



APM
IT OUTSOURCING & TRAINING

EFEKTYWNOŚĆ W ORGANIZACJI



Szkolenie otwarte

Budowanie zaangażowania i odpowiedzialności wśród pracowników organizacji

ZAPRASZAMY DO UDZIAŁU:

- ✓ menedżerów różnych szczebli zarządzania,
- ✓ kierowników zespołów projektowych,
- ✓ specjalistów i koordynatorów projektów,
- ✓ oraz inne osoby, które chcą nabyć umiejętności motywowania i inspirowania podległych pracowników

Dlaczego właśnie ten projekt szkoleniowy?

„Jeżeli wykonujesz coś na co się zgodziłeś, albo należy to do Twoich obowiązków, to staraj się to zrobić jak najlepiej i czasami dodaj coś ekstra od siebie, a nie zawsze szef, ale życie Ci się odwdzięczy”

Powiedzenie, że pracownicy przychodzą do organizacji, a odchodzą od przełożonych rodzi dużo do myślenia. Należy dodać, iż pracownicy odchodzą od menedżerów, ponieważ ci nie potrafią ich zmotywować i zaangażować w pracę na rzecz całej organizacji.

Dziś kryterium: wiedza, kompetencje, doświadczenie to za mało – determinantami sukcesu są i niestety deficytowe stają się: zaangażowanie i odpowiednia postawa, nastawienie. Nie każdy się z tym rodzi, jednak to jeden z ważniejszych atrybutów bycia Liderem.

Cel szkolenia:

nabycie umiejętności wydobywania z pracowników pozytywnej energii, prowokowania ich do działania, podejmowania odpowiedzialności. To także zwiększanie satysfakcji z pracy i budowania poczucia „grania do jednej bramki”.

Korzyści ze szkolenia:

- wsparcie w procesie zarządzania i realizacji zadań na każdym poziomie struktury organizacyjnej,
- wzrost efektywności pracownika, zespołu i całej organizacji,
- kształtowanie kultury organizacyjnej i budowanie employer branding’u jako organizacji uczącej się,
- zwiększanie odpowiedzialności wśród pracowników,
- budowanie marki - PR i wzrost poziomu zadowolenia klientów zewnętrznych jak i wewnętrznych,
- budowanie i utrzymywanie własnego autorytetu jako menedżera,
- wzrost kreatywności pracowników,
- zwiększenie przewagi konkurencyjnej,
- zwiększenie satysfakcji z pracy, a tym samym zmniejszenie stresu i wypalenia zawodowego,
- nabycie umiejętności delegowania zadań i udzielania informacji zwrotnej.

Metody szkoleniowe:

Szkolenie ma charakter warsztatów interaktywnych. Podczas szkolenia wykorzystywane są ćwiczenia indywidualne i grupowe, testy, autodiagnozy, studia przypadków, scenki rodzajowe, burze mózgow.

Najważniejszym elementem szkolenia jest praktyczny trening. Trener odwołuje się do metody ABL (Activity Based Learning - uczenie w oparciu o aktywność), metody powszechnie uznawanej za najbardziej odpowiednią dla szkoleń w kontekście kształtowania umiejętności praktycznych, a także w szczególności sposób uwzględnia specyfikę uczenia się osób dorosłych, stosując się do metod i zasad andragogiki. Przesłanie warsztatów: *Teoria – Praktyka – Wymiana doświadczeń – Refleksje.*

Podczas szkolenia uczestnicy ćwiczą zachowywanie się w sytuacjach zmiany, konfliktu, czy zwiększonej intensywności pracy.

Podczas szkolenia zostanie przeprowadzony na wstępie krótki pre-test oraz na końcu zajęć post-test.

Dla zaktywizowania uczestników podczas warsztatów wykorzystane będą:

- zadania indywidualne,
- zadania grupowe,
- studium przypadku,
- filmiki poglądowe,
- burza mózgów,
- dyskusja,
- autodiagnoza, test,
- gra strategiczna-symulacyjna.

Całe szkolenie będzie przeplatane krótkimi sesjami, ćwiczeniami relaksacyjno-odprężającymi. Wskazane, aby uczestnicy mieli luźny strój. Wszelkie ćwiczenia, sesje treningowe są dostosowane tak, aby uczestnicy mogli je wykonać bez względu na stan zdrowia, wiek czy poziom sprawności ruchowej. Są one poglądowe i mają skłonić do pewnych przemyśleń, refleksji (element „zarządzania zdrowiem”), część z nich odbywa się na karimatach.

Program szkolenia

1. Co może osiągnąć menadżer dzięki zwiększaniu zaangażowania wśród pracowników:

- badania David’a MacLeod i Nita Clarke’a w 2009,
- nasz polski barometr zaangażowania,
- kluczowe aspekty i podejścia do zarządzania - jakie zmiany przechodzi organizacja w toku rozwoju i jakie są oczekiwania pracowników (model Greinera),
- sprawdzimy swój poziom zaangażowania (autodiagnoza, test).

2. Satysfakcja z pracy, a zaangażowanie pracowników:

- jak zdefiniować zaangażowanie?
- różnice i podobieństwa w motywacji i zaangażowaniu,
- czynniki wpływające na zaangażowania pracowników,
- zadowolenie z pracy pracownicy, satysfakcja z pracy, a zaangażowanie – czy są tożsame?
- zachowania pracowników świadczące o zaangażowaniu.

3. Cechy osobowości, a zadowolenie z pracy i zaangażowanie w pracę:

- osoby neurotyczne,
- osoby ekstrawertyczne,
- osoby sumienne.

4. Rola menedżera w budowaniu zaangażowania:

- jaka jest rola lidera w tym procesie?
- sposoby rozpoznawania stopnia zaangażowanego pracownika,
- techniki wzmacniania zaangażowania.

5. 3-komponentowy model zaangażowania organizacyjnego wg Meyera i Allena, rodzaje zaangażowania i jak to „ugryźć”:

- wymiar myślenia,
- wymiar odczuwania,
- wymiar działania
- zaangażowanie afektywne,
- zaangażowanie użytkowe,
- zaangażowanie normatywne.

6. Satysfakcja, zaangażowanie, motywacja, a metody pobudzania do pracy:

- kiedy przestaje się chcieć - spadek zaangażowania i demotywacja, w czym tkwi problem, lidera metody pobudzania do pracy,
- różnica między motywowaniem a inspirowaniem do pracy.
- psychologiczne aspekty motywowania, rodzaje motywacji,
- „stare, ale jare”: piramida potrzeb Maslowa – odniesienie jej do środowiska zawodowego,
- kiedy pracownik jest gotowy do „poświęceń” - czynniki niezadowolenia i czynnik satysfakcji (wg Herzberga),

7. Umiejętna komunikacja i jej wpływ na poziom zaangażowania:

- istota i sens udzielania informacji zwrotnych,
- rola pochwał, jak je wyrażać,
- „szef nie jest od udzielania gotowych odpowiedzi pracownikom, lecz zadawania właściwych pytań” – czyli sztuka zadawania pytań, pobudzania do działania i podejmowania inicjatywy,
- informacje zwrotne, w tym pochwały i konstruktywna krytyka, a także ocena okresowa pracownika,
- krytyka, reprimenda – „co, jak nie wyszło?” – budowanie świadomości poniesienia konsekwencji zaniedbania obowiązków służbowych,

8. Praktyczne narzędzia i obszary odpowiedzialności menedżera w budowaniu zaangażowania i odpowiedzialności pracowników w codziennej pracy:

- „homo economicus”? – stosowanie nagród i kar, ich wpływ na zaangażowanie i efektywność działania,
- moc pozytywów, mówienie językiem korzyści, „świętowanie” najmniejszych sukcesów,
- jak osiągnąć efekt synergii? - twórcze wykorzystywanie błędów, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, współpraca i współzawodnictwo,
- dobór pracownika do rodzaju zadania – raz jeszcze o delegowaniu zadań,
- metoda SMART i SMARTS, czyli jasny podział i zakres obowiązków,
- sposoby budowania zaangażowania pracowników w procesie zmian w organizacji,

- twórcze rozwiązywanie konfliktów.

Trener prowadzący szkolenie



Marek Pietkiewicz - jest trenerem z zakresu zarządzania dla średniej i wyższej kadry kierowniczej. Ma wykształcenie ekonomiczne i pedagogiczne. Posiada duże doświadczenie w zarządzaniu licznymi zespołami pracowniczymi – zajmował stanowiska dyrektora ds. handlowych i marketingu w średnich i dużych firmach sektora usługowo-finansowego. Jest członkiem rady nadzorczej spółki akcyjnej oraz doradcą w jednostkach administracji publicznej.

Specjalizuje się w szeroko pojętym audycie personalnym oraz zarządzaniu zasobami ludzkimi ZZZ m.in. zarządzaniu przez cele, zarządzaniu czynnościami i miejscem pracy, delegowaniu zadań, motywowaniu zespołów pracowniczych, assessment center, rekrutacji i selekcji, ocenie pracownika, opisach i wartościowaniu stanowisk pracy. Zajmuje się zagadnieniami dotyczącymi umiejętności budowania autorytetu, komunikacji interpersonalnej, budowania wizerunku (PR), wystąpień publicznych, protokołu dyplomatycznego a także radzenia sobie w trudnych sytuacjach oraz radzeniu sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym. Jest specjalistą od technik sprzedaży i negocjacji. Posiadam uprawnienia audytora SZJ wg norm ISO 9001.

Miejsce i terminy realizacji szkolenia

TERMIN SZKOLENIA:

- **01-02 lipca 2020 r.**

Szkolenie obejmuje 14 godzin dydaktycznych (1 godzina dydaktyczna = 45 minut) i realizowane jest w godzinach od 9⁰⁰ do 15¹⁵. W trakcie zajęć przewidziana jest pół godzinna przerwa na lunch.

Szkolenie realizowane będzie we Wrocławiu w salach dydaktycznych Wyższej Szkoły Zarządzania Edukacja, przy ul. Krakowskiej 56-63, 50-425 Wrocław.

Wycena inwestycji szkoleniowej

Koszt udziału w szkoleniu wynosi **1090,00 PLN** + 23% VAT (słownie: jeden tysiąc dziewięćdziesiąt złotych + 23 % VAT) od osoby.

Koszt ten obejmuje:

- udział w 14 godzinnych zajęciach,
- profesjonalne materiały szkoleniowe,
- całodzienny serwis kawowy,
- obiad w każdym dniu szkolenia,
- zaświadczenie o ukończeniu kursu.



Należność za uczestnictwo w szkoleniu prosimy przekazać przelewem przed rozpoczęciem zajęć na podstawie faktury proforma na konto w **Santander Bank Polska 93 1090 2428 0000 0001 2239 6371**.

Kontakt w sprawie szkolenia:

W przypadku pytań prosimy o kontakt z naszym konsultantem

tel.: +48 531 972 279

e-mail: szkolenia@apm.wroclaw.pl

Podmiotem prawnym składającym niniejszą ofertę jest firma: APM Przemysław Plewa, ul. Boczna 6, 55-003 Nadolice Wielkie. Firma jest wpisana do Ewidencji Działalności Gospodarczej, REGON: 932213013, NIP: 897-158-40-48

O nas

Firma APM powstała w 2009 roku i jest odpowiedzią na coraz większe zapotrzebowanie rynku na outsourcing usług IT oraz na praktyczną wiedzę związaną z wykorzystywaniem programów komputerowych w działalności firm, głównie Excela, PowerPointa i MS Project. Od dłuższego czasu realizujemy także szkolenia z zakresu produkcji i optymalizacji procesów produkcji, logistycznych i jakościowych a także zarządzania, HR i handlu.

Specjalizujemy się w budowaniu zindywidualizowanych projektów szkoleniowych dostosowanych do potrzeb Klientów. Nasze szkolenia i warsztaty opieramy na rozpoznanym zapotrzebowaniu firm. Ważnym aspektem jest dobór trenerów, którzy posiadają wieloletnie doświadczenie praktyczne w zarządzaniu określonym obszarem działalności firmy. Oferowane szkolenia i treningi rozwijają praktyczne umiejętności poprzez stosowanie aktywnych metod szkolenia.