



ЛІДЕР – ЕНЕРГІЯ ПОТЕНЦІАЛУ КОМАНДИ



ТАЙМІНГ

35+ ГОДИН

3+ ГОДИНИ

Зворотного
зв'язку

12+ ГОДИН

Індивідуальної роботи з коучем
для керівництва

ВАРТІСТЬ

6500 ГРН/ГОДИНА

МЕТА:

- Формування системного підходу до власної моделі управління, нарощування компетенцій менеджменту та EQ
- Формування довгострокової моделі поведінки та вміння зрозуміло транслиувати свій стиль управління
- Формування безпечного середовища для роботи команди із стійким рівнем авторитетності

ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ (ДОСЯГНЕННЯ):

- Розширення зон авторитету шляхом компетенцій EQ.
- Вміння примножити результат завдяки синергії єдності лідера та команди.



ПРОГРАМА «ЛІДЕР-КОНЦЕПТ»



ТАЙМІНГ

25 ГОДИН

ВАРТІСТЬ

6500 ГРН/ГОДИНА

МЕТА:

- Розкриття автентичності та особистого потенціалу лідера.
- Формування системного підходу до власної моделі управління, нарощування компетенцій менеджменту та EQ.

ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ (ДОСЯГНЕННЯ):

- Прогрес сильних сторін Лідера.
- Переваги в поведінковому та емоційному інтелекті.
- Покращення загального бачення процесу керування з деталізацією своїх задач.
- Синхронізація з органікою команди та формування єдиної безпечної зони роботи та досягнення результату.
- Розширення зон авторитету шляхом компетенцій EQ.

МОДУЛЬ 1. ЛІДЕР

Напрямки опрацювання:

1. VUCA/BANI світ та лідерство.
2. Від ЕГО-лідерства до ЕКО-лідерства.
3. Тип лідерства та власна самобутність.
4. Мислення і основні зони розвитку лідера.
5. Ключові компетенції сучасних лідерів «Бути-Думати-Робити».
6. Ефективний сучасний лідер команди. Навички, якості і мислення.
7. EQ лідера. Матриця станів та Шкала тонів.
8. Емоційне здоров'я лідера.



Отримуються переваги:

1. Формування авторитету в команді не тиском, а власним прикладом.
2. Відповідальність за результати команди та її ефективність.
3. Напрацювання критичного та системного мислення, як основ успішного управління.
4. Оволодіння компетенціями емоційного інтелекту.
5. Автентифікація власного стилю лідерства.

МОДУЛЬ 2. КОНЦЕПТ

Напрямки опрацювання:

1. Мислення росту проти фіксованого мислення.
2. Основні відмінності і завдання лідера.
3. Аналіз досягнутого. Проактивність.
4. Узгодженість, послідовність і зрозумілість завдань.
5. Врахування рівня зрілості працівників – ситуаційне лідерство.
6. Постійність і якість зворотного зв'язку — як вагомі фактори залучення та розвитку працівників.
7. Мотиваційні профілі.
8. Управління змінами.

Отримуються переваги:

1. Розкриття потенціалу та реальних можливостей зростання команди.
2. Підвищення рівня володіння навичкою Ситуативного лідерства.
3. Лідер не за посадою, а за компетенціями.
4. Застосування індивідуальної мотивації, як дієвого інструменту задля підтримки рівня зацікавленості та залучення у процес членів команд.
5. Ефективне управління змінами.



ПРОГРАМА «МОДЕЛЬ АСЕРТИВНОСТІ»



ТАЙМІНГ

6 ГОДИН

ВАРТІСТЬ

6500 ГРН/ГОДИНА

МЕТА:

- Вдосконалення компетенції лідера через здатність не залежати від зовнішніх впливів та оцінок, самостійно регулювати власну поведінку та відповідати за неї.
- Оволодіння стійкістю лідера.

ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ (ДОСЯГНЕННЯ):

- Напрацювання конкретних дій та інструментів з управління своїм лідерським стилем та вмінням приймати виклики.
- Формування довгострокової моделі поведінки та вміння зрозуміло транслювати свій стиль управління.

МОДУЛЬ 1. АСЕРТИВНІСТЬ – ЯК ВНУТРІШНЯ СИЛА ЛІДЕРА

Напрямки опрацювання:

1. Асертивність з лідерської позиції.
2. Потенціал асертивності.
3. Формула власної впевненості.
4. Права асертивної особистості.
5. Мікро- і макро-менеджмент власної впевненості.
6. Моделі поведінки – турбота про внутрішню силу.
7. Інструментарій асертивності – внутрішня сила.
8. Формування стійкої довгострокової моделі асертивності.



МОДУЛЬ 2. АСЕРТИВНІСТЬ – ЯК ЗОВНІШНЯ ОПОРА ДЛЯ ЛІДЕРА

Напрямки опрацювання:

1. Асертивна поведінка у взаємодії з зовнішнім середовищем.
2. Вплив на прийняття рішень.
3. Масштаб мислення та асертивність.
4. Проявлення асертивності в емоційному інтелекті
5. Взаємозв'язок асертивності та відповідальності.
6. Трансляція стилю управління.
7. Інструментарій асертивності, як зовнішньої опори лідера.
8. Формування стійкої довгострокової моделі асертивності – зовнішня опора лідера.

Отримуються переваги:

1. Якість сильного та надихаючого лідера.
2. Управління в умовах зовнішніх викликів.
3. Посилення компетенцій емоційного інтелекту.
4. Зовнішня трансляція послідовності та зрозумілого стилю лідерства, посилення авторитету лідера.



ПРОГРАМА "МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ H.U.M.A.N. C.A.R.E."



ТАЙМІНГ

6 ГОДИН

ВАРТІСТЬ

6500 ГРН/ГОДИНА

МЕТА:

- Вдосконалення компетенції лідера.
- Формування безпечного середовища для роботи команди із стійким рівнем авторитетності.
- Укріплення позиції лідера в команді.

ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ (ДОСЯГНЕННЯ):

- Напрацювання конкретних дій та інструментів з управління командою, як Лідера, який здібний бачити особистість та внесок кожного учасника команди.
- Вміння примножити результат завдяки синергії єдності лідера та команди.

МОДУЛЬ 1. ПОВЕДІНКОВИЙ ІНТЕЛЕКТ

Напрямки опрацювання:

1. H – Helpfulness: користь.
2. U – Understanding: розуміння
3. M – Mingle: невимушене спілкування
4. A – Amuse: Позитив.
5. N – Note: Увага та участь
6. Інструментарій та підтримуючі моделі поведінки, як гарантія здорових взаємовідносини лідера і команди.
7. Формування стійкої довгострокової моделі управління H.U.M.A.N.



Отримуються переваги:

1. Посилення навичок, що розкривають потенціал, та безконфліктного менеджменту.
 2. Розвиток комунікативних компетенцій.
 3. Стійка модель здорових взаємовідносин лідер-команда.
 4. Розвиток авторитету.
- Посилення поведінкового інтелекту та розуміння його впливу на успіх в загальному досягненні результатів.

МОДУЛЬ 2. ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ

Напрямки опрацювання:

1. C – Clarity: ясність.
2. A – Autonomy: автономність
3. R – Relationships: взаємовідносини.
4. E – Equity: справедливість.
6. Інструментарій та підтримуючі моделі поведінки, як гарантія здорових взаємовідносин лідера і команди.
7. Формування стійкої довгострокової моделі управління C.A.R.E.

Отримуються переваги:

1. Посилення компетенції автентичності лідера ефективної моделі взаємовідносин лідер-команда.
2. Посилення авторитету лідера.
3. Вдосконалення системної роботи на результат.
4. Посилення компетенції емоційного інтелекту.
5. Отримання зворотного зв'язку та синергія у взаємодії лідер-команда.