



*Ar jūsų lyderiai žino, kaip užtikrinti didžiausią savo komandos indėlį siekiant svarbiausių organizacijos tikslų?*

Faktas, kad jokia organizacija niekuomet netapo puiki be išskirtinių lyderių – lyderių, kurie sujungia savo komandų pastangas su kritiškai svarbiais organizacijos tikslais, kurie sugeba atskleisti kiekvienos asmenybės potencialą komandoje, kurie sujungia sistemas, išaiškina tikslus ir įkvepia pasitikėjimą.

## Sprendimas

Tai viena viena pagrindinių *FranklinCovey* lyderystės mokymų programų, kuri padeda naujiems ir patyrusiems vadovams ugdyti esmines lyderystės kompetencijas:

- 1. Įkvėpti pasitikėjimą**  
Įtakos ir patikimumo stiprinimas tarpasmeniniuose santykiuose
- 2. Išaiškinti tikslą**  
Aiškaus ir įtikinamo tikslo bei vizijos sukūrimas, kurie skatintų darbuotojus įdėti didžiausias pastangas.
- 3. Suvienyti sistemas**  
Efektyvus tikslų įgyvendinimas ir vykdymo kultūra, darbuotojų pritraukimas ir išlaikymas, darbo procesų tobulinimas, klientų lojalumo didinimas.
- 4. Atskleisti talentą**  
Darbuotojų ugdymas ir jų potencialo atskleidimas

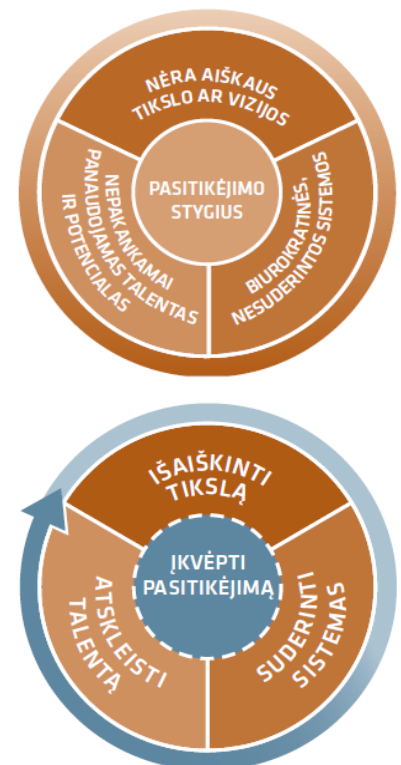
Ši mokymų programa remiasi didesne 25 metų tarptautine *FranklinCovey* lyderių ugdymo patirtimi ir žymiausių lyderystės ekspertų įžvalgomis, tarp kurių:

- Jack Welch (buvęs didžiausios pasaulyje kompanijos „GE General Electric“ vadovas)
- Ram Charan (knygos „Execution: The Discipline of Getting Things Done“ autorius)
- Fred Reichheld (knygos „The Ultimate Question“ autorius)
- Clayton Christensen (knygos „The Innovator's Dilemma“ autorius)
- Stephen R. Covey (knygos „The 7 Habits of Highly Effective People“ autorius)
- Stephen M. R. Covey (knygos of „The Speed of Trust“ autorius)

## Rekomenduojamas saviugdос procesas

Kelių dienų mokymai savaime neleidžia pasiekti esminio pokyčio. Vadovaudamiesi tarptautine patirtimi ir tyrimais, siūlome patikrintą procesą, kurį sudaro:

- 360° lyderystės kompetencijų (IQ) vertinimas, kuris leidžia dalyviui suprasti tobulintinas sritis (ataskaita formuojama remiantis savo, vadovo, kolegų ir pavaldžių darbuotojų vertinimais),
- 3 d. praktinė sesija įskaitant profesionalią *FranklinCovey* metodinę dalyvio medžiagą,
- veiksmų plano įgyvendinimas ir el. prieiga prie praktinių įrankių bei kitų šaltinių ([www.leadershipcontract.com](http://www.leadershipcontract.com)),
- pakartotinis IQ vertinimą (po 6 mėnesių) pokyčiui pamatuoti,
- rezultatų aptarimo ir įgūdžių įtvirtinimo sesija.



## Programos apžvalga

<p><b>ĮVADAS</b></p>	<p>Puikių lyderių ir lyderystės pagrindai. Asmenybės visumos paradigma. 4 esminės puikaus lyderio taisyklės.</p>
<p>Principas Nr. 1 <b>ĮKVĖPKITE PASITIKĖJIMĄ</b></p>	<p>Pasiekiu rezultatų naudodamas (-a) asmeninę įtaką ir patikimumą (neformalus arba moralinis autoritetas).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pasitikėjimo greitis</li> <li>▪ Puikaus lyderio patikimumas: charakteris ir kompetencija.</li> <li>▪ 13 aukštą pasitikėjimą kuriančių elgesio tipų.</li> </ul>
<p>Principas Nr. 2 <b>IŠAIŠKINKITE TIKSLĄ</b></p>	<p>Jei yra aiškus, bendras ir įtikinamas tikslas, žmonės savanoriškai įdės didžiausias pastangas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Paaiškinkite komandos tikslą: <ul style="list-style-type: none"> <li>– apibrėžkite darbą, kurį reikia atlikti,</li> <li>– sukurkite strateginį ryšį,</li> <li>– susiekite su pinigų uždirbimo modeliu.</li> </ul> </li> <li>▪ Sukurkite viziją.</li> </ul> <p style="text-align: right;"><i>Darbo kurį reikia atlikti ir strateginio ryšio tyrimas Komandos tikslo ir bendros vizijos kūrimo forma</i></p>
<p>Principas Nr. 3 <b>SUDERINKITE SISTEMAS</b></p>	<p>Ilgalaikę sėkmę užtikrina sistemos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vykdymas, svarbiausių tikslų ir jų įgyvendinimo disciplinos: <ul style="list-style-type: none"> <li>– susitelkite į tai, kas žiauriai svarbu,</li> <li>– vadovaukitės progreso rodikliais,</li> <li>– naudokite motyvuojančią rezultatų „švieslentę“,</li> <li>– sukurkite atskaitingumo ritmą.</li> </ul> </li> <li>▪ Talentų valdymas, darbuotojų pritraukimas ir pozicionavimas.</li> <li>▪ Aiškiai suprantamų ir visas komandos funkcijas apjungiančių darbo procesų kūrimas.</li> <li>▪ Klientų grįžtamasis ryšys.</li> </ul> <p style="text-align: right;"><i>Svarbiausių tikslų ir progreso rodiklių kūrimo įrankiai Komandos talento įvertinimo forma Procesų tobulinimo ir planavimo įrankis</i></p>
<p>Principas Nr. 4 <b>ATSKLEISKITE TALENTĄ</b></p>	<p>Mano darbas yra atskleisti komandos talentą ir aistrą siekiant svarbiausių tikslų</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ugdomasis vadovavimas.</li> <li>▪ Trys lyderystės pokalbiai: <ul style="list-style-type: none"> <li>– balso: patvirtinkite kitų vertę ir potencialą.</li> <li>– veiklos: paaiškinkite lūkesčius ir atskaitingumą,</li> <li>– kliūčių pašalinimo: būkite pagalbos šaltiniu.</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: right;"><i>Pokalbių planavimo formos Susitarimo dėl abipusiai naudingo bendradarbiavimo forma</i></p>

## Programos moduliai

Remiantis pagrindine *FranklinCovey* Lyderystės programa, galima sudaryti jūsų poreikius atitinkančią vadovų ugdymo programą pasirenkant atskirus, 3-4 val. trukmės modulius:

- 1 modulis: 4 esminiai lyderystės principai.
- 2 modulis: įkvėpkite pasitikėjimą.
- 3 modulis: komandos tikslo ir strategijos išaiškinimas.
- 4 modulis: sumažinkite vykdymo spragas.
- 5 modulis: sukurkite puikią darbo sistemą ir procesus.
- 6 modulis: atskleiskite komandos talentą.
- 7 modulis: veskite į priekį skirtingas kartas.
- 8 modulis: laimėkite klientų lojalumą.