



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.