Program szkoleniowo-wdrożeniowy

Przywództwo Strategiczne

-- budowanie trwałej przewagi konkurencyjnej opartej na kulturze organizacji --

Zmiany są nieuniknione,
rozwój dobrowolny.

Strategiczne podejście do zbudowania przewagi biznesu

XV wiek uznawany jest za początek ery wielkich odkryć geograficznych – zwłaszcza tych dokonywanych drogą morską. Państwa, organizacje handlowe i samodzielni kupcy ściągali się o to, kto pierwszy zdobędzie nowe ziemie, pierwszy przewiezie towar, jako pierwszy porozumie się z lokalnymi władcami, pierwszy założy kolonię. Liczyli się ci pierwsi. Nikt nie pamięta o tych, co jako drudzy opłynęli świat dookoła. Podróżnicy, chcąc realizować wielkie cele (także biznesowe), musieli myśleć równie strategicznie, jak i dzisiejsi menedżerowie. Podejrzewali dokąd trzeba dotrzeć i mieli pewne pojęcie o tym, co się może wydarzyć. Musieli być jednak przygotowani na to, że wiele ich zaskoczy i nie są w stanie nawet wymyślić wszystkich przygód i problemów z którymi przyjdzie im się mierzyć. Ci, którzy odnosili wielkie sukcesy musieli zarówno umieć planować wśród niepewności, jak i korzystać z potencjału ludzi, którymi zarządzali.

Program przywództwa strategicznego, to kolejny poziom podnoszenia umiejętności kadry menedżerskiej, tak, aby potrafili sterować strategią organizacji, jak najlepiej wykorzystując dostępny kapitał. Program obejmuje zarówno kompetencje twarde – związane z tworzeniem / zarządzaniem strategią i podejmowaniem decyzji, oraz kompetencje miękkie – potrzebne do tego, aby w okresie zmian lub turbulencji móc szybko zmieniać kurs okrętu, pod którego banderą Państwo płyniecie.

Proponujemy najbardziej zaawansowany trening kompetencji menedżerskich, który na dzień dzisiejszy realizowany jest w Polsce.

Zapraszamy do lektury,

Zespół trenerski MPS

Nasze doświadczenie

22
lata doświadczeń

24.600
przygotowanych menedżerów

194
zrealizowanych Standaryzacji Kompetencji Menedżerskich

1.580
firm powierzyło nam swoich pracowników

85
Imprez integracyjnych i teambuildingowych

4
uczelnie wyższe poprosiły nas o zajęcia na studiach Executive MBA, MBA oraz podyplomowych

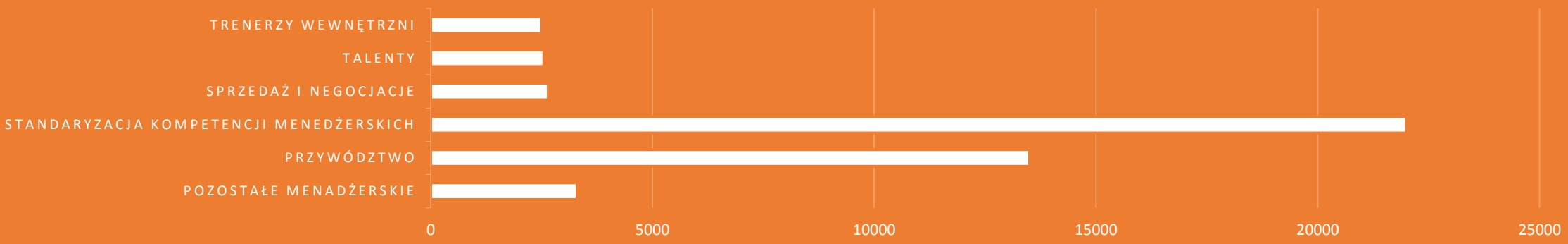
200
firmom doradzaliśmy w zakresie rozwoju strategicznego

3.200
godzin przeprowadzonego coachingu i executive coachingu.

2.500
przygotowanych trenerów wewnętrznych. To największe doświadczenie w Polsce!

42
na tyle projektów biznesowych pozyskali finansowanie nasi eksperci

TEMATY SZKOLEŃ WG LICZBY UCZESTNIKÓW



	Pozostałe menadżerskie	Przywództwo	Standaryzacja Kompetencji Menedżerskich	Sprzedaż i negocjacje	Talenty	Trenerzy wewnętrzni
Tematy szkoleń wg liczby uczestników	3300	13500	22000	2650	2550	2500

KONCEPCJA MERYTORYCZNA

Podobnie jak w przypadku programu Przywództwo Operacyjne, tak i w tym przypadku chcemy pokazać Państwu, że połączenie kompetencji – często traktowanych jako niezależne od siebie, daje potężne możliwości budowania przewagi konkurencyjnej. Program obejmuje intensywny trening reagowania w realnych sytuacjach biznesowych, ale także pomaga zaplanować zmiany, które każdy z uczestników może wprowadzić w zakresie funkcjonowania organizacji, aby uzyskać lepsze wyniki biznesowe. Nie jest to więc kurs dla kapitanów statków, z zakresu zarządzania załogą. To bardziej kurs kompleksowego zarządzania całym przedsięwzięciem, jakim jest odbycie rejsu osiągając optymalny wynik i umożliwiając długofalowe zbudowanie przewagi nad konkurencją, aby zwyciężać także w kolejnych rejsach.

Zakres tematyczny obejmuje:

Zarządzanie strategiczne

- Zmiany w ujęciu strategicznym
- Sztuka podejmowanie decyzji

Kierowanie strategiczne

- Trudna sztuka konfrontacji
- Sztuka budowania zaufania
- Świadomy feedback menedżerski
- Kultura autoodpowiedzialności

Każde z 6 spotkań opisanych niżej, składa się z następujących elementów:

- Przekazanie konkretnej wiedzy z aktualnego obszaru tematycznego.
- Omówienie, w jaki sposób można wykorzystać każdy element nowej wiedzy.
- Trening reagowania na konkretne sytuacje menedżerskie + osobisty feedback.
- Ustalenie planu działań i wdrożenia nowej wiedzy - a dalej przekucia jej na wyniki finansowe działu / organizacji.
- Ustalenie zadań i celów do osiągniecia do czasu kolejnego spotkania.

ZAKRES TEMATYCZNY

Poniżej przedstawiamy propozycję 6 obszarów kompetencyjnych, dzięki którym kadra menedżerska zyska sprawność w strategicznym prowadzeniu swoich zespołów. Jeśli biznes porównać do grupy statków, które ściągają się z konkurencją to menedżerowie przekonają się, co mogą zrobić, aby lepiej wykorzystać współpracę pomiędzy statkami (zespołami / liderami), aby odnosić większe sukcesy jako cała wyprawa (wydział/zmiana/biznes).

Sztuka podejmowania decyzji	• Analiza czynników wpływających na podejmowanie decyzji strategicznych i operacyjnych. • Ustalenie skryptów efektywniejszego / trafniejszego podejmowania decyzji biznesowych w określonym kontekście. • Tworzenie kultury optymalizacji decyzyjnej w swoim otoczeniu i zespołach.	Sztuka budowania zaufaniu	• Precyzyjne ustalanie przyczyn i kosztów ograniczenia zaufania w firmie. • Wdrażanie działań wzmacniających zaufanie do organizacji i menedżerów. • Metody i strategie praktykowania zaufania.
Kultura autoodpowiedzialności	• Tworzenie warunków do krzewienia osobistej odpowiedzialności każdej osoby w organizacji. • Wyznaczanie celów i mierników dla kultury autoodpowiedzialności. • Diagnoza źródeł braku odpowiedzialności oraz zaplanowanie rozwiązań zmierzających do rozwoju autoodpowiedzialności i współodpowiedzialności menedżerów za wzrost wartości Organizacji.	Świadomy feedback menedżerski	• Kształtowanie postaw i umiejętności pracowników poprzez feedback perswazyjny informujący, ukierunkowujący i podsumowujący. • Kontrolowanie biznesu poprzez udzielanie informacji zwrotnych grupowych i indywidualnych • Tworzenie kultury otwartości na feedback.
Trudna sztuka konfrontacji	• Prowadzenie trudnych rozmów konfrontacyjnych z kadrą menedżerską poszczególnych szczebli organizacji. • Przygotowanie i prowadzenie rozmów konfrontacyjnych z podmiotami zewnętrznymi. • Strategiczne podejście do wykorzystania konfrontacji w ramach rozwoju organizacji. – wraz z wypracowaniem rozwiązań minimalizujących nieefektywne konfrontacje.	Zmiany w ujęciu strategicznym	• Mechanizmy analityczne pomagające w zarządzaniu operacyjnym i strategicznym. • Maksymalizowanie efektów przewagi konkurencyjnej poprzez angażowanie pracowników w proces zmian. • Zarządzanie zespołem i działem w ujęciu strategicznym, w celu optymalizacji wykorzystania zasobów.

ROZWÓJ POPRZEZ WSPÓŁPRACĘ

22 lata wspierania biznesów w osiąganiu sukcesów nauczyło nas, że tylko sprawnie współpracująca kadra menedżerska gwarantuje pełny sukces i wykorzystanie potencjału organizacji. Tak jak przedstawiony na zdjęciu poniżej lotniskowiec może zdecyduje o przewadze floty – tylko wtedy, jeśli pozostałe okręty będą z nim współpracować.

Przywództwo strategiczne jest jednocześnie programem rozwoju osobistego, który służyć będzie lepszemu wzajemnemu poznaniu się uczestników, ich zintegrowaniu i zrozumieniu różnych potrzeb potrzebnych do owocnej współpracy. Organizacja będzie więc flotą kierowaną przez ufających sobie kapitanów, którzy mają wspólny cel – zwyciężyć i osiągnąć zamierzone cele biznesowe.

Dodatkowo:

- Osobiście doświadczycie Państwo tego, w jaki sposób poszczególne moduły treningowe podnoszą jakość i skuteczność współpracy między zespołami.
- Z każdego szkolenia będziecie mogli wynieść realne rozwiązania pomagające wzmocnić przewagę konkurencyjną.
- Podczas każdego spotkania opowiem o tym, w jaki sposób wykorzystywanie konkretnych umiejętności pozwoliło osiągnąć sukces biznesowych różnych przedsiębiorstw, będących obecnie liderami w swoich branżach – często w skali międzynarodowej.

DZIAŁANIA ROZWOJOWE DLA MENEDŻERÓW

Proponujemy, aby rozwój menedżerski następował poprzez 3 formy doskonalenia:

Zespołowa – podczas każdego ze szkoleń:

a) Treningi w zakresie podnoszenia skuteczności podczas współpracy między menedżerami.
b) Treningi w zakresie wpływania na efektywność działania zależnych zespołów, spółek i kontrahentów.
c) Treningi w zakresie strategicznego zarządzania poszczególnymi obszarami funkcjonowania organizacji.

Praca indywidualna menedżera:

a) Zadania wdrażające wiedzę – otrzymane od trenera.
b) Samodzielne wprowadzanie modyfikacji w zakresie pracy i współpracy ze swoimi pracownikami.
c) Działania podejmowane z inicjatywy menedżera.

Indywidualna – coaching:

Coaching jest dodatkową formą rozwojową, którą proponujemy dla każdego z uczestników. Umożliwi ona indywidualne podejście do rozwoju tych kompetencji i rozwiązania tych dylematów, które stoją przed konkretną osobą. Może on przyjąć różne formy:

a) Coaching przywódczy – jako rozwinięcie kwestii poruszanych na treningach zespołowych.
b) Coaching osobisty – dotyczące diagnozy najważniejszych wyzwań stojących przed menedżerem i sposób ich rozwiązania.
c) Coaching rozwojowy – prowadzący do przyspieszenie rozwoju kompetencji u poszczególnych osób.

Coaching – jako przyspieszenie

Jest to dodatkowa forma rozwoju kompetencji, która według uznania uczestnika może zostać dodatkowo wybrana, aby przyspieszyć jego rozwój osobisty i menedżerski. Spotkania realizowane są zawsze w formacie 1 na 1.

Jak mówi mi doświadczenie, przełoży się to na dokładniejsze definiowanie swoich potrzeb rozwojowych. Nastąpi tzw. analiza serwisu wewnętrznego, a to z kolei przełoży się na świadome przygotowanie się uczestnika do sesji coachingowej.

ORGANIZACYJNIE

Na co najmniej tydzień przed spotkaniem coachingowym uczestnik powinien mieć gotowy swój osobisty plan rozwoju, który jego zdaniem w znaczącym stopniu przyczyni się do wzmocnienia warsztatu menedżerskiego.

Rolą coachingu jest m.in. pomoc w doprecyzowaniu celów i wypracowanie z klientem tego, w jaki sposób, mając na uwadze różne alternatywy, można zrealizować postawione przed sobą cele.

Na spotkaniu coachingowym opracowuje się alternatywy i wspólnie wyznacza ostateczne cele ważne dla klienta i w jego ocenie możliwe do realizacji.

http://www.MPS.net.pl/kontakt