

Przywództwo Operacyjne

– zakres zdobytych kompetencji

Podczas 128 godzin treningu w zakresie doskonalenia kompetencji menedżerskich i efektywności osobistej, uczestnik programu szkoleniowego zdobywał wymienione niżej kompetencje. Każda z umiejętności została w sposób praktyczny przećwiczona w zakresie jej stosowania.

Świadome przywództwo



16h

- Ustalanie i weryfikowanie zakresu odpowiedzialności w ramach realizowanych zadań
- Rozmowa z przełożonym i pracownikiem o potrzebnym wsparciu merytorycznym
- Motywowanie pracowników, rozwijanie samodzielności
- Ustalanie poziomu kompetencji rozmówcy do realizowanego zadania
- Prowadzenie instruktarzu zadaniowego
- Stosowanie stylu współpracy odpowiedniego do poziomu kompetencji rozmówcy
- Prowadzenie rozmów o odpowiedzialności
- Przekazywanie i przejmowanie zadań
- Definiowanie oczekiwań przełożonego oraz ustalanie zasad współpracy
- Dzielenie się wiedzą ze współpracownikami i przełożonym
- Wprowadzanie zasad autoodpowiedzialności w swoim otoczeniu.

Zarządzanie i kierowanie dialogiem



16h

- Udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnych
- Stosowanie komunikatów *Ja* i *KoS*
- Korygowanie zachowania pracowników
- Prowadzenie dialogu w celu rozwiązania problemu
- Definiowanie problemów w wymiarze merytorycznym, organizacyjnym i komunikacyjnym
- Rozmowa ze współpracownikiem pod wpływem emocji
- Odpowiadanie na zastrzeżenia pracowników poprzez aktywne słuchanie
- Diagnozowanie problemów z różnych perspektyw
- Angażowanie rozmówcy z wykorzystaniem 3 funkcji komunikacji (informacyjnej, znaczeniowej i perswazyjnej)
- Precyzyjna komunikacja mailowa i bezpośrednia

Zarządzanie i kierowanie konfliktami



16h

- Rozwiązywanie konfliktów zespołowych
- Prowadzenie rozmowy konfliktowej z osobami o odmiennych priorytetach
- Diagnozowanie źródeł konfliktu
- Dobór strategii rozwiązania konfliktu
- Mechanizmy obniżające poziom eskalacji konfliktu
- Ustalanie przyczyn konfliktu i ich analiza w trakcie rozmowy z pracownikami
- Prowadzenie rozmowy wraz z zapewnieniem poczucia bezpieczeństwa rozmówcy
- Wypracowywanie rozwiązań w sytuacjach konfliktowych
- Egzekwowanie realizacji ustaleń
- Reagowanie w sytuacjach podniesionych emocji
- Prowadzenie trudnych rozmów po zaistniałym problemie
- Formułowanie komunikatów W-K-P (*wymagania-konsekwencje-propozycje*) jako mechanizm redukcji konfliktu

Zarządzanie i kierowanie w procesie zmian



16h

- Informowanie pracowników o zmianach
- Prowadzenie rozmów na temat wątpliwości, budowanie logicznej argumentacji
- Reagowanie na zastrzeżenia pracowników odnośnie istoty, kwestii osobistych i przebiegu realizacji zmiany
- Przygotowywanie wdrożenia zmiany
- Podział obowiązków podczas wprowadzanej zmiany
- Rozmowa z przełożonym na temat postrzegania przekazanej zmiany
- Angażowanie przełożonego w proces zmiany
- Zapewnianie poczucia bezpieczeństwa w procesie zmiany
- Wykorzystywanie standardów jako narzędzia komunikacyjnego w procesie zmian

Zarządzanie i kierowanie poprzez cele i kompetencje



16h

- Wyznaczanie celów indywidualnych w oparciu o treść, wynik i czas
- Przedstawianie misji, wizji, wartości, strategii i celów zespołowych oraz menedżera
- Weryfikacja celów pod kątem ich realności, akceptowalności i skuteczności
- Planowanie celów w oparciu o posiadane przez pracowników kompetencje
- Uzgadnianie celów i sposobu ich realizacji
- Prowadzenie rozmowy w sytuacji zagrożenia realizacji celu
- Prowadzenie rozmowy w sytuacji braku wykonania celu
- Prowadzenie rozmowy w sytuacji pomyślnej realizacji celu
- Wprowadzanie kultury pracy poprzez cele do zespołu i w otoczeniu biznesowym

Świadome przywództwo zespołowe



16h

- Ustalanie i wdrażanie zasad współpracy
- Tworzenie atmosfery współpracy
- Formułowanie zasad w zespole – projektowym i stałym
- Odpowiedzialność członków zespołu na różnych etapach samodzielności zespołu
- Zachęcanie współpracowników do dzielenia się wiedzą
- Budowanie zaufania wśród pracowników produkcji
- Przewycięzanie 5 dysfunkcji pracy zespołowej
- Konstruktywna asertywność w pracy zespołowej
- Diagnozowanie zagrożeń w pracy zespołowej z perspektywy pracownika