



Lider w akcji

Szkolenie / Kompetencje menadżerskie

Cel szkolenia:

Celem szkolenia jest wspólna praca nad znalezieniem obszarów do zmiany na drodze do stania się lepszym menadżerem. Uczestnicy dowiedzą się co robić, aby być skutecznym i angażującym menadżerem, który w dobie rynku pracownika nie znajduje wypowiedzeń na swoim biurku.

Zakres szkolenia:

- Co cechuje idealnego menadżera?
- Jakie są przeszkody na drodze do stania się skutecznym i angażującym menadżerem?
- Jak budować zaangażowanie w zespole pracowników?
- Na czym powinno polegać indywidualne podejście do pracownika?
- Jakich błędów unikać w relacji z pracownikami?
- Jak się zachowywać w sytuacjach kryzysowych?

Korzyści:

Korzyści dla uczestników:

- Wypracowanie odpowiedniej menadżerskiej postawy w zależności od zmiennych okoliczności
- Umiejętność budowania zaangażowania wśród pracowników
- Podniesienie satysfakcji w prowadzonym zespole pracowników
- Zwiększenie menadżerskiej skuteczności
- Obniżenie stresu w codziennej pracy
- Oszczędzanie czasu w codziennej pracy.

Korzyści dla organizacji:

- Rozwój pracowników
- Zmniejszenie rotacji pracowników
- Zwiększenie zaangażowania pracowników
- Wzmocnienie wizerunku dobrego pracodawcy
- Ułatwienie przeprowadzania zmian
- Zwiększenie lojalności pracowników.

Korzyści wspólne:

- Zwiększenie poziomu zaangażowania
- Zwiększenie poziomu satysfakcji
- Poprawa relacji na linii przełożony- pracownik
- Budowanie dobrej atmosfery
- Zmniejszenie liczby dobrowolnych odejść pracowników
- Pomoc pracownikom w zmiennych i stresujących czasach.

Dla kogo:

- Właścicieli przedsiębiorstw
- Kadry zarządczej przedsiębiorstw
- Osób zarządzających zespołami
- Menadżerów

W cenie szkolenia:

- uczestnictwo w szkoleniu
 - komplet materiałów szkoleniowych
 - lunch, serwis kawowy (w przypadku szkoleń stacjonarnych)
 - certyfikat ze szkolenia
 - materiały edukacyjne.
-



Program szkolenia:

MODUŁ I

Wykład wprowadzający uczestników w najważniejsze obszary przywództwa.

MODUŁ II

Świat VUCA - Volatility (zmienny), Uncertainty (niepewny), Complexity (złożony) Ambiguity (niejednoznaczny).

- rekomendacje dla menadżerów jak sobie radzić w obecnym świecie w pracy i życiu prywatnym

Ciągłe zmiany

- cztery kroki komunikowania zmiany.

Przywództwo, a sytuacje kryzysowe

- wnioski wynikające z kryzysu finansowego w 2008 r.
- wnioski i rekomendacje wynikające z pandemii w 2020 i 2021 r.

MODUŁ III

Wzór lidera i budowanie zaangażowania

Na czym wygramy, a na czym przegramy? Jakie aspekty determinują pracę z wysokim zaangażowaniem- praktyczna analiza.

- Prowadzący przekaze z jakich powodów jego zespoły wykazywały bardzo wysokie wskaźniki w badaniach zaangażowania
- ja jako menadżer w relacji z pracownikiem
- ja jako menadżer w relacji z zespołem
- podejście do pracowników z wieloletnim stażem- jak ich doceniać i angażować
- przekazywanie informacji zwrotnych – analiza, który z teoretycznych modeli jest najlepszy.

Wspólne wypracowanie wizji wzoru lidera

- co chciałbyś, aby Twoi pracownicy mówili o Tobie?

Czego nie chcielibyśmy usłyszeć na swój temat od naszych pracowników?

- omówienie najczęściej spotykanych błędów
- co powinniśmy poprawić, co powinniśmy przestać robić

Jakie są przeszkody na drodze do stania się skutecznym i angażującym menadżerem?

- przeszkody, na które mamy wpływ
- przeszkody, na które nie mamy wpływu
- czynniki zewnętrzne i wewnętrzne w kontekście zarządzanej jednostki organizacyjnej
- kluczowe pytanie, które warto zadawać pracownikom, czyli rozwój i oszczędność czasu w jednym
- analiza codziennych barier i przeszkód oraz wypracowanie sposobów radzenia sobie z nimi

Zaufanie w zespole

- jakiego rodzaju problemy są skutkiem braku zaufania?
- jakie korzyści wynikają z wysokiego poziomu zaufania w zespole?
- jak budować zaufanie w codziennej współpracy?
- ćwiczenie na podejmowanie przez zespół trudnej emocjonalnie decyzji

"Bonus" dla uczestników

- trzy trudne do zastosowania zachowania prawdziwego lidera gwarantujące zwiększenie skuteczności menadżerów i poprawę oceny w oczach pracowników (trudne ze względu na pozorne poczucie zagrożenia menadżerskiej pozycji).



PGWI

Polska Grupa
Wspierania
Innowacyjności

MODUŁ IV

Część wykładowa na zakończenie, czyli co robić, żeby wejść na drogę angażującego lidera.

- dystans czy bliskość w relacjach z pracownikiem?
- jak indywidualnie podchodzić do pracowników?
- gdzie być, jeżeli oczekują mnie w kilku miejscach- czyli rola menagera w organizacji
- jak kierować pracą zespołu? - współpraca pomiędzy pracownikami różnych działów/departamentów- rynkowy przykład pozyskania klienta i wygrania dużego przetargu dzięki takiej współpracy
- budowanie zaangażowania w zespole
- czego możemy się nauczyć od himalajskich Szerpów.

Informacje organizacyjne:

- Czas trwania – 8 godzin z przerwami
- Forma szkolenia – stacjonarnie / online
- Kontakt telefoniczny – (+48) 503 177 561
- E-mail - kontakt@pgwi.pl