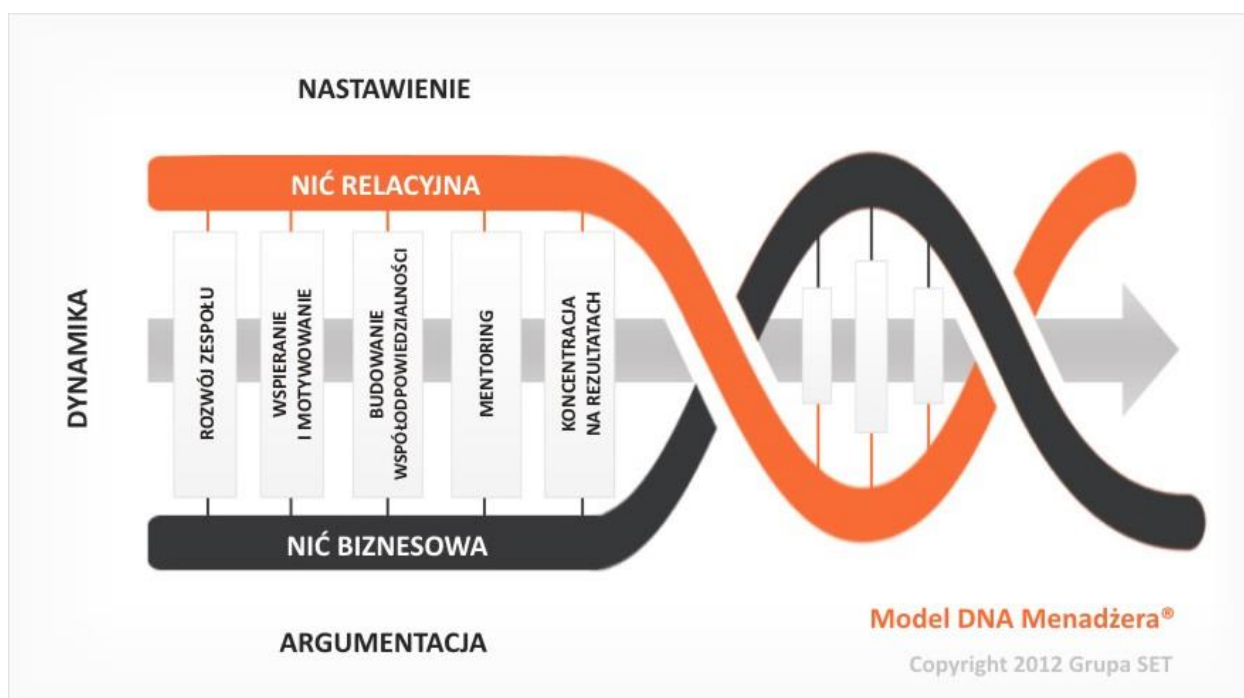


MODEL DNA MENADŻERA®



DNA MENADŻERA®



Rola menedżera, przy dzisiejszym poziomie oczekiwań pracodawcy i zespołu jest szalenie trudna.

Z jednej strony stoją wysokie wymagania rynku, tworzące ogromną presję. Z drugiej strony jest zespół, który oczekuje zminimalizowania tej presji i wsparcia od swojego lidera. Z jednej strony mamy natchnione cytaty o wielkich liderach, z drugiej szarą rzeczywistość - napięcie, stres i brak motywacji.

DNA Menadżera® jest modelem edukacyjnym, stworzonym w oparciu o najlepszą, zweryfikowaną w praktyce wiedzę oraz nasze doświadczenia, zarówno z własnej, wieloletniej praktyki menadżerskiej, jak i z tysięcy godzin spędzonych z menadżerami na sali szkoleniowej. Rozumiemy realia, w których pracują dzisiejsi menadżerowie, bo sami ich doświadczyliśmy. Stworzyliśmy model, który pozwala na taki rozwój menadżerów, który godzi wymagania rynku, organizacji i zespołu. Wiemy, że to możliwe.

Jak rozumiemy model?

Dynamika.

Nastawienie (nić relacyjna).

Argumentacja (nić biznesowa).

DYNAMIKA oznacza postawę menadżera, która przejawia się w umiejętnym balansowaniu między realizacją oczekiwań organizacji przez menadżera a relacjami z pracownikami i zespołem. Menadżerowie często stoją tak bardzo po stronie firmy, że burzą relacje w zespole. I odwrotnie, często jest tak, że w imię dobrych relacji, menadżer zapomina o swojej roli, za którą organizacja przecież mu płaci. Sprawny menadżer musi umieć dynamicznie poruszać się między dwiema postawami – Nastawieniem i Argumentacją.

NASTAWIENIE reprezentowane jest w modelu DNA przez **nić relacyjną**, czyli postawę, która pozwala na zbudowanie i podtrzymywanie dobrej relacji z zespołem i sprawia, że jego nastawienie do produktu i firmy, jest zwyczajnie zdrowe. Ta postawa, która wyraźnie komunikuje rolę menadżera i rolę poszczególnych członków zespołu, cechuje się jasnymi zasadami, życzliwością, asertywnością i – nade wszystko – troską o rozwój pracowników i dobre warunki pracy.

ARGUMENTACJA, reprezentowana w modelu przez **nić biznesową**, to postawa dbania o interes organizacji. Samo posiadanie dobrej relacji z zespołem nie wystarczy, aby dobrze funkcjonować i realizować cele i zadania, za które i menadżer i zespół otrzymują wynagrodzenie. Menadżer musi potrafić w sposób jasny argumentować swoje oczekiwania, informować o granicach, których nie akceptuje, musi potrafić stawiać ludziom wymagania i egzekwować ich realizację.

KOMPETENCJE

Właściwa Dynamika, jako umiejętność poruszania się między dwoma postawami (Nastawienie i Argumentacja), jest możliwa wtedy, kiedy menadżer posiada w pełni ukształtowane kluczowe kompetencje pozwalające na dobre „czucie” biznesu i diagnozowanie jakości relacji z zespołem oraz poziomu realizacji oczekiwań organizacji.

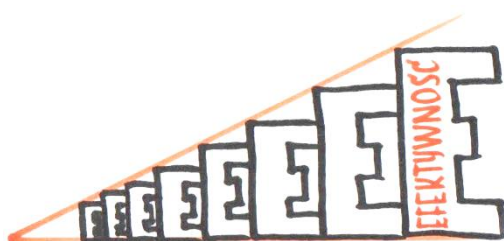
ROZWÓJ ZESPOŁU - W organizacjach XXI wieku jest coraz mniej miejsca na pracę odtwórczą. Minęły już czasy, w których wystarczyło kogoś czegoś nauczyć „raz a porządnie” i oczekiwać, aż jego praca przyniesie efekty. Dziś, w dobie Internetu i możliwości prawie nieograniczonej możliwości interakcji klientów z marką, trudno jest przewidzieć kierunek zmian, czy oczekiwań klienta. Dlatego w rolę menadżera jest wpisany rozwój kompetencji zespołu. Menadżer nie jest w stanie kontrolować pracowników w każdym momencie, więc musi wykształcić w nich takie kompetencje, które pozwolą na coraz większą samodzielność.

WSPIERANIE I MOTYWOWANIE - Dbałość o rozwój tych kompetencji przez menadżerów jest tyleż oczywista co, niestety, rzadka. Wielu menadżerów nie widzi konieczności wspierania pracowników, zwłaszcza kiedy pracownik ma już pewien staż i doświadczenie w organizacji. U wielu z nich pokutuje mit, że motywują wyłącznie pieniądze, a wszelkie inne próby motywacji to zwyczajna psychologiczno - szkoleniowa ściema. Mamy badania na to, że jest dokładnie odwrotnie. Że pieniądze są nie tyle motywatorem, co warunkiem koniecznym do wykonywania pracy. Że ludziom potrzeba czegoś innego, niż wmawiania, że potrzebują więcej pieniędzy. W modelu DNA Menadżera® kładziemy szczególny nacisk na rozwój tych właśnie kompetencji.



BUDOWANIE WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚCI - Powiedzenie: „Jeśli coś ma być dobrze zrobione, zrób to sam” jest tak mocno zakorzenione w naszej kulturze, że wielokrotnie, zamiast powierzać ludziom odpowiedzialne zadania, menadżerowie tłumaczą krok po kroku, jak je wykonać, a potem drobiazgowo je kontrolują. To powoduje, że narzekają na brak czasu i na słabą efektywność swoich ludzi. Tymczasem rolą menadżera jest prowadzenie ludzi do samodzielności i odpowiedzialności za to, co robią, włącznie z koniecznością poniesienia konsekwencji. Dlatego naszym założeniem jest: „Nigdy nie rób sam tego, co mogą zrobić Twoi ludzie”. Ucz ich, deleguj na nich, a sam zajmij się zarządzaniem, a nie wykonywaniem.

MENTORING – Jak w efektywny sposób pracować z ludźmi, którzy mają doświadczenie? Jak sprawić, żeby nie przygasić ich kompetencji nadmierną kontrolą, a raczej umiejętnie dobrać dyrektywne i niedyrektywne narzędzia pracy? Mentor to ktoś, kto stawia wyzwania, nie rozwiązuje wszystkich problemów za podopiecznego. W modelu DNA Menadżera® nauczysz się tej właśnie metody pracy, która, obok treningu na stanowisku pracy, jest najbardziej efektywną z metod rozwojowych (odpowiednio: 65% i 56% wg badań Ipsos, luty 2006).



KONCENTRACJA NA REZULTATACH - Organizacja zatrudnia ludzi, aby wykonywali pracę, na którą się umówili. Jakkolwiek brutalnie to brzmi, w organizacji nie ma miejsca na indywidualną pracę i inspirujące pomysły, które ludzie realizują sobie w całej firmie, jak się komu podoba. Po to jest zarząd i dyrektorzy pionów, aby ustalać strategię i plan na jej realizację. Za

samą zaś realizację odpowiedzialni są menadżerowie liniowi i ich zespoły. Kluczem do realizacji strategii organizacji jest właściwe rozumienie roli przez menadżerów i pracowników. Model DNA Menadżera® wskazuje, w jaki sposób koncentrować się na rezultatach i nie zgubić przy tym relacji z zespołem.

DLACZEGO GRUPA SET®?

Od ponad 15 lat z sukcesami wspieramy
rozwój wiodących korporacji i rynku szkoleniowego w Polsce.

Zrealizowaliśmy ponad 25 000 godzin
efektywnych szkoleń i procesów rozwojowych.

