

Przywództwo transformacyjne i rola przełożonego w zarządzaniu efektywnością procesów HR

Praca menedżera to nieustanne kształtowanie relacji z pracownikami i umiejętność budowania ich zaangażowania na każdym etapie realizacji poszczególnych procesów HR w organizacji. Efektywna komunikacja i umiejętność prawidłowego prowadzenia rozmów z pracownikami wpisują się w kanwę najbardziej pożądanых kompetencji menedżerskich. Od sposobu w jaki menedżer-lider komunikuje się ze współpracownikami zależy sukces całej firmy, jej pozycja na rynku, tempo ekspansji, a w środowisku wewnętrznym motywacja pracowników, kultura organizacyjna i atmosfera pracy.



Przeznaczenie szkolenia

Szkolenie kierowane jest do kadry zarządzającej.



Korzyści wynikające z ukończenia szkolenia

Na szkoleniu dowiesz się:

- jaka jest rola przełożonego na każdym z 7 etapów cyklu życia pracownika w firmie
 - jak zarządzać wynikami i wyznaczać cele
 - poznasz różnicę między delegowaniem zadań a rozwijaniem kreatywności, inwencji i zaangażowania u pracownika
 - zarządzać konfliktem
- czyż jest przywództwo w świecie VUCA



Oczekiwane przygotowanie słuchaczy

Szkolenie nie wymaga wcześniejszego przygotowania.



Język szkolenia

szkolenie w języku PL
materiały w języku PL



Czas trwania

2 dni / 14 godzin

Agenda szkolenia

1. ROLA BEZPOŚREDNIEGO PRZEŁOŻONEGO NA KAŻDYM Z 7 ETAPÓW CYKLU ŻYCIA PRACOWNIKA W FIRMIE

- 7 etapów cyklu życia pracownika w firmie (przyciąganie, rekrutacja, zatrudnianie/wdrażanie, angażowanie, osiągnięcia/zarządzanie wynikami pracy, rozwój, rozstanie z firmą).
- Analiza dokumentów rekrutacyjnych, jakie „chwyty” stosują kandydaci i na co szczególnie warto zwracać uwagę, żeby zmniejszać ryzyko popełnienia błędu w ocenie CV
- Najskuteczniejsze pytania rekrutacyjne: pytania behawioralne, model STAR
- Prawdy i mity – „co mi wolno, czego nie wolno?”- prawne wymogi i formalne regulacje dotyczące procesu rekrutacyjnego
- Expose szefa i jego rola we wdrażaniu nowego pracownika do pracy.

2. ANGAŻOWANIE, ROZWÓJ, ROZSTANIE Z FIRMĄ

- Związek między stylem kierowania preferowanym przez przełożonego a zaangażowaniem pracowników. Modele przywództwa sytuacyjnego według metodologii Blancharda
- Angażowanie poprzez delegowanie zadań
- Jaka jest różnica między delegowaniem zadań a rozwijaniem kreatywności, inwencji i zaangażowania?
- Komu i jak umożliwiać rozwój? Konsekwencje braku rozwoju pracowników.
- (Bez)bolesne rozstanie z pracownikiem – zgodne z prawem i przeprowadzone z szacunkiem i empatią wobec

pracownika.

3. ZARZĄDZANIE WYNIKAMI PRACY

- Zarządzanie wynikami pracy, wyznaczanie celów biznesowych i zawodowych
- Jak definiować cele biznesowe, zawodowe i jak dobrać do nich wskaźniki skuteczności (modele SMARTER, WARTO, OKR)
- Zasada ciągłego doskonalenia (cykl Deminga)
- Informacja zwrotna i jej związek pomiędzy zachowaniem pracowników a wynikami pracy (okno Johari, struktura komunikatu TY – JA)
- Pozytywne wzmocnienie

4. SZEF JAKO COACH

- Istota coachingu, cechy charakterystyczne, różnice między różnymi technikami pracy z ludźmi
- Struktura rozmowy coachingowej
- Zastosowanie wybranych narzędzi coachingowych
- Szef jako coach – czy to ma sens?

5. ROLA PRZEŁOŻONEGO W ZARZĄDZANIU KONFLIKTEM

- Definicje konfliktu
- Destrukcyjna i konstruktywna rola konfliktu
- Koło Moor'a
- Techniki komunikacyjne sprzyjające zapobieganiu i rozwiązywaniu konfliktów.

6. PRZYWÓDZTWO W ŚWIECIE VUCA

- Zjawisko zmiany – definicja i etapy zmiany
- Zarządzanie zmianą w organizacji – kluczowe obszary zmian w kontekście HR
- Emocje w zmianie.

7. PODSUMOWANIE