

Manager Plus+

Indywidualny Program Mentoringowy dla Nowych i Rozwijających się Managerów

Szanowni Państwo,

Objęcie stanowiska kierowniczego jest jednym z najtrudniejszych momentów w rozwoju zawodowym pracownika. Wiedza ekspercka przestaje wystarczać, a codziennością staje się podejmowanie decyzji, egzekwowanie standardów, prowadzenie rozmów z pracownikami oraz odpowiedzialność za wyniki zespołu.

Większość nowych managerów zdobywa te kompetencje metodą prób i błędów. Koszt takich błędów ponosi jednak organizacja – w postaci spadku efektywności, konfliktów, rotacji pracowników czy niewykorzystanego potencjału zespołu.

Dlatego proponujemy indywidualny program mentoringowy, którego celem jest bezpośrednie wsparcie managera w jego codziennej pracy oraz skuteczne wdrożenie dobrych praktyk zarządzania.

Nie jest to szkolenie. To proces rozwoju prowadzony na rzeczywistych sytuacjach występujących w organizacji.

Najczęstsze wyzwania nowych Managerów:

- ✦ Przejście z roli specjalisty do roli lidera,
- ✦ Budowanie autorytetu bez nadmiernej kontroli,
- ✦ Prowadzenie trudnych rozmów z pracownikami,
- ✦ Delegowanie odpowiedzialności,
- ✦ Egzekwowanie standardów i celów,
- ✦ Organizacja własnej pracy,
- ✦ Podejmowanie decyzji pod presją,
- ✦ Radzenie sobie z konfliktami,
- ✦ Motywowanie zespołu,
- ✦ Współpraca z przełożonymi i innymi działami.

Cel programu:

Celem programu jest rozwój kompetencji managerskich poprzez indywidualną pracę z Mentorem, który pomaga uczestnikowi rozwiązywać realne wyzwania pojawiające się w jego codziennej pracy.

Program koncentruje się na praktyce, wdrażaniu nowych zachowań oraz osiągnięciu mierzalnych efektów biznesowych.

Dla kogo?

- ✦ Nowi managerowie,
- ✦ Brygadziści,
- ✦ Liderzy zespołów,
- ✦ Mistrzowie,
- ✦ Kierownicy zmian,
- ✦ Kierownicy działów,
- ✦ Eksperci przygotowujący do objęcia funkcji kierowniczych,
- ✦ Managerowie wymagający indywidualnego wsparcia rozwojowego.

Rezultaty szkolenia:

Po zakończeniu programu uczestnicy:

- ✦ Świadomie buduje autorytet lidera,
- ✦ Skuteczniej komunikuje cele i oczekiwania,
- ✦ Prowadzi profesjonalne rozmowy managerskie,
- ✦ Efektywnie deleguje zadania,
- ✦ Lepiej zarządza priorytetami,
- ✦ Zwiększa odpowiedzialność pracowników,
- ✦ Sprawniej rozwiązuje konflikty,
- ✦ Podejmuje trafniejsze decyzje,
- ✦ Skuteczniej motywuje zespół,
- ✦ Rozwija własny styl przywództwa.

Korzyści dla Organizacji

Program pozwala:

- ✦ Skrócić czas adaptacji nowych managerów,
- ✦ Ograniczyć liczbę błędów zarządczych,
- ✦ Zwiększyć odpowiedzialność kadry kierowniczej,
- ✦ Poprawić komunikację pomiędzy działami,
- ✦ Zwiększyć efektywność zespołów,
- ✦ Ograniczyć rotację pracowników,
- ✦ Przygotować przyszłych liderów do obejmowania kolejnych stanowisk.

Jak wygląda program mentoringu?

- ✦ Program opiera się na indywidualnych spotkaniach mentoringowych realizowanych online lub stacjonarnie.
- ✦ Każda sesja dotyczy rzeczywistych wyzwań uczestnika.
- ✦ Podczas spotkań Mentor:
 - Analizuje bieżące sytuacje,
 - Pomaga znaleźć najlepsze rozwiązania,
 - Przekazuje sprawdzone narzędzia managerskie,
 - Przygotowuje plan działań,
 - Monitoruje wdrożenie pomiędzy sesjami,
 - Udziela informacji zwrotnej.
- ✦ Każde spotkanie kończy się planem działań wdrożeniowych realizowanych przez uczestnika do kolejnej sesji.

Metody pracy

- | | |
|------------------------------------|---|
| ✦ Mentoring indywidualny, | ✦ Ćwiczenia decyzyjne, |
| ✦ Coaching managerski, | ✦ Analizę stylu zarządzania, |
| ✦ Analizę realnych przypadków, | ✦ Zadania wdrożeniowe pomiędzy sesjami, |
| ✦ Konsultacje problemów bieżących, | ✦ Monitorowanie postępów. |
| ✦ Feedback ekspercki, | |

Obszary rozwoju

Zakres programu każdorazowo dopasowywany jest do potrzeb uczestnika i może obejmować m.in.:

Fundamenty zarządzania

- ✦ Rola managera,
- ✦ Odpowiedzialność,
- ✦ Budowanie autorytetu,
- ✦ Organizacja pracy.

Komunikacja managerska

- ✦ Wyznaczanie celów,
- ✦ Delegowanie,
- ✦ Egzekwowanie,
- ✦ Aktywne słuchanie,
- ✦ Udzielanie informacji zwrotnej.

Zarządzanie ludźmi

- ✦ Motywowanie,
- ✦ Rozwój pracowników,
- ✦ Zarządzanie zaangażowaniem,
- ✦ Budowanie odpowiedzialności.

Trudne sytuacje

- ✦ Konflikty,
- ✦ Rozmowy dyscyplinujące,
- ✦ Zarządzanie zmianą,
- ✦ Opór pracowników,
- ✦ Emocje w zarządzaniu.

Efektywność osobista

- ✦ Zarządzanie priorytetami,
- ✦ Organizacja czasu,
- ✦ Odporność na stres,
- ✦ Podejmowanie decyzji.

Przywództwo

- ✦ Rozwój własnego stylu zarządzania,
- ✦ Budowanie kultury odpowiedzialności,
- ✦ Wpływ i autorytet,
- ✦ Rozwój zespołu.

Przykładowy przebieg programu

Etap I – Diagnoza

- ✦ Określenie potrzeb,
- ✦ Wyznaczenie celów rozwojowych,
- ✦ Przygotowanie indywidualnego planu pracy.

Etap II – Indywidualne sesje mentoringowe

- ✦ Regularne spotkania,
- ✦ Analiza bieżących wyzwań,
- ✦ Wdrażanie nowych narzędzi.

Etap III – Praktyczne wdrożenie

- ✦ Realizacja działań pomiędzy sesjami,
- ✦ Konsultacje,
- ✦ Monitorowanie efektów.

Etap IV – Podsumowanie

- ✦ Ocena osiągniętych rezultatów,
- ✦ Rekomendacje dalszego rozwoju,
- ✦ Plan kolejnych działań.

Czas trwania

- ✦ Program ma charakter elastyczny.
- ✦ Najczęściej realizowany jest w cyklu od **8 do 16 sesji mentoringowych**, prowadzonych co 2–3 tygodnie.
- ✦ Standardowa sesja trwa **2 godziny**.