

*„Wyobraź sobie, że masz dostęp do najnowocześniejszej
wiedzy z zakresu przywództwa...”*

AKADEMIA PROFESJONALNEGO PRZYWÓDZTWA



UMIEJĘTNOŚCI DLA NAJBARDZIEJ WYMAGAJĄCYCH MENADŻERÓW

Krzysztof Kotapski

„Wyobraź sobie, że masz dostęp do najnowocześniejszej wiedzy z zakresu przywództwa...”



Motyw przewodni:

„Niespodziewane turbulencje rynkowe zawsze budują przewagę konkurencyjną, dla najlepiej przygotowanych do wykorzystywania nowych szans rynkowych.”

ZAWÓD MENEDŻER – Przyszłość, która już się wydarzyła

To pracownicy dzisiaj noszą w swoich głowach tzw. środki produkcji, którymi firmy mogą konkurować – to już się wydarzyło i niektóre firmy odczuwają z tego powodu poważne skutki.

Co jeszcze się nie wydarzyło w pełni?

Brakuje menedżerów, którzy potrafiliby skutecznie wykorzystać środki produkcji, które tkwią w głowach ich pracowników.

To, co budzi nasze największe zdumienie, to fakt, iż menedżerowie i pracownicy domagają się nowej jakości w procesie współpracy. Na pewno obie strony tego chcą.

Tylko, kto ma ich obudzić z głębokiego snu?

Kto, ma być tym królewiczem?

Kto, ma ich do tego przygotować?

„Wyobraź sobie, że masz dostęp do najnowocześniejszej wiedzy z zakresu przywództwa...”



Projekt realizowany jest w wielu organizacjach biznesowych w Polsce i na świecie pod hasłem HPO - HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION.

Metodologia HPO jest jak jedną z najwyżej ocenianych metod rozwoju kompetencji menedżerskich z aktualnie dostępnych na rynku w opinii samych menedżerów.

Projekt jest zaliczany do elitarniej grupy projektów rozwoju kompetencji kadry menedżerskiej realizowanych w najlepszych ośrodkach i szkołach biznesu na rynku międzynarodowym.

W Polsce realizujemy oryginalne licencje.

Program oferuje **najnowsze dostępne techniki i narzędzia** z zakresu zarządzania i budowania pozycji rynkowej firmy w oparciu o kompetencje menedżerskie, które skutecznie wykorzystują potencjał intelektualny pracowników, a ich głównym celem jest realizacja celów biznesowych firmy.

Program może mieć szczególne znaczenie dla osób chcących bardzo efektywnie realizować **strategie biznesowe** korzystając z tego, co jest podstawą każdej firmy i decyduje o jej stabilności w długim okresie czasu – a mianowicie w oparciu o warunki, w których ludziom tworzy się możliwość angażowania się w sprawy firmy z korzyścią dla firmy, klientów i samych pracowników.

„Wyobraź sobie, że masz dostęp do najnowocześniejszej wiedzy z zakresu przywództwa...”



Celem projektu jest rozwój strategicznych kompetencji kadry menedżerskiej w oparciu o najwyższą jakość merytoryczną w połączeniu z praktyczną częścią wdrożeniową.

Program jest tak skonstruowany, aby każda jego kolejna część była wzajemnie się uzupełniająca i logicznie z siebie wynikająca. A wiedza przedstawiana podczas spotkań koncentrowała się na jej praktycznym wykorzystaniu w różnych warunkach prowadzenia biznesu.

Po przejściu wszystkich kroków, każdy z uczestników posiada wiedzę, która rozwine kluczowe kompetencje menedżerskie do zastosowania w codziennych operacyjnych sytuacjach biznesowych w ramach pełnionych funkcji w waszym biznesie.

Na szkoleniach zadbamy o starannie dobrane przykłady, dostarczymy narzędzia pomagające przenieść wiedzę w codzienną praktykę.

Każde szkolenie jest opatrzone dużą ilością form czysto treningowych, gdzie każdy z uczestników będzie mógł praktycznie zastosować zdobywaną wiedzę, a przy okazji podzielić się swoimi doświadczeniami i wykorzystać zdobyte doświadczenia w pracy.

Do tej pory w projekcie wzięło udział ponad 100 000 menedżerów ze wszystkich szczebli struktury organizacyjnej w tym ponad 7000 w Polsce.

Każdy z uczestników w ramach prowadzonych zajęć otrzymuje każdorazowo świetnie przygotowane materiały w formie podręcznika, narzędzi, instrumentów, ściąg merytorycznych.

Propozycja i założenia merytoryczne do realizacji projektu

Aby odnieść zamierzony efekt w postaci trwałych zmian w zakresie zmiany zachowań menedżerskich należy każdy proces odpowiednio wzmocnić różnymi bodźcami motywacyjno – merytorycznymi.

I tak w przypadku proponowanego projektu przyjmę następujące założenie

1. Czas trwania każdego **szkolenia** – 2-3 dni.

2. Po odbyciu każdego szkolenia uczestnicy otrzymują po szkoleniu **zadanie do realizacji w miejscu pracy**. Musi być ono bezpośrednio związane z tematem szkolenia i powiązane z zakresem obowiązków uczestnika szkolenia. Z doświadczenia wiemy, że to bardzo dobry i skuteczny sposób na **transfer zdobytej wiedzy na praktykę**.

3. Po każdym zrealizowanym szkoleniu zostaną zorganizowane tzw. **dni transferowe** dla uczestników na których każdy z uczestników programu będzie mógł otrzymać **indywidualny coaching** związany z rozwojem swoich kompetencji dotyczących konkretnego realizowanego wcześniej szkolenia. Można również opracować indywidualne koncepcje wspierające poszczególnych uczestników projektu. W tym przypadku zależy to od potrzeb i możliwości klienta.

4. Po wybranych szkoleniach zostaną zorganizowane **dni treningowe**. Cały czas chodzi o utrwalanie zdobytej wiedzy.

Dni treningowe zakładają jednodniowe spotkania na których uczestnicy biorą udział w różnego rodzaju **grach i ćwiczeniach symulacyjnych** odnoszących się do konkretnego tematu.

Gry i symulacje są bardzo profesjonalnie przygotowane. Są to licencje z różnych ośrodków szkoleniowych na rynku międzynarodowym z którymi współpracujemy w tym zakresie.

5. Czas **przerwy pomiędzy poszczególnymi** szkoleniami powinien wynosić **6-10 tygodni**.

Dlaczego należy zacząć od projektu szkolenia Świadomego Przywództwa.

Świadome przywództwo jest **jednym z najszerzej stosowanych na rynku międzynarodowym** programem rozwoju przywództwa dostępnych na rynku. Wynika to z faktu **szybkich i bardzo wyraźnych zmian u uczestników** szkolenia.

Kilka argumentów za szkoleniem

Zacznę od rynku Polskiego. Przez ostatnie lata w Polsce przeszkoliliśmy w ramach realizacji tego programu **ponad 7000 menedżerów wszystkich szczebli organizacyjnych**. Szkoliliśmy prezesów, dyrektorów generalnych po kadre rezerwową. Oczywiście za każdym razem uwzględniając specyfikę grupy docelowej.

Świadome przywództwo jest również tzw. szkoleniem otwierającym proces standaryzacji poziomu umiejętności kadry kierowniczej w firmie.

Argumenty merytoryczne:

Korzyści i zalety:

- Pracownicy posiadają kompetencje, zaangażowanie i umiejętności osiągania zamierzonych wyników
- Pracownicy wnoszą swoją kreatywność, energię i całe bogactwo swoich idei do firmy
- Następuje większa akceptacja i większe uznanie różnic osobowościowych
- Panuje bardziej otwarta i pozytywna komunikacja między przełożonym a współpracownikami

Wyniki badań naukowych z zakresu „sytuacyjnego kierowania”

Kiedy przełożony kieruje sytuacyjnie, wówczas?

- Pracownicy czują mniej napięć w firmie
- Pracownicy widzą, że przełożeni skłonni są do przeprowadzania zmian z pracownikami i są otwarci w stosunku do nowych idei i innowacji
- Pracownicy widzą, że przełożony interesuje się procesem rozwoju i dojrzenia pracownika
- Pracownicy widzą, że przełożony posiada odpowiednie kompetencje menedżerskie
- Pracownicy posiadają większą moralność pracy

- Pracownicy posiadają większe kompetencje i samodzielność

Wyniki nauczania menedżerów:

- Menedżerowie nabywają większą elastyczność i umiejętność dostosowywania się – jest to warunek konieczny przy akceptacji i wprowadzaniu nieustannych zmian w przedsiębiorstwie
- Częściej zastanawiają się nad tym, który styl należy zastosować, aby osiągnąć zamierzony cel
- Nabierają większych kwalifikacji z zakresu wyznaczania kierunków pracy, wyrażania uznania, wspierania procesu samodzielnego rozwiązywania problemów i delegowania oraz wyznaczania celów, obserwacji wyników o udzielania Feedbacku.

Kierowanie w przyszłości

PSK jest modelem, który **wspiera rozwój ludzi**. Model ten podpowiada kadrze kierowniczej, w jaki sposób pomóc swoim pracownikom przy zwiększaniu wiary w siebie w procesie zdobywania sukcesów. Jest to strategia, która pomaga przy wyzwaniu energii i kreatywności w przedsiębiorstwie oraz pogodzeniu celów osobistych z celami firmy.

PSK wspiera komunikację. Zachęca się pracowników do pokazywania przełożonemu swoich umiejętności oraz ustalenia rodzaju pomocy, którą każdy pracownik potrzebuje do indywidualnego rozwoju. Rozwój ten zaczyna się od tworzenia struktur i wydawania instrukcji przez szefa. Z czasem jednak kadra kierownicza wydaje coraz mniej instrukcji i wsparcia, **ponieważ pracownicy uczą się SAMODZIELNEGO wyznaczania sobie zadań i udzielania pomocy.**

Zadaniem **sytuacyjnie kierującego przełożonego**, który również pełni funkcję nauczyciela i mentora, jest zachęcanie pracowników do tego, aby działali coraz częściej na podstawie własnej motywacji i własnego stanowienia o sobie. Świadomie kierujący przełożony stwarza atmosferę, w której **ludzie się rozwijają i uczą się wykorzystywać własne umiejętności.**

Wskazanie mierników biznesowych po pierwszym najważniejszym szkoleniu.

Jak wcześniej wspomniałem szkoleniem otwierającym cały projekt jest PSK – Świadome Przywództwo. Jest, to pierwszy i konieczny krok do rozpoczęcia procesu standaryzacji.

Co otrzymacie jako firma w ramach realizacji szkolenia – Świadome przywództwo?

Jego największą zaletą jest doprowadzenie do sytuacji, w której **cała kadra kierownicza komunikuje się tym samym językiem** w zakresie kierowania ludźmi.

Na szkoleniu dokonamy **diagnozy kompetencji kierowniczych** uczestników w zakresie; elastyczności, skuteczności w kierowaniu, preferowanych stylach kierowania i stylach do rozwinięcia.

Ta informacja pozwala na ustalenie słabych i mocnych stron uczestników w kontekście całego projektu i ustalenia priorytetów.

Miernik Biznesowy po szkoleniu – propozycja

Każdy z uczestników otrzyma na szkoleniu narzędzia, które w praktyczny sposób pozwolą przenieść zdobytą wiedzę na praktykę.

W jaki sposób – każdy z uczestników otrzyma zadania do wykonania po szkoleniu.

Uczestnik wybierze sobie z osób, którymi kieruje trzy osoby. Wyberze sobie po trzy zadania u każdej z **wybranych osób**. Mają to być zadania, w których pracownik powinien się jeszcze cały czas rozwijać. Następnie dokona diagnozy jego kompetencji i zaangażowania (do tego otrzyma narzędzia) do każdego zadania / celu które wybierze u pracownika. Po dokonaniu diagnozy przygotuje **pełny plan strategii coachingu i mentoringu** rozwoju kompetencji i zaangażowania u tego pracownika do każdego zadania, do momentu kiedy to pracownik będzie potrafił samodzielnie wykonywać od początku do końca na stanowisku pracy powierzone zadania.

Jest do tego przygotowany **pełny zestaw narzędzi** do wykorzystania w praktyce.

Korzyści wynikające z uruchomienia projektu

1. zwiększa się udział pracowników w procesie podejmowania decyzji
2. „poszerzają się” kanały komunikacyjne w strukturze organizacyjnej firmy
3. zwiększa się skuteczność decyzyjna menedżerów
4. można prowadzić skuteczny i w pełni racjonalny w oparciu o kompetencje i zaangażowanie rozwój kadry pracowników i menedżerów.
5. następuje racjonalizacja inwestycji w zarządzanie zasobami ludzkimi
6. łatwiej diagnozować miejsca konfliktu i podejmować decyzje o sposobie ich rozwiązywania
7. zwiększa się współpraca w zespole
8. zwiększa się kreatywność i twórczość pracowników
9. szef i pracownik szybko w każdej sytuacji znajdują wspólny język – pomimo istniejących różnic w zakresie sposobu realizacji celu / zadania
10. pracownik rozumie proces kierowania swojego szefa, a tym samym ma możliwość zrozumienia podstaw decyzji kierowniczych i szybszej ich akceptacji
11. znacznie skraca się czas realizacji zadań i celów, a jednocześnie poprawia się jakość
12. pracownicy stają się bardziej samodzielni i odpowiedzialni
13. pracownicy rozumieją potrzebę ciągłych zmian i nie boją się nowości - szybciej je akceptują, są ich podmiotem w procesie decyzyjnym.
14. na podstawie diagnozy kompetencji można przygotować analizę potrzeb szkoleniowych
15. firma może „monitorować” poziom motywacji pracowników
16. dla każdego pracownika indywidualnie firma może przygotować strategię coachingu i mentoringu w celu rozwoju jego kompetencji i zaangażowania
17. kadra kierownicza umie wyznaczać cele pracownikom potrzebne do realizacji zadań
18. każdy menedżer pracuje na tych samych instrumentach o narzędziach w procesie kierowania

19. kadra kierownicza potrafi pracować z celami i tym samym w pełni kontrolować proces ich realizacji przez pracowników (może czynić to na bieżąco)
20. w pełni i kontrolowany sposób prowadzi się otwarty i konsekwentny dialog
21. kadra kierownicza potrafi przygotować dla pojedynczego pracownika jak i grypy/zespołu kompletną strategię coachingu i mentoringu przy wykorzystaniu jednolitych instrumentów
22. kadra potrafi wprowadzać i kierować procesem zmian w oparciu o strategię i kompetencje pracowników

Koncepcja projektu – Propozycja

Podstawowy projekt składa się z 9 kroków.

Krok 1 Piramida Skutecznego kierowania – Świadome przywództwo – **2 lub 3 dni**

Krok 2 Zarządzanie i Kierowanie Dialogiem – **2 lub 3 dni**

Krok 3 Zarządzanie i Kierowanie Konfliktem – **2 dni**

Krok 4 Sytuacyjne kierowanie zmianą – **2 dni**

Krok 5 Zarządzanie i Kierowanie Celami – **2 dni**

Krok 6 Przywództwo zespołowe – zespoły marzeń z grą strategiczną – **2 dni**

Krok 7 Zarządzanie Czasem – **2 dni**

Krok 8 Biznesowe zarządzanie projektami – **2 lub 3 dni**

Krok 9 Kreatywność – twórcze zarządzanie – **2 dni**

Cały projekt standaryzacji może być **rozbudowany** o tzw. projekty z zakresu kompetencji menedżerskich definiowanych jako **techniki menedżerskie**. W przypadku proponowanego projektu oznacza, to szkolenia z zakresu np. ; **Zarządzanie naradami**, **Moderacja i prezentacja** ; **Retoryka**; **Trening dla Trenerów – wersja dla menedżerów**.

Ważne

Do projektu można włączyć również projekt z zakresu Samoprzywództwa.

„Wyobraź sobie, że masz dostęp do najnowocześniejszej wiedzy z zakresu przywództwa...”



Projekt jest przeznaczony dla pracowników osób biorących udział w szkoleniu.

Gwarantuję, że włączenie tego projektu do cyklu szkoleń jest doskonałą gwarancją zabezpieczenia rozwijanych kompetencji u menedżerów.

Powód jest prosty.

Uczestnicy szkolenia z samoprzywództwa sami po jego odbyciu potrafią zdefiniować dla siebie wymiar wsparcia merytorycznego i emocjonalnego ze strony swojego szefa.

A to z kolei „wymusza: na menedżerze przynajmniej podejmowanie dyskusji jak powinniśmy współpracować.

Od dziś już masz:

***DOSTĘP DO NAJNOWOCZESNIEJSZEJ WIEDZY Z ZAKRESU
PRZYWÓDZTWA***