

4 esminiai LYDERIŲ vaidmenys

Daugiau nei 2 metus visame pasaulyje *FranklinCovey* vykdytas tyrimas atskleidė, kad organizacijų ir verslo savininkai iš savo vadovų ir lyderių tikisi:

- Plataus mąstymo ir gebėjimo greitai prisitaikyti.
- Gebėjimo transformuoti strategiją į prasmingą darbą.
- Ugdyti žmonės siekiant geresnių veiklos rezultatų.

Atsižvelgdama į tai ir daugiau nei 30-ies metų tarptautinę patirtį, *FranklinCovey* išskyrė 4 esminius vaidmenis, kurie stiprina vadovų lyderystės kompetencijas ir padeda pagerinti veiklos rezultatus.

PROGRAMA APIE TAI, KAIP...

- 1. Įkvėpti pasitikėjimą**
Pradedant nuo asmeninio stiprinimo, sukurkite pasitikėjimo kultūrą komandoje.
- 2. Sukurti viziją**
Aiškiai įvardinkite komandos viziją – kur einame, ir strategiją – kaip ten nueisime.
- 3. Įgyvendinti strategiją**
Suderinkite pagrindines sistemas ir sukurkite disciplinuotą svarbiausių tikslų įgyvendinimo procesą.
- 4. Atskleisti potencialą**
Kurkite grįžtamojo ryšio kultūrą ir praktikuokite koučingo įgūdžius siekdami atskleisti kiekvieno komandos nario potencialą.



KAM SKIRTA PROGRAMA?

Programa *4 esminiai lyderių vaidmenys* ugdo vadovus – lyderius, kurie nuosekliai tobulina savo įgūdžius, pasitelkdami unikalią, į praktinį taikymą orientuotą *FranklinCovey* mokymosi sistemą.

Šis sprendimas tinka...

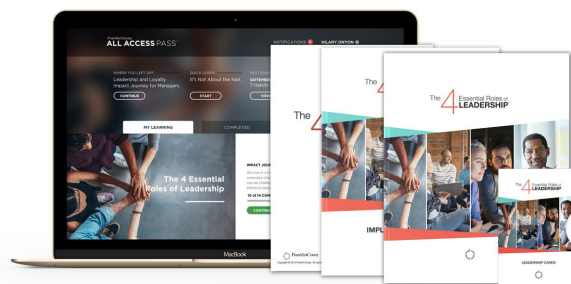
- Naujai paskirtiems vadovams, kuriems sunku pasiekti reikalingus rezultatus.
- Patyrusiems vadovams, norintiems stiprinti savo lyderystės kompetencijas.

Nes...

- Pateikia aiškią ir praktišką sistemą, kuri padeda pamatą sėkmingam darbui naujoje pozicijoje.
- Sesijos metu dirba su konkrečiais savo verslo atvejais ir suplanuoja tolesnius darbus su savo komandos nariais.

KĄ GAUNA PROGRAMOS DALYVIS?

- Individualų arba 360° lyderystės kompetencijų (LQ) vertinimą.
- Dalyvio gidą su praktinio taikymo įrankių formomis.
- Praktinio taikymo komandose gidą.



POKYČIO KELIONĖ



PRAKTIŠĖS SESIJOS PROGRAMA

<p>ĮVADAS Kaip galėčiau tapti efektyvesniu lyderiu (-e)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kaip mes suprantame, kas yra lyderystė? • Darbuotojų įsitraukimo į veiklą lygiai. • 4 įsitraukimo varikliai ir lyderių vaidmenys. • LQ vertinimo apžvalga.
<p>ĮKVĖPTI PASITIKĖJIMĄ Kaip galiu būti lyderiu (-e), kuriuo kiti pasirenka sekti?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Patikimumas ir jį lemiantys elementai. • Patikimumo elementų stiprinimas. • Komandos kultūros formuluotės rengimas.
<p>SUKURTI VIZIJĄ Kuo reikšmingas yra mūsų komandos darbas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vizija, misija ir strategija. • Komandos vizijos rengimas. <ul style="list-style-type: none"> – Aktualios strategijos rengimas: klientų poreikių, komandos narių gebėjimų, strateginio konteksto ir vertės kūrimo analizė. • Komandos strategijos pristatymas ir būtini pristatymo elementai.
<p>ĮGYVENDINTI STRATEGIJĄ Kaip galėtume lengviau pasiekti norius rezultatus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pagrindinės sistemos (žmonės, struktūra, atlygis, resursai, sprendimai, procesai) ir tarpusavio suderinimas. • Svarbiausių tikslų įgyvendinimo – 4 <i>vykdymo disciplinų</i>[®] planas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Susitelkite į tai, kas gyvybiškai svarbu. 2. Vadovaukitės progreso rodikliais. 3. Naudokite įtaigią rezultatų švieslentę. 4. Sukurkite atskaitingumo ritmą.
<p>ATSKLEISTI POTENCIALĄ Kaip efektyviai ugdyti komandos norius</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Žmogaus visuma: kūnas, protas, širdis, siela. • Grįžtamasis ryšys ar koučingas? • Palaikančio ir nukreipiančio grįžtamojo ryšio teikimo praktika. • Pagrindiniai koučingo įgūdžiai ir struktūra. • Koučingo praktika • Grįžtamasis ryšys ir koučingas skaitmeniniame amžiuje.
<p>APIBENDRINIMAS Kas toliau?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Praktinio taikymo gido apžvalga. • Atskaitingumo partnerio pasirinkimas.