

Vademecum menedżera



czyli Development Centre najważniejszych funkcji menedżerskich

Trening przeznaczony jest dla świeżo upieczonych menedżerów oraz specjalistów, dla których wytyczona została ścieżka menedżerska, lecz rekomendowany także dla doświadczonych menedżerów, którzy chcieliby uporządkować swoją wiedzę oraz uzyskać szczegółowy feedback dotyczący efektywności swojego stylu zarządzania.

Szkolenie skonstruowane jest w taki sposób, by łączyć formułę interaktywnego warsztatu z możliwością obserwacji i oceny najważniejszych kompetencji menedżerskich uczestników, takich jak: zdobywanie autorytetu i sympatii, budowanie relacji, organizacja pracy, strategiczne zarządzanie celami i priorytetami oraz motywowanie zespołu. Cały drugi dzień treningu prowadzony jest w formie Development Centre i kończy się szczegółowym feedbackiem dla uczestników. **Istnieje możliwość stworzenie arkuszy ocen nawiązujących bezpośrednio do modelu kompetencyjnego obowiązującego w firmie Klienta.**

Szkolenie przeznaczone jest w szczególności dla osób, które spełniają przynajmniej 3 z poniższych kryteriów:

- Rozpoczynają swoją przygodę z zarządzaniem ludźmi.
- Są doświadczonymi menedżerami, których styl zarządzania nie jest wysoko oceniany przez podwładnych.
- Zaplanowana została dla nich ścieżka menedżerska.
- Potrzebują odświeżenia i uporządkowania najważniejszych kompetencji menedżerskich.
- Mają trudności z udzielaniem lub/i przyjmowaniem konstruktywnej informacji zwrotnej.
- Chcą udoskonalić swój warsztat menedżerski.
- Nie czują się komfortowo zarządzając ludźmi.
- Awansowały na stanowisko menedżerskie i muszą odnaleźć się w zarządzaniu swoimi niedawnymi współpracownikami.
- Spotykają się z brakiem zrozumienia, wsparcia i szacunku ze strony przedstawicieli drugiej płci.

Po szkoleniu uczestnicy:

- Są świadomi swoich mocnych stron oraz obszarów rozwoju w zakresie kompetencji menedżerskich.
- Mają wytyczony kierunek rozwoju, wiedzą które kompetencje należy wzmocnić oraz jak to zrobić.
- Potrafią udzielać i przyjmować konstruktywny feedback.
- Sami wychodzą z inicjatywą przy udzielaniu i przyjmowaniu informacji zwrotnej.
- Potrafią w bardziej świadomy sposób zarządzać swoim zespołem, korzystając z konkretnych technik, odpowiednio dobranych do ludzi i sytuacji.
- Są znacznie bardziej pewni siebie oraz swoich kompetencji w roli menedżera.
- Odczuwają większy komfort pracy na stanowisku związanym z zarządzaniem ludźmi.
- Są gotowi do pełnienia nowej, odpowiedzialnej roli lidera.

Inwestycja:

Szkolenie dwudniowe dla grupy 12-osobowej

z success fee: 10.600 PLN netto / 2 dni (5.300 PLN netto / 1 dzień)

bez success fee: 9.600 PLN netto / 2 dni (4.800 PLN netto / 1 dzień)

Przy zamówieniu szkolenia prowadzonego wg naszego standardowego scenariusza, na pewno nie zapłacisz za nie więcej, niż podana wyżej cena. **Możliwe jednak, że zapłacisz mniej.** Ewentualne rabaty na to szkolenie uzależnione są od wielkości zamówienia oraz liczebności grupy. Po szczegółową wycenę zapraszamy do kontaktu.



Program szkolenia

Dzień 1

- Wprowadzenie do szkolenia.
- Dekalog menedżera – czyli 10 zasad efektywnego zarządzania ludźmi.
- Funkcje menedżera – z jakich technik i narzędzi może i powinna korzystać osoba zarządzająca zespołem.
- Nowa rola – strategię przyjmowania nowej roli w zespole, w sytuacji, kiedy dotychczasowi koledzy stają się podwładnymi.
- Co musisz wiedzieć o swoim zespole, aby skutecznie nim zarządzać. Potrzeby, aspiracje, preferencje pracowników a efektywność funkcjonowania zespołu.
- Rozmowy rozwojowe i oceniające – sztuka udzielania feedbacku.
- Wprowadzenie do Development Centre – podział na role. Połowa grupy wciela się w role asesorów/obserwatorów, druga połowa w rolę uczestników DC. Zapoznanie z metodologią i arkuszami oceny.
- Podsumowanie pierwszego dnia.

Dzień 2

- Przypomnienie pierwszego dnia i najważniejszych funkcji i narzędzi menedżerskich. Przygotowanie do Development Centr.
- Ćwiczenia developmentowe dotyczące konkretnych funkcji menedżerskich, takich jak motywowanie zespołu, delegowanie zadań, organizowanie pracy. Każdy z uczestników obserwowany jest przez przynajmniej dwóch asesorów. Asesorzy notują wszystkie zachowania uczestników nawiązujące do konkretnych opisów kompetencji zawartych w arkuszach oceny.
- Każdy z uczestników DC otrzymuje szczegółową informację zwrotną od swoich asesorów. Następuje zamiana ról. Asesorzy stają się uczestnikami DC, mierząc się z zupełnie nowymi zadaniami, badającymi te same kompetencje, lecz inne zachowania. Uczestnicy z pierwszego developmentu wcielają się w rolę asesorów.
- Feedback po drugim DC.
- Zebranie wszystkich doświadczeń uczestników i porównanie ich do omawianych wcześniej funkcji menedżerskich. Wnioski z Development Centre.
- Tworzenie indywidualnych planów rozwojowych, na podstawie uzyskanych wcześniej feedbacków.
- Podsumowanie szkolenia.