



Program szkoleniowo-wdrożeniowy

Piramida Skutecznego Kierowania

czyli jak stworzyć warunki, w których pracownicy samodzielnie zwiększają swoją efektywność.

80% trenujemy / 20% mówimy

Zmiany są nieuniknione, rozwój dobrowolny.



24

lata doświadczeń



24.600

przygotowanych
menedżerów



211

zrealizowanych projektów Standard
Kompetencji Menedżerskich



1

partner strategiczny w ramach
Executive MBA na Uniwersytecie
Ekonomicznym w Poznaniu – w
ramach kształcenia menedżerów

13.000 menedżerów korzysta z tej metody zarządzania na co dzień. Dlaczego?

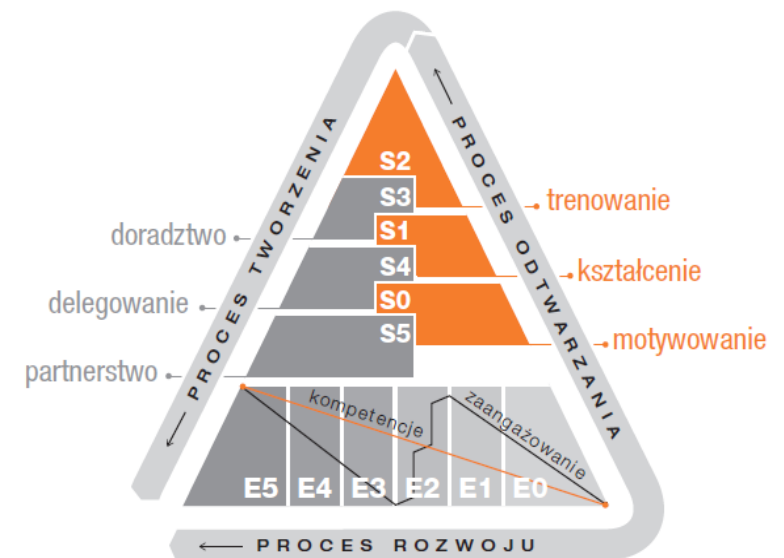
Ponieważ umożliwia im przejście na **pracę poprzez zaufanie** – czyli **zmniejszenie poziomu kontroli pracowników, z jednoczesnym zagwarantowaniem sobie ich skuteczności i odpowiedzialności**. Przełożony, który kończy to szkolenie wie, jak w bezpieczny i przewidywalny sposób **zwiększać zakres decyzyjności swoich pracowników**, jednocześnie **zyskując czas na działania o charakterze bardziej strategicznym**, mając cały czas kontrolę nad realizacją procesów.

Nasze badania pokazują, że większość użytkowników smartfonów wykorzystuje tylko 20% ich podstawowych funkcji. Mając na uwadze tylko sam model proponowany przez nas, a nie uprzedmiotowienie pracownika, to szkolenie pokazuje, jak ustalić z pracownikiem, z których „jego możliwości i kompetencji” już korzystasz, a z których mógłbyś tylko o nich do tej pory nie wiedzieć. Otrzymasz od nas propozycje sprawdzonych rozwiązań i narzędzia potrzebne do tego, aby **pracownicy sami informowali Ciebie o tym, czego potrzebują, aby móc skuteczniej realizować swoje cele i zadania**.

Ta metoda daje także odpowiedź na odwieczny dylemat menedżera jak efektywnie łączyć wykonywanie funkcji kierowniczej nastawionej na **realizację celów biznesowych z rozwojem kompetencji i odpowiedzialności pracowników**.

Uczestnicy tego szkolenia uczą się jak złapać równowagę pomiędzy tymi dwoma elementami. Czyli jak: "być rodzicem, który utrzymuje rodzinę i ma jednocześnie czas na rozwijanie relacji".

Potrzebują do tego rozwiązań, które są sprawdzone i bezpieczne, które w momencie skorygowania sposobu pracy menedżera nie skompromitują go i nie sprawiają, że straci wypracowane do tej pory relacje. Takich, które zwiększą jego wiarygodność.



Opis programu i jednocześnie efektów, czyli czego nauczy się uczestnik

Jaką odpowiedzialność musi ponosić każdy menedżer w kontekście celów biznesowych i pracowników?

Model latarni morskiej – co widzi menedżer podejmując decyzje, a w jakich sytuacjach musi być świadomy że nie widzi i też je podejmować?

Co musi być bazą zaufania do kompetencji menedżerskich ze strony pracowników?

Modelu 45/15 – opisujący w jakich sytuacjach menedżer podejmuje błędne decyzje współpracując z ludźmi, myśląc, że są dobre?

Co decyduje o tym, że menedżer jest przewidywalny w swoich postawach i decyzjach oraz jakie korzyści z tego płyną?

Zmiany są nieuniknione, rozwój dobrowolny, czyli o negatywnych konsekwencjach biznesowych zaniedbania tej zasady.

Jak rozumieć kompetencje i zaangażowanie, aby miały one wpływ na biznes?

W jakich warunkach uruchamia się naturalny rozwój pracownika i jego motywacja do przejmowania odpowiedzialności?

Jak korzystać z modelu Świadomego Przywództwa podczas współpracy opartej na odpowiedzialności?

Czego potrzebuje pracownik w trakcie rozwoju do zadania, aby potrafił je wykonać od początku do końca samodzielnie?

Diagnozowania kompetencji i zaangażowania pracownika do realizacji zadań, celów i wprowadzania zmian.

Jak przygotować plan rozwoju pracownika na każdym etapie rozwoju współpracy - umożliwiając mu robienie postępów

Jak omawiać zasady stosowania stylów kierowania i różnice pomiędzy nimi w zakresie świadomego wpływania na pracownika?

Jak łączyć etapy rozwoju pracownika z właściwym stylem kierowania?

Jak w sposób nieświadomy odbierać chęci do rozwoju i wypychać pracowników z organizacji?

Jakie konsekwencje ponoszą menedżer i pracownik w momencie niedopasowania stylu kierowania do etapów rozwoju.

Jak wyciągać wnioski z Analizy Stylów Kierowania wraz z opracowaniem osobistego planu rozwoju kompetencji menedżerskich?

Moduł 1

Rola kadry kierowniczej

Moduł 2

Jak świadomie rozwijać pracowników poprzez wzrost kompetencji i zaangażowania

Moduł 3

Stosowanie różnych stylów kierowania w praktyce menedżerskiej

Co uczestnik po szkoleniu ma zrobić, aby zdobyta wiedza przyniosła efekty organizacyjne?



1. Dokonać diagnozy własnych kompetencji do realizowanych zadań.
2. Przekazać zrobioną diagnozę swojemu przełożonemu, żeby odniósł się do niej przed spotkaniem na którym omówią jej wyniki.
3. Spotkać się z przełożonym, potwierdzić w których zadaniach zgadzacie się co do kompetencji, a w których wymagają one rozmowy na temat tego z czego może wynikać różnica w ocenie.
4. Przekazać informację swojemu przełożonemu, w których zadaniach otrzymuje od niego wystarczające wsparcie w postaci jego zachowania, a w których uważasz, że jest potrzeba aby to przedyskutować .
5. W ramach pierwszego spotkania ustalić konkretny plan działania w zakresie rozwoju waszej współpracy, dla obu rozmówców
6. Ustalić razem ze swoim przełożonym, jaką rolę będzie odgrywał w momencie gdy będzie wdrażał wiedzę ze szkolenia w swoim zespole.
7. Spotkać się ze swoimi pracownikami, podzielić się wrażeniem po szkoleniu i przekazać wiedzę jaką zdobył w ramach świadomego rozwoju do zadania. Na spotkaniu przekazać pracownikom materiał merytoryczny pomagający w zapoznaniu się z tą wiedzą.
8. Przekazać pracownikom, informację o tym że przygotowuje się do rozmowy z każdym z nich w celu zdiagnozowania ich kompetencji do zadań.
9. Spotkać się z każdym z pracowników z osobna, przedstawić im ocenę kompetencji z jego perspektywy i poprosić o jego ocenę z komentarzem.
10. Zakończyć spotkanie konkretnymi decyzjami: np. ustalić termin kolejnego spotkania (gdy są między Wami rozbieżności), lub zacząć weryfikować swoje zachowanie jako menedżera lub przygotować kompleksowe podejście do zmiany sposobu współpracy.

KLUCZOWE KORZYŚCI Z WDROŻENIA WIEDZY ZE SZKOLENIA

Co zmieni się w organizacji?

- Istnieje spójny system diagnozy i rozwoju kompetencji pracowników w odniesieniu do zadań i w przełożeniu na efekty.
- Zdefiniowane są zasady współpracy odnośnie do obowiązków i odpowiedzialności w relacjach menedżer – pracownik
- Są jasno określone kryteria ponoszenia odpowiedzialności
- Można świadomie monitorować potrzeby rozwojowe pracowników w wymiarze merytorycznym, organizacyjnym i komunikacyjnym
- Stosowane są narzędzia do rozpoznawania jakie warunki sprawiają, że pracownik jest skłonny przejmować odpowiedzialność za zadania i cele
- Są stworzone warunki do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, w których możemy wymagać tego rodzaju postaw.
- Każdy pracownik ma stworzony osobisty plan rozwoju swoich kompetencji, który następnie jest konsekwentnie wdrażany i jest miarą do oceny jego zaangażowania w funkcjonowanie organizacji.
- Ustala się miejsca generowania kosztów, na płaszczyźnie relacji menedżer – pracownik i podejmuje się działania związane z ich wyeliminowaniem.

Dzięki temu w biznesie...

- Można dokładnie monitorować realizację zadań i pod to dostosowywać potrzebne zasoby.
- Poświęca się znacznie mniej czasu i pieniędzy na kontrolę, rozwiązywanie problemów i prowadzenie nieefektywnych rozmów.
- Każda osoba w organizacji wie w jakim zakresie oczekuje się od niej inicjatywy, samodzielności albo wsparcia i dzięki temu może być partnerem do rozmów.
- Działania rozwojowe i zmiany organizacyjne są precyzyjnie określane tak, aby ograniczać koszty zmian i umożliwić pracownikom przejęcie odpowiedzialności za zdobywanie i wykorzystanie wiedzy.
- Jednoznacznie określa się warunki, które muszą ulec zmianie, aby budować zaangażowanie pracowników w przejmowanie odpowiedzialności.
- Pracownicy chcą się uczyć i jednocześnie chcą przekazywać wiedzę i najlepsze praktyki swoim współpracownikom.
- Każda osoba w organizacji wie w jaki sposób ma podnosić swoją skuteczność poprzez rozwój kompetencji, a przełożeni mogą to precyzyjnie i na bieżąco monitorować.
- Następuje szybkie i precyzyjne diagnozowanie głównych przyczyn obniżających efektywność realizacji zadań, a wynikających z ustaleń pomiędzy członkami organizacji.

W ciągu ostatnich 3 lat, przeszkoliliśmy z tego tematu ponad **1200 menedżerów, m.in. dla poniższych Klientów.**



Co otrzymuje każdy uczestnik szkolenia?

-  Udział w praktycznym treningu, pozwalającym zwiększyć skuteczność osobistą oraz pracowników.
-  Możliwość 1h konsultacji telefonicznych i mailowych z trenerem w trakcie 3 miesięcy po szkoleniu.
-  Instrukcję wdrożenia wiedzy w pracę menedżerską.
-  Arkusz umożliwiający autodiagnozę własnych preferencji w zakresie stylu kierowania i stworzenie osobistego planu zwiększania efektywności.
-  Certyfikat ukończenia szkolenia.
-  Zadania do samodzielnego wykonania po szkoleniu
-  Plakat merytoryczny ułatwiający transfer zdobytej wiedzy do członków zespołu
-  Dawkę pozytywnych emocji wynikających z tego, że wie jak podnieść komfort swojego życia zawodowego.



Granice Twoich kompetencji są granicami Twojego świata.

Od 24 lat pomagamy przesuwać granice.

www.MPS.net.pl