kod szkolenia: HR-PM-P / Przywództwo

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 Buckingahama 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 demotywujące – 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