

# Skuteczny menedżer

Peter Drucker, jeden z kluczowych myślicieli, praktyków i analityków zarządzania, uznany autorytet świata biznesu, powiedział: „ Nie chodzi o to aby robić wszystkie rzeczy we właściwy sposób. Chodzi przede wszystkim o to aby robić właściwe rzeczy”.

Wielu współczesnych menedżerów uznaje te słowa za wyznacznik swojej skuteczności i efektywności menedżerskiej. To menedżerowie, którzy ciągle pracują nad swoją efektywnością wpływają w znaczącym stopniu na rozwój i efektywność swojej organizacji. Wg. Petera Druckera skuteczność jest kwestią dyscypliny. Dyscypliny w planowaniu, wyznaczaniu celów, organizowaniu pracy swojej i innych oraz właściwym motywowaniu i egzekwowaniu zadań. To szkolenie dostarczy uczestnikom narzędzi, inspiracji i wiedzy do tego, aby stali się menedżerami, których otoczenie biznesowe będzie postrzegało jako skutecznych. Nie tylko poprzez nadaną przez organizację władzę formalną, ale również poprzez bycie liderem, przywódcą wyznaczającym kierunki działania.

## Czego uczestnik nauczy się na szkoleniu?

Pozna i usystematyzuje sobie wiedzę z zakresu 4 funkcji menedżerskich

Doświadczy ich znaczenia w grach symulacyjnych dzięki czemu lepiej zrozumie ich działanie

Zdobędzie umiejętność precyzyjnego wyznaczania celów i pozna narzędzia, które zwiększą jego efektywność w ich osiągnięciu

Uświadomi sobie jakie kompetencje menedżerskie już posiada oraz gdzie są jeszcze obszary do rozwoju

Zdobędzie większą sprawność w organizowaniu pracy własnej i zespołu w sytuacji ograniczonych zasobów

Dowie się jak skuteczniej motywować i angażować zespół

Pozna i przećwicz praktyczne narzędzia kontroli, monitorowania i egzekwowania zleconych zadań

Uczestnik lepiej poradzi sobie z trudnymi sytuacjami w jego roli menedżera dzięki poznanym i przećwiczonym technikom radzenia sobie w tych okolicznościach



## Zapraszamy na szkolenia:

Olsztyn	7-8 maja 2020
Dąbrowa Górnicza	22-23 czerwca 2020
Poznań	20-21 sierpnia 2020
Kraków	17-18 października 2020

Cena: 1700 pln netto / 2 dni / os.

## I. Wprowadzenie do tematu - funkcje menedżera w praktyce

Gra symulacyjna – zaangażowanie uczestników we wspólne działanie w którym doświadczą w praktyce kluczowych elementów pracy menedżera

Analiza i refleksja dot. efektów i wyników gry

Szczegółowe omówienie potencjału menedżerskiego przy pomocy siatki celów

4 funkcje menedżera – od praktyki do porządkującej teorii

## II. Kluczowe cechy i kompetencje menedżera i lidera

Ile przywództwa w zarządzaniu i ile zarządzania w przywództwie?

Misja i wizja organizacji oraz wynikający z niej model przywództwa

Kierunek wymagam i wspieram – do dysproporcji do równowagi

Kompetencje psychologiczne i osobowe menedżera

Kompetencje specjalistyczne i techniczne menedżera

Stworzenie profilu kompetencyjnego menedżera w oparciu o przykładowy model przywództwa w organizacji

## III. Wyznaczanie celów oraz planowanie pracy swojej i zespołu

Gra wprowadzająca w temat wyznaczania celów

Wyznaczanie celów wg reguły SMART, WARTO

Kompatybilność celów w odniesieniu do misji, wizji i celów strategicznych organizacji

Reguła 3 pytań w wyznaczaniu celów – Co? Jak? Dlaczego?

Narzędzia i techniki planowania, harmonogramowania wspierające osiągnięcie celów

Reguły dobrego planowania pracy własnej i pracy zespołu

## IV. Organizowanie pracy zespołu

Analiza kompetencji potrzebnych do wykonania zleconych zadań

Wykorzystanie naturalnych talentów i predyspozycji w przydziale zadań i obowiązków

Zdefiniowanie dostępnych zasobów ludzkich i materialnych

Narzędzia wspierające organizację pracy menedżera i zespołu

Zasada 4W w organizowaniu pracy zespołu

Studium przypadku biznesowego – zadanie polegające na optymalnym zorganizowaniu ograniczonych zasobów do realizacji celów

## V. Jak skutecznie motywować i angażować siebie i zespół

Znane i mniej znane teorie motywowania – Maslow, Herzberg, McLelland, McGregor

Najczęstsze motywatory finansowe i pozafinansowe

Przykłady wyników badań nad motywacją pracowników w świecie biznesu

Motywowanie i angażowanie – podobieństwa i różnice

Poziomy zaangażowania w miejscu pracy

Rola informacji zwrotnej w zwiększaniu zaangażowania – model UF, FUKO, CEDAR

Test diagnostyczny – co Ciebie motywuje najbardziej w pracy?

## VI. Kontrola, monitoring i egzekwowanie zadań

Cykl komunikacyjny w realizacji zadań

Rozmowa planująca

Rozmowa monitorująca

Rozmowa dyscyplinująca

Rodzaje i stopniowanie sankcji

## VII. Elastyczność menedżera - koncepcja zarządzania sytuacyjnego

Model chce/potrafi

Menedżer w roli instruktora – zachowania wymagane na tym etapie

Menedżer w roli trenera – zachowania wymagane na tym etapie

Menedżer w roli coacha – zachowania wymagane na tym etapie

Menedżer delegujący – zachowania wymagane na tym etapie

Rodzaje i sposoby delegowania zadań

Autodiagnoza na Twój dominujący styl zarządzania

## VIII. Trudne sytuacje w pracy menedżera

Identyfikacja najczęstszych trudnych sytuacji w pracy menedżera

Pokonywanie obiekcji pracowników

Zarządzanie emocjami swoimi i poszczególnych osób

Radzenie sobie ze stresem w miejscu pracy

Zachowania asertywne jako sposób reagowania w trudnych sytuacjach

