



„PRZYWÓDZTWO JEST KWESTIĄ OSOBISTEGO WYBORU, A NIE ZAJMOWANEGO STANOWISKA”

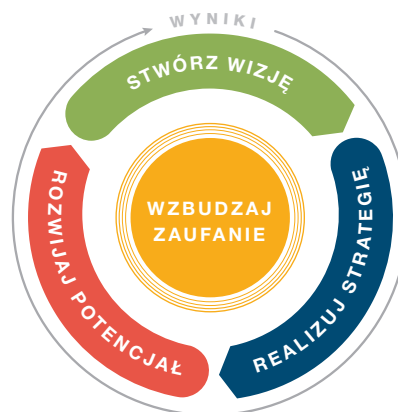
-Stephen R. Covey

- Czy Twoja firma szybko i elastycznie dostosowuje się do zmian, a jej liderzy myślą strategicznie?
- Czy pracownicy są w pełni zaangażowani w realizację celów organizacji i wiedzą, jak je osiągnąć?
- Czy Twoi liderzy budują przewagę konkurencyjną firmy, świadomie kształtując jej kulturę organizacyjną?

Badania, które firma FranklinCovey prowadziła w ciągu ostatnich lat w wielu światowych korporacjach, wyłoniły cztery główne i powtarzające się problemy, które prowadzą do luk przywództwa i słabych wyników:

1. Niski poziom zaufania.
2. Brak jasnej wizji lub strategii.
3. Nierealizowanie kluczowych celów organizacji.
4. Niewykorzystany talent i potencjał.

W odpowiedzi na te wyzwania stworzono nowy program, który rozwija następujące kompetencje przywódcze:



Przewagą konkurencyjną firmy, według FranklinCovey, jest jej wyjątkowa kultura organizacyjna, którą świadomie kształtują jej liderzy, modelując zachowania pracowników w oparciu o swój charakter i kwalifikacje.

ROLA	REZULTAT	KOMPETENCJE
Wzbudź zaufanie	Zaufanie zaczyna się od wiarygodności lidera – jego charakteru i kwalifikacji.	• Spójność, uczciwość i odwaga • Postępowanie zgodnie z etyką i wartościami w biznesie • Modelowanie zachowań
Stwórz wizję	Efektywni liderzy jednoczą ludzi wokół wspólnej wizji i strategii, z którą się utożsamiają i wyraźnie komunikują.	• Wizjonerskie podejście i kreatywność • Tworzenie strategii • Koncentrowanie się na potrzebach klienta • Komunikowanie się z interesariuszami na różnych szczeblach
Realizuj strategię	Wielcy liderzy nie tylko myślą odważnie, ale potrafią skutecznie zarządzać realizacją zadań.	• Dostosowywanie systemów • Ustalanie celów • Organizowanie i monitorowanie pracy zespołu • Zarządzanie wynikami
Rozwijaj potencjał	Efektywni liderzy wyzwalać potencjał pracowników, systematycznie uczestnicząc w ich rozwoju, na przykład poprzez umiejętnie udzielanie informacji zwrotnych.	• Angażowanie talentów • Coaching • Rozwijanie pracowników • Udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnej

*Nasze podejście do rozwijania przywództwa nie ogranicza się do rozbudowywania umiejętności kierowniczych. Sięgamy głębiej – kształtujemy w liderach **mentalność przywódców** oraz **strategiczne myślenie**.*

PODEJŚCIE INSIDE-OUT

Wspomagamy organizacje w kształtowaniu postaw liderów, odwołując się do trzech poziomów przywództwa: osobistego (budowanie wiarygodności), zespołowego (prowadzenie zespołu) oraz organizacyjnego (zarządzanie liderami, mającymi własne zespoły). Pomagamy rozwijać liderów, którzy zmieniając siebie, swoje zespoły i organizacje, wypracowują najwyższy poziom osobistej i interpersonalnej skuteczności oraz osiągają powtarzalne, wysokie rezultaty.

WDROŻENIE

4 ROLE LIDERA – to proces rozwoju, który został zaprojektowany w taki sposób, by uczestnicy pracowali na własnych przykładach i opracowywali rozwiązania problemów zdefiniowanych jeszcze w procesie przygotowań do warsztatów. Uczestnicy poznają nowe podejście inside-out (zmiana zachodzi od wewnątrz: należy zacząć od siebie, by zmienić rzeczywistość wokół). Zwiększa to znacząco motywację do indywidualnej pracy i stosowania nabytej wiedzy w praktyce.

- I Badanie 4 ROLE LIDERA – to ocena kompetencji przywódczych uczestnika w oparciu o badanie feedback 360°.
- Warsztaty – w trakcie zajęć uczestnicy tworzą plan indywidualnego rozwoju kompetencji przywódczych, w oparciu o wyniki badania oraz wnioski wypracowane podczas warsztatów.
- Podsumowanie wdrożenia – z przełożonym lub coachem, poświęcone analizie postępów i dalszym działaniom rozwojowym.
- II Badanie 4 ROLE LIDERA – przeprowadzone co najmniej 6 miesięcy po wdrożeniu w celu porównania wyników.
- Wnioski i rekomendacje – podsumowanie całego procesu i zalecenia na przyszłość.

KAŻDY UCZESTNIK W RAMACH PROCESU OTRZYMUJE:

- Podręcznik uczestnika.
- Karty przywództwa.
- Plan wdrożenia, zawierający sugerowany proces rozwoju przywództwa, który jest uzupełniany podczas warsztatów, by stworzyć gotowy, spersonalizowany proces wdrożenia, rozbudowany o opisy przykładowych metod oraz narzędzi wspierających zastosowanie.
- Dostęp online do 25-tygodniowego procesu wdrożenia.



I BADANIE

WARSZTATY
4 ROLE LIDERA

25-TYGODNIOWY
PROCES WDROŻENIA

SPOTKANIE
PODSUMOWUJĄCE

II BADANIE
PO 6 MIESIĄCACH

WNIOSKI
I REKOMENDACJE

6 KLUCZOWYCH PRAKTYK ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM™

NASZA REKOMENDACJA:

Dla kadry pierwszego poziomu zarządzania polecamy program 6 Kluczowych praktyk zarządzania zespołem, który jest dedykowany mniej doświadczonym menedżerom oraz osobom przygotowującym się do objęcia stanowisk kierowniczych.