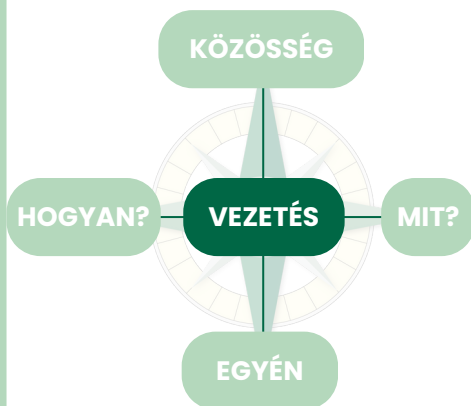
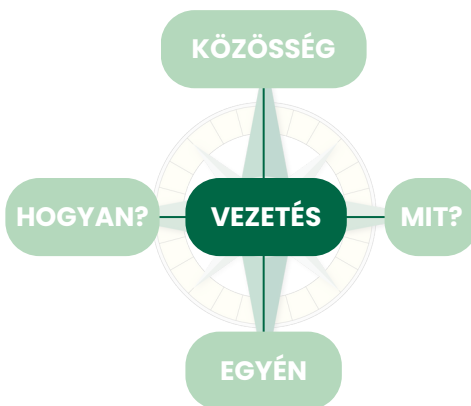


TRÉNINGEK VEZETŐKNEK

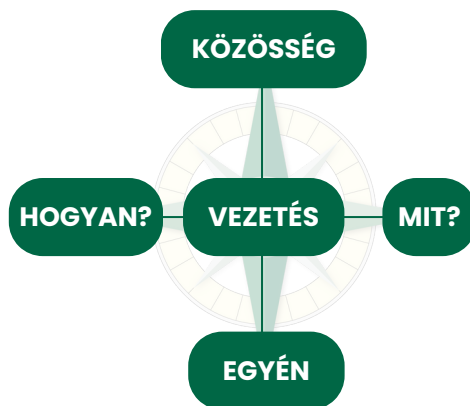
MUNKASZERVEZET



MUNKATÁRSI KOMPETENCIÁK



VEZETÉSI TERÜLETEK



BEMENETI PONTOK

nem releváns

KINEK

Tapasztalt vezetőknek, akik új szintre szeretnék emelni saját működésüket, rendszerszinten kívánják átlátni vezetői szerepük összefüggéseit, és nyitottak arra, hogy újragondolják a napi gyakorlatban alkalmazott vezetői megoldásaikat

·Kezdő vezetőknek, akik stabil, átgondolt vezetői szerepfelfogást szeretnének kialakítani már a vezetői pályájuk elején, és fontos számukra, hogy mit jelent valójában „vezetőként működni” a szervezet különböző szintjein.

·Közép- és felsővezetőknek, akik egyensúlyt keresnek stratégiai és operatív szerepvállalásuk között, és pontosítani szeretnék saját helyüket a tulajdonosi elvárások és a szervezeti működés metszéspontjában.

MIÉRT LÉTEZIK A TRÉNING?

A tréning értéke abban rejlik, hogy keretet és nyelvet ad a vezetői működés újragondolásához. Segít tisztázni, mit jelent ma vezetni egy szervezetet vagy annak bármely részét – mit jelent munkatársakat, folyamatokat, üzletet vagy akár más vezetőket irányítani. Emellett bemutatja a vezetői folyamatok 12-es rendszerét, amely minden vezetői működés közös alapját adja. Ezáltal nemcsak strukturáltabbá válik a vezetői szerep, de az is egyértelműbbé válik, hogyan lehet ezt a szerepet tudatosan fejleszteni.

FEJLESZTÉSI HELYZET

·Nincs világosan definiálva, mit jelent vezetőnek lenni. A vezetők szerepe elmosódik, a döntési, irányítási és fejlesztési feladatok keverednek, vagy nem tudatosak

·A vezetők a napi operatív működésben túlterheltek, és nincs idejük vagy keretük rendszerszinten értelmezni saját szerepüket, feladataikat

·Új vezetők kerülnek pozícióba, akik még nem rendelkeznek saját működési koncepcióval, vagy akik számára fontos a vezetői szerep tudatos építése

CÉLOK

A tréning célja, hogy segítsen tisztázni a vezetői szerep tartalmát, elhatárolni azt más szervezeti funkcióktól és új szemléletet ad a vezetői működés megértéséhez. A képzés során a résztvevők meghatározzák saját vezetési területeiket – mint a munkatársak, folyamatok, szervezet, üzlet vagy más vezetők irányítása –, valamint rendszerezik azokat a horizontálisan érvényes vezetői folyamatokat, amelyek ezek működtetéséhez szükségesek.



TRÉNINGEK VEZETŐKNEK

CÉLOK

A tréning célja továbbá, hogy egységes nyelvet, gondolkodási keretet és működési alapokat adjon a vezetőknek, amelyre építve tudatosabb, hatékonyabb és szervezeti szinten összehangoltabb vezetői működés valósulhat meg.

ÉRVEK

Új szemléletet és kezdőpontot ad a vezetői szerephez – A tréning megkérdőjelezi a klasszikus vezetői definíciókat, és olyan új gondolkodási alapot kínál, amely segíti a résztvevőket abban, hogy újraértelmezzék saját vezetői szerepüket
Megújítja a vezetői működés kereteit és logikáját – A vezetési területek és a 12 horizontális vezetői folyamat rendszere nem csupán értelmezési keretet ad, hanem gyakorlati működésre is alkalmazható struktúrát nyújt
Bővíti a vezetői szerepek spektrumát és mélyíti az önreflexiót – A résztvevők nemcsak új szerepfelfogásokkal ismerkednek meg, hanem lehetőséget kapnak saját működésük átgondolására is.

IDŐKERET

3 nap alaptréning
+1 nap Job ont he Training

KAPCSOLÓDÓ TRÉNINGEK

A vezetői szerep meghatározása: vezetői folyamatok és vezetési területek
A piramis modell vége. Működési rendszer modellek a piramis után
A vezető, mint motivátor: eszköztár, módszerek, gyakorlatok
A folyamatvezetői szerep gyakorlata

TARTALOM

A vezetői szerep klasszikus és újraértelmezett megközelítése

A vezetési területek azonosítása és értelmezése: Munkatársak, szervezetek, folyamatok, üzleti működés vezetése, vezetők vezetése

A horizontális vezetői folyamatok rendszere:

- Célmeghatározás, elvárások és mércék rögzítése
- Konceptióalkotás: stratégia, rendszerek és módszerek
- Szabályalkotás és sztenderdizálás
- Tanítás, edzés, coaching és mentorálás
- Folyamatok strukturálása és vezetése
- Egyeztetések és együttműködések vezetése
- Döntéshozatal és döntési rendszer működtetése
- Vezetői kommunikáció és képviselő
- Értékelés és visszajelzési kultúra
- Forrásbiztosítás: humán, tárgyi és tulajdonosi inputok
- Kontrollfolyamatok kialakítása
- A tulajdonosi inputok és elvárások képviselője, tematizálása

A Job on the Training keretén belül:

- Az alaptréningen tanultak implementálása, saját szervezetre alkalmazható megoldások kidolgozása
- Egyéni és szervezeti önreflexió: a saját vezetői működés és fejlesztési irányainak feltérképezése
- Kódexkészítés a vezetői folyamatokról

EREDMÉNYEK

Tisztább kép alakul ki a vezetői szerepkör valódi tartalmáról

A vezetői működés logikája és folyamatai strukturáltabbá válnak

Tudatosabbá válik a vezetői fejlesztés iránya és tartalma

