

# Budowanie autorytetu i przywództwo w zespole

Autorytet menedżera to jeden z kluczowych elementów wspierających efektywne zarządzanie zespołem. Ma istotny wpływ na wizerunek menedżera w oczach podwładnych, motywację i zaangażowanie podległego zespołu. Szkolenie pozwala menedżerowi zrozumieć istotę tego zagadnienia, rozpoznać własny styl przywództwa, oraz zastosować odpowiednie zmiany bądź wyznaczyć cele, które zbudują lub wzmocnią jego autorytet. Dzięki udziałowi w szkoleniu menedżer jest pewniejszy siebie oraz wie jak korzystać ze swoich mocnych stron by skuteczniej zarządzać zespołem. Udział w szkoleniu rekomendujemy menedżerom chcącym osiągnąć wyższy poziom przywództwa.



## Przeznaczenie szkolenia

Szkolenie kierowane jest do menedżerów zespołów, kierowników działów, liderów.



## Korzyści wynikające z ukończenia szkolenia

Po zajęciach uczestnik:

- Potrafi świadomie budować swoje umiejętności liderskie oraz wizerunek w oczach pracowników
- Potrafi unikać typowych błędów popełnianych przez menedżerów w zakresie przewodzenia pracownikom
- Jest świadomy swojego stylu przywództwa i potrafi dostosować go do dynamicznie zmieniających się okoliczności biznesowych
- Zna te elementy swojej osobowości, które mogą być fundamentem budowania wizerunku autentycznego i charyzmatycznego lidera
- Jest świadom wpływu swoich nawyków i schematów działania na motywację i zaangażowanie współpracowników

- Potrafi dopasować swój styl komunikacji do podwładnych w sposób pozwalający na autentyczne porozumienie

Zastosowane metody pracy oddziałują na postawy uczestników. Realna ocena zmiany postaw jest możliwa w miejscu pracy uczestników.



### Oczekiwane przygotowanie słuchaczy

Szkolenie nie wymaga wcześniejszego przygotowania.



### Język szkolenia

- Szkolenie: polski
- Materiały: polski



### Czas trwania

2 dni / 12 godzin

## Agenda szkolenia

### 1. Menedżerowie i liderzy

- Różnice pomiędzy zadaniami i zakresem działań menedżera, a zadaniami i zakresem działań przywódcy/lidera
- Dlaczego jedni menedżerowie postrzegani są jako liderzy i cieszą się szacunkiem, a inni nie?

### 2. Budowanie autorytetu lidera

- Czynniki budujące autorytet lidera
- Czynniki podważające autorytet lidera
- Budowanie wiarygodnego wizerunku i pozycji lidera w grupie
- Czym charakteryzują się wybitni liderzy (podejście Buckingham i Coffmana)?
- Błędy popełniane przez menedżerów podczas rozpoczynania pracy z nowym zespołem

### 3. Mój styl jako lidera zespołu

- Diagnoza stylu przywództwa uczestników
- Wskazanie silnych stron w zakresie budowania leadershipu w obszarze zarządzania zespołem

- Identyfikowanie cech swojej osobowości w oparciu o Kwestionariusz Osobowości
- Tworzenie mapy talentów w swoim zespole – w jaki sposób elementy mojej osobowości mogą inspirować innych, pozytywnie motywować i zachęcać do działania?

#### 4. Przywództwo w zmieniającym się otoczeniu

- Model przywództwa sytuacyjnego (podejście „jednominutowego menedżera” wg K. Blancharda)
- Styl przywództwa, a poziom gotowości pracowników do realizacji celów
- Przywództwo w sytuacjach zmiany oraz zawirowań rynkowych
- Zastosowanie modelu przywództwa sytuacyjnego w pracy z zespołem

#### 5. Odpowiedzialność menedżera

- Komunikaty motywujące i demotywuujące – budowanie postawy odpowiedzialności u pracowników
- Zakres odpowiedzialności i zadań, jakie wyznacza menedżerowi jego zespół
- Oczekiwania i potrzeby zespołu w relacji z menedżerem
- Wykorzystanie informacji zwrotnej (feedback) jako narzędzia pozwalającego na etyczne wywieranie wpływu na pracowników, budowanie zaangażowania i motywowanie zespołu

#### 6. Autorytet lidera i wywieranie wpływu

- Kręgi wpływu lidera i skuteczne zarządzanie wpływami
- Expose szefa – narzędzie budowania autorytetu i modelowania zachowań pracowników
- Konstruktywna informacja zwrotna do zespołu – budowanie pożądanych postaw i zachowań w kontekście grupy społecznej jaką jest zespół
- Cechy osobowości, a expose szefa – wykorzystanie swoich atutów w budowaniu wizerunku odpowiedzialnego menedżera

#### 7. Podsumowanie warsztatu

- Opracowanie planów wdrożenia nowej wiedzy i metod w miejscu pracy
- Opracowanie indywidualnych „szczepionek” i „rytuałów” wspierających wprowadzenie zmian