

Program szkoleniowo-wdrożeniowy

Zarządzanie i kierowanie poprzez cele

czyli podejmowanie lepszych decyzji w zakresie planowania,
delegowania, organizowania pracy i wykorzystania zasobów.

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

3.800 menedżerów korzysta z tej metody zarządzania. Dlaczego?

Dlatego, żeby w sytuacji gdy inwestuje się zasoby w realizację zadań, mieć nad nimi pełną kontrolę, a dodatkowo uruchamiać naturalną motywację pracowników do tego, aby przejmowali za realizację celów pełną odpowiedzialność.

Dla nas zarządzanie poprzez cele jest jak mocna lina łącząca pomysły, potrzeby i marzenia z przyszłością. Lina, która jak w kolejce górskiej na Kasprowy, może przenieść nas w atrakcyjną przyszłość, w której chcemy świadomie się znaleźć. Aby cele mogły służyć organizacji i jej pracownikom, to przygotowujemy menedżerów do tego, aby potrafili stworzyć warunki, w których pracownicy chcą podczepiać się pod linę w podróży na szczyt – czyli aktywnie uczestniczyć w procesie zarządzania i kierowanie poprzez cele.

Jeżeli przełożony bierze na siebie pełną, czy większościową odpowiedzialność za zarządzanie celami, to mówimy o siemieżnym zarządzaniu, w którym przełożony musi być zaangażowany na każdym etapie całym sobą, a to zwalnia pracowników z myślenia, szczególnie w kategoriach osiągania efektów biznesowych. **Co więcej, odbiera im się możliwość przejmowania odpowiedzialności za swój rozwój i za efekty swojej pracy, a koncentruje się na samym tylko rozliczeniu z wykonania zadania.**

My proponujemy podejście odmienne – sprawdzone u naszych klientów. Składa się ono z dwóch elementów:

Zarządzania poprzez cele – czyli ich wyznaczania i organizowania celów oraz łączeniem w spójny system funkcjonowania przedsiębiorstwa. Dzięki temu już sam proces wyznaczania celów wpływa na efektywność pracy osób realizujących.

Kierowania w procesie realizacji celów – czyli sposobu pracy w którym angażuje się pracownika, w zależności od stopnia jego doświadczenia, w proces wyznaczania, planowania, kontrolowania, rozliczania celów, ale także wyciągania wniosków, udzielania informacji zwrotnych przełożonemu i osobom współpracującym w ramach serwisu wewnętrznego.

Dzięki takiemu rozwiązaniu kadra menedżerska zyskuje aktywnych partnerów w procesie realizacji celów. Unika sytuacji, gdy musi wszystko sprawdzać, gdyż jest w stanie rozpocząć pracę poprzez zaufanie – czyli gotowość do zrezygnowania z kontroli. W tej sytuacji mamy zapewnione warunki, w których:

„U ludzi, którym okazujemy zaufanie, obowiązek staranności przeradza się w poczucie odpowiedzialności.”

Co warto obserwować w ramach realizacji celów i zarządzania zasobami w firmie?

Podczas treningu skupiamy się na wielu elementach zarządzania mających za zadanie jak najlepsze wykorzystanie zasobów. Zarządzanie poprzez cele to nie tylko samo wprowadzenie mierzalnego kryterium rozliczenia efektu. Tak jak pilot podczas lotu ma do dyspozycji różne instrumenty pomocne w podejmowaniu decyzji, tak również menedżer może skorzystać z takich przyrządów. Każdy z nich, co gwarantujemy na bazie naszego doświadczenia, zwiększa skuteczność realizowanych celów, efektywność organizacji i motywację pracowników.

L.P.	CO WARTO OBSERWOWAĆ W RAMACH REALIZACJI CELÓW I ZARZĄDZANIA ZASOBAMI W FIRMIE
1	Kontroluje się zasoby (w tym czas) wykorzystywane do realizacji celów, uwzględniając przy tym zmiany poziomu kompetencji pracownika.
2	łączy się, w ramach wyznaczania i realizacji celów, rozwój kompetencji pracownika z osiągnięciem wyników biznesowych
3	Pracownicy biorą udział w procesie wyznaczania i planowania celów ich dotyczących.
4	Zarówno menedżer, jak i pracownik monitorują potrzeby w ramach realizacji celów i udzielają sobie wzajemnie informacji zwrotnych w tym zakresie.
5	Zadania służbowe i prośby w stosunku do pracowników i przełożonych przekazywane są w formie celów z określeniem ich wyniku, czasu i treści.
6	Wyznaczanie, planowanie, kontrola i podsumowanie realizacji celów służą jako narzędzie do utrzymywania zaangażowania pracowników
7	Realizacja celów jest podsumowywana i zawsze gdy wynik odbiega od założonego (na plus i na minus) wyciągane są wspólne wnioski na przyszłość.
8	Regularnie dyskutuje się nad czynnikami, które należy uwzględnić dla uwiarygodnienia wyznaczanych celów.
9	Osoby realizujące cele posiadają na bieżąco dostęp do informacji zwrotnych na temat poziomu ich wykonania.
10	Dyskutuje się o przyczynach sukcesów i ustala w jakim stopniu zdecydował o nich przypadek, a w jakim sprawność organizacji.

Ludzie są szczęśliwi kiedy mają poczucie posiadania wyraźnego celu w życiu. Pod warunkiem, że jest on realny do wykonania, w akceptowalnych warunkach i sensowny.

Opis programu i jednocześnie efektów, czyli czego nauczy się uczestnik

<p>Moduł 1 Znaczenie pracy z celami w ramach zarządzania</p>	<p>Kiedy zarządzanie poprzez cele w firmie nie działa i co zrobić, żeby to zmienić? Dlaczego kiedy ludzie słyszą "nowy cel", interpretują to jako "więcej pracy" - i jak tego unikać? Jak uzyskać 10 korzyści w pracy z celami - dla siebie i dla zespołu? Dlaczego praca przez cele ratuje nam zawodowe życie? W jaki sposób zarządzanie poprzez cele może inicjować pozytywne zmiany w organizacji?</p>
<p>Moduł 2 Zrozumienie celów poprzez ich wyznaczenie</p>	<p>System celów przedsiębiorstwa - jak ocenić jego wpływ na funkcjonowanie zespołów i pojedynczego pracownika? Po co i dla kogo realizujemy cele - czyli systemowe podejście do łączenia celów w ramach współpracy organizacyjnej? W jaki sposób precyzyjnie definiować cele, uwzględniając m.in. takie kryteria jak: treść, wynik, czas? Jakie czynniki należy brać pod uwagę wyznaczając cel, aby był on realnie osadzony w możliwościach biznesowych firmy? Jak wyznaczać cele w procesie rozwiązywania problemów? Jak pracować z celami w ramach codziennej pracy operacyjnej?</p>
<p>Moduł 3 Wyznaczanie i planowanie celów w różnych sytuacjach w ramach zarządzania</p>	<p>Jak przygotować się do rozmowy, w ramach przekazywania odpowiedzialności, korzystając z zarządzania poprzez cele? W sytuacji przekazywania nowych zadań do realizacji W sytuacji wprowadzania zmian W sytuacji pracy z bardzo zróżnicowanym zespołem - od strony kompetencji W sytuacji niepewności i dużej zmienności warunków biznesowych W sytuacji zwiększania odpowiedzialności w ramach stałych procesów</p>
<p>Moduł 4 Trudne sytuacje w ramach realizacji celów - jak działać i prowadzić rozmowę</p>	<p>Jak postępować w sytuacji zrealizowania celu przed czasem? Jak postępować w sytuacji gdy aktualny sposób działania zagraża realizacji celu? Jak postępować w sytuacji gdy cel nie zostaje osiągnięty - w zaplanowanym czasie? Jak postępować podsumowywać i omawiać realizację celu? Jak postępować w sytuacji dynamicznych zmian organizacyjnych w trakcie realizacji celu?</p>

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

1. Wyznaczać osobiste cele w zakresie podniesienia własnej skuteczności zawodowej.
2. Przeprowadzać diagnozę zagrożeń merytorycznych, organizacyjnych i komunikacyjnych do realizacji zadań
3. Wyznaczać cele 1-minutowe dla swoich pracowników
4. Wyznaczać cele dla przełożonego jako propozycję wsparcia realizacji biznesowych
5. Regularnie zadawać sobie pytania dotyczące tego, czy jego decyzje są w formie zdefiniowanego celu.
6. Spotkać się ze swoim przełożonym i przekazać mu informację zwrotną na temat tego w jakich sytuacjach pracuje z tobą przez cele, a gdzie chciałbyś, aby zaczęło to występować inaczej przebiegać.
7. Porozmawiać z pracownikami na temat jego przemyśleń dotyczących koncepcji zarządzania i kierowania poprzez cele oraz tego, jak na dziś widzisz jej zastosowanie w ich wspólnej pracy.
8. Spotkać się z każdym z pracowników z osobna i przez pryzmat kompetencji potwierdzić sobie, że cele są realne, akceptowalne i skuteczne.
9. Na poziomie realizacji celów zespołowych, przedyskutować te cele pod kątem RAS.
10. Opracowywać i na bieżąco analizować plan działania zespołu w kontekście do planów strategicznych
11. Zaproponować swoim współpracownikom, aby wszędzie tam gdzie to możliwe, swoje oczekiwania dotyczące potrzeb i problemów zaczęli definiować w ramach modelu zarządzania poprzez cele (treść, wynik i czas).
12. Zawrzeć z pracownikami umowę, aby tam, gdzie uznają to za konieczne, otwarcie prosili o sprecyzowanie celu, którego realizacji od nich oczekuje.
13. Dokonywać cyklicznej analizy zapotrzebowania umożliwiającego zarówno zarządzanie, jak i kierowanie poprzez cele.

Co otrzymuje każdy uczestnik szkolenia?

-  Udział w praktycznym treningu, pozwalającym zwiększyć poczucie odpowiedzialności pracowników za wyznaczanie i realizację celów.
-  Możliwość 1h konsultacji telefonicznych i mailowych z trenerem w trakcie 3 miesięcy po szkoleniu.
-  Instrukcję wdrożenia wiedzy w pracę menedżerską.
-  Dokumentacja zarządzania poprzez cele
-  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