков («маленькая зарплата», «недоплачивают», «мы не рабы»... И в очередной раз узнает от лояльного грузчика о подобном факте. Он подходит к кладовщику:

**Руководитель: «Слушай, Петрович, ты говоришь, «недоплачивают»...»**

---



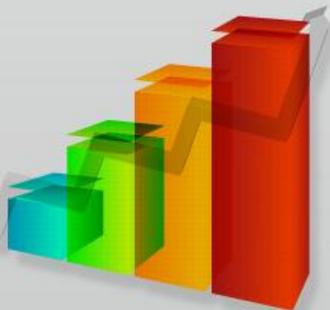
# Ситуация № 4

---

По причине кризиса в одной небольшой компании произошло сокращение должности секретаря. Часть обязанностей секретаря перешла к другой сотруднице – оператору ПК. Формально новые должностные обязанности за ней закреплены не были. Накануне приезда в офис гостей директор поручает ей приготовить кофе и бутерброды. В ответ он слышит:

**Оператор: «Я не секретарь и делать этого не буду!»**

---



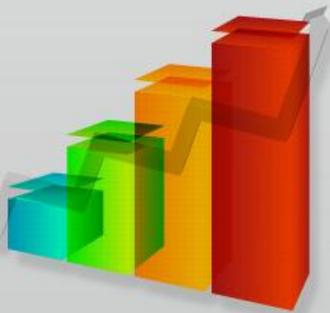
# Ситуация № 5

---

В компании требуется произвести массовый подбор на должность оператора ПК. Но при этом зарплата не ставится в рынке, о чем знает HR. Она понимает, что план по подбору выполнить не удастся, если не поднять уровень з/п на 20% и с этим предложением приходит к руководителю.

**Руководитель: «ФОТ – это моя мотивация. Подбор – твоя. И менять его мы не будем!»**

---



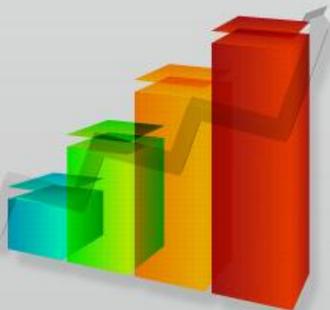
# Ситуация № 6

---

Сотрудница посетила презентацию начальника на общегородской конференции. В ходе презентации начальник допустил грубую стилистическую ошибку в речи. На следующей неделе на общем собрании персонала она начала доклад по своей теме со слов:

**«Хоть и говорят, что критиковать начальство неправильно, но я надеюсь на ваше умение расти...»**

---



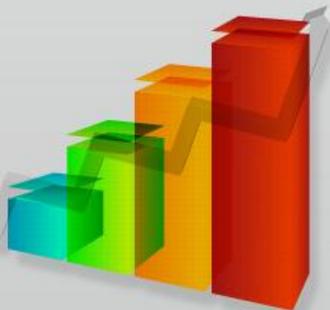
# Ситуация № 7

---

Немолодой высококвалифицированный специалист после настойчивых уговоров президента фирмы, занял место руководителя одного из ее подразделений. Через 2 дня его пригласили на совещание с партнером фирмы. Во время совещания в кабинете президента, когда возникла заминка при обсуждении финансовых вопросов, президент, перейдя со специалистом на «ты» обратился к нему с фразой:

**«Слушай, подожди в приемной, мы тебя позовем...»**

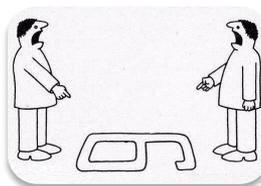
---



# Методы группового развития персонала



Тренинг



Круглый стол



Управленческий поединок



Видеоурок



Мастер-класс



Вебинар



Фасилитация



Мозговой штурм



Консультирование



Деловая игра



Лекция



Модерация



Семинар

