



*TALLINN SCHOOL OF MANAGEMENT
TALLINNA MÄNEDŽERIDE KOOL
ТАЛЛИННСКАЯ ШКОЛА МЕНЕДЖЕРОВ*

Программа авторского крауд-тренинга
Владимира Тарасова

«Персональное управленческое искусство»

Продолжительность курса: 140 академических часов
(80 ак. часов теории, 60 ак. часов практики)

Часть 1. Основные понятия и принципы системы

- 1.1 Быть или казаться
- 1.2 Хорошо сейчас, плохо потом
- 1.3 Говорить себе правду
- 1.4 Смысл деятельности
- 1.5 Большая цель
- 1.6 Дата ухода
- 1.7 Путь
- 1.8 Значение мелочей и деталей
- 1.9 Кривая мастерства
- 1.10 Картина мира
- 1.11 Столкновение с неожиданностью
- 1.12 Радость неудачи
- 1.13 Твердое и пустое
- 1.14 Право на незнание
- 1.15 Область ближайшего развития

Часть 2. Социальные роли и образ жизни

- 2.1 Социальные роли
- 2.2 Ролевой стиль
- 2.3 Внеролевое поведение
- 2.4 Перемещение по ролям
- 2.5 Ритуал
- 2.6 Вещественное закрепление роли
- 2.7 Ролевая паутина
- 2.8 Образ жизни
- 2.9 Собственность и деньги
- 2.10 Позиция неприменения силы
- 2.11 Нищий и проблема достоинства
- 2.12 Образ жизни бродяги
- 2.13 Образ жизни отшельника
- 2.14 Образ жизни свободного художника
- 2.15 Образ жизни ремесленника
- 2.16 Образ жизни наемного работника
- 2.17 Образ жизни фрилансера
- 2.18 Образ жизни безработного
- 2.19 Образ жизни менеджера
- 2.20 Образ жизни предпринимателя
- 2.21 Образ жизни богатого человека
- 2.22 Жизненный цикл бизнеса
- 2.23 Роли в бизнесе
- 2.24 Значение масштаба бизнеса

Часть 3. Основы сотрудничества и борьбы

- 3.1 Оценка области ближайшего развития
- 3.2 Учет деловых качеств
- 3.3 Понуждение приблизиться к первоисточнику
- 3.4 Делать не другому лучше, а другого лучше
- 3.5 Механическая и содержательная синергия
- 3.6 Горизонтальная и вертикальная синергия
- 3.7 Этика сотрудничества и этика борьбы
- 3.8 Прямой обман и манипуляция
- 3.9 Эволюция обмана
- 3.10 Война и мир, борьба и сотрудничество
- 3.11 Выгоды и причины борьбы
- 3.12 Движение выгоды
- 3.13 Борьба за прошлое, настоящее и будущее
- 3.14 Деловая и позиционная борьба

Часть 4. Управленческая борьба

- 4.1 Межвидовая и внутривидовая агрессия
- 4.2 Видовые ментальные особенности
- 4.3 Физическая борьба
- 4.4 Борьба и война
- 4.5 Проблема внешнего ресурса
- 4.6 Природа власти
- 4.7 Управленческая борьба как борьба за роль
- 4.8 Социальное пространство управленческой борьбы
- 4.9 Управленческая и правовая борьба
- 4.10 Проблема предсказания и имидж
- 4.11 Спортивная борьба
- 4.12 Интеллектуальная борьба
- 4.13 Формальная и прагматическая логика
- 4.14 Дипломатическая борьба
- 4.15 Политическая борьба
- 4.16 Идеальная борьба

Часть 5. Основные приемы деловой борьбы

- 5.1 Формулы, приёмы, стратагемы
- 5.2 Сила, скорость и точность
- 5.3 Сила и слабость
- 5.4 Сила в безразличии
- 5.5 Нарастивание силы
- 5.6 Взгляд
- 5.7 Понуждение взглядом

- 5.8 Удержание паузы взглядом
- 5.9 Жестикуляция
- 5.10 Энергетическая пауза
- 5.11 Защита от паузы и взгляда
- 5.12 Давление как повтор с вариантами
- 5.13 Лишение надежды
- 5.14 Умение отказать
- 5.15 Правый не доказывает, доказывающий неправ
- 5.16 Выход из роли

Часть 6. Основные приемы позиционной борьбы

- 6.1 Расположиться на выгодной местности
- 6.2 Быть хозяином, а не гостем
- 6.3 Использовать посредников
- 6.4 Получить незанятую выгоду
- 6.5 Показать дорогу к жизни
- 6.6 Поместить в местность смерти
- 6.7 Превратиться в пустую лодку
- 6.8 Выходить вторым, приходить первым
- 6.9 Защититься удалением
- 6.10 Не искать выгоду слишком далеко
- 6.11 Персонифицировать ответственности
- 6.12 Говорить о том, что здесь и теперь
- 6.13 Расщеплять препятствие
- 6.14 Присоединять необходимое
- 6.15 Возвращать подарок обратно
- 6.16 Положить рядом персик
- 6.17 Сметать фигуры с доски
- 6.18 Прятать достоинства

Часть 7. Комбинированные приемы и стратагемы

- 7.1 Приемы, их комбинации и стратагемы
- 7.2 Примеры результативных комбинаций
- 7.3 Примеры основных классических китайских стратагем

Часть 8. Социально-технологические методы управления

- 8.1 Управляющий и управляемый
- 8.2 Создание условий
- 8.3 Доминирование
- 8.4 Подражание
- 8.5 Лидерство
- 8.6 Информационное дистанцирование

- 8.7 Делегирование
- 8.8 Многоуровневое делегирование
- 8.9 Управление рекомендациями
- 8.10 Управление картиной мира
- 8.11 Идеологическое управление
- 8.12 Администрирование
- 8.13 Силовое принуждение
- 8.14 Управление из любой точки

Часть 9. Достижение управляемости

- 9.1 Проблема управляемости
- 9.2 Основные функции руководителя
- 9.3 Классификация реакции подчиненных
- 9.4 Порядок, беспорядок и дезорганизация
- 9.5 Упрощенный порядок
- 9.6 Принципы поддержания дисциплины
- 9.8 Принципы мотивации подчиненных
- 9.9 Доведение порядка до сведения подчиненных
- 9.10 Контроль за исполнением
- 9.11 Последствия отсутствия контроля
- 9.12 Санкционирование по результатам контроля
- 9.13 Увольнение как высшая мера наказания
- 9.14 Реакция подчиненных на действия руководителя
- 9.15 Стратегия преодоления неподчинения

Часть 10. Управление ролями и организация труда

- 10.1 Руководитель как узкое место организации
- 10.2 От управления людьми к управлению ролями
- 10.3 Построение организационной структуры
- 10.4 Матрица ответственности
- 10.5 Процедурные правила
- 10.6 Организационно-распорядительная документация
- 10.7 Методы планирования работы
- 10.8 График Ганта
- 10.9 Системы заработной платы
- 10.10 Модель Деминга
- 10.11 Проблема перебюрократизации
- 10.12 Саботаж работой по правилам
- 10.13 Внутрифирменная коррупция
- 10.14 Формальная структура и право обычая

Часть 11. Стандартизированное управление

- 11.1 От приказа к команде
- 11.2 Стандартизация деятельности
- 11.3 Должностная подготовка
- 11.4 Принципы Тейлора
- 11.5 Система контрольных точек
- 11.6 Принципы Форда
- 11.7 Карьерные линии
- 11.8 Канализация инициативы
- 11.9 Совещания и планерки
- 11.10 Рабочие семинары
- 11.11 Система пяти ясностей
- 11.12 Корпоративная культура

Часть 12. Нововведения

- 12.1 Нововведения и новшества
- 12.2 Причины провалов нововведений
- 12.3 Хотели как лучше, а получилось как всегда
- 12.4 Почему не любят инноваторов
- 12.5 Реорганизационный ресурс
- 12.6 Масштаб нововведения и масштаб мышления
- 12.7 Подход Тейлора к нововведениям
- 12.8 Твердое и пустое в нововведениях
- 12.9 Популярные и непопулярные нововведения
- 12.10 Подход Макиавелли
- 12.11 Перемены прокладывают путь переменам
- 12.12 Три необходимые роли при нововведениях
- 12.13 Что делать с новаторами и революционерами

Часть 13. Иррациональное управление

- 13.1 От планов к ценностям
- 13.2 Прецеденты и поступки
- 13.3 Роль ярких эмоций
- 13.4 Мужество ответственности
- 13.5 Страх и бесстрашие
- 13.6 Размывание функция подчиненных
- 13.7 Достижение приверженности
- 13.8 Применение дедовщины
- 13.9 Непредсказуемость действий руководителя

Часть 14. Стратегическое управление организацией

- 14.1 Глобальная картина мира и основные тренды
- 14.2 Региональная картина мира и основные тренды
- 14.3 Анализ трендов рынка
- 14.4 Явная и латентная структура социальной организации
- 14.5 Прогнозирование поступательного развития организации
- 14.6 Видение как интуитивное альтернативное прогнозирование
- 14.7 Альтернативное перспективное планирование
- 14.8 Проецирование перспективных планов на настоящее
- 14.9 Тактическое планирование поступательного развития и инноваций
- 14.10 Текущее планирование

Часть 15. Восемь ступеней управленческого искусства

- 15.1 Кривая роста мастерства
- 15.2 Управление на персонифицированном уровне
- 15.3 Управление на обезличенном уровне
- 15.4 Управление на командном уровне
- 15.5 Управление на иррациональном уровне
- 15.6 Управление на познавательном уровне
- 15.7 Управление в запросном режиме
- 15.8 Управление как лидерство
- 15.9 Идеальное управление
- 15.10 Комбинированное управление
- 15.11 Проблема управления детьми

Часть 16. Обсуждение различных решений более чем 30 реальных управленческих ситуаций, взятых из жизни слушателей

По окончании крауд-тренинга Владимира Тарасова будет выдан Диплом Таллиннской школы менеджеров.