

Sela.

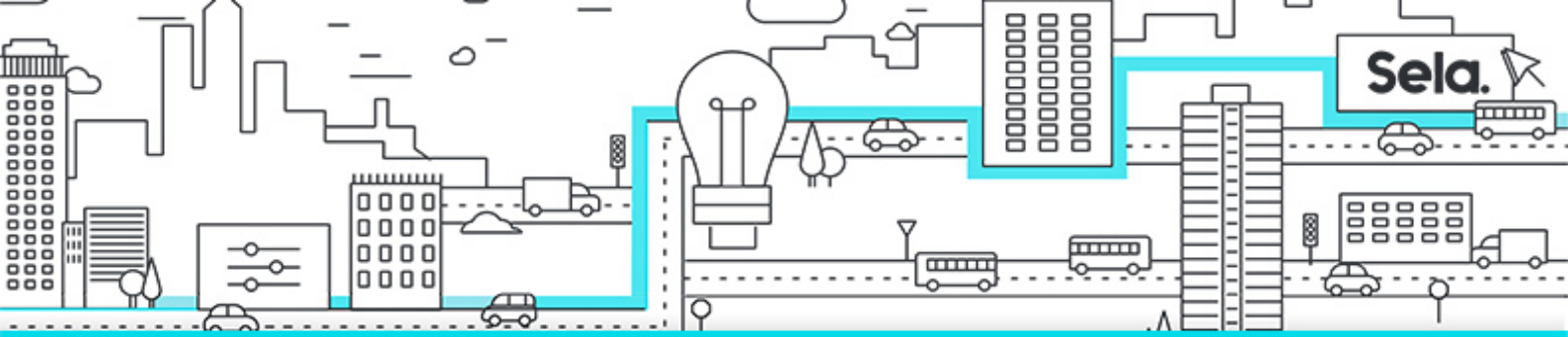
MNG27A

איך להניע עובדים למצוינות - המנהל כמאמן

college@sela.co.il

03-6176666





איך להניע עובדים למצוינות - המנהל כמאמן

MNG27A - Version: 1

2 days course

תיאור:

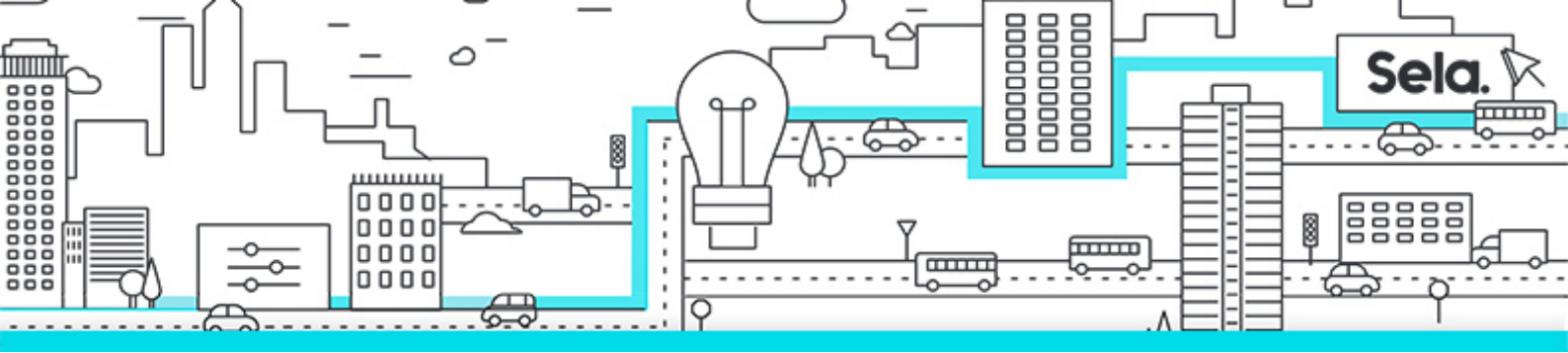
בעולם המשתנה באופן תמידי, ואשר מציב בכל פעם אתגרים חדשים בפני ארגונים ומנהלים, המורכבות עולה והסביבה הדינמית מחייבת למידה והתעדכנות תמידיים. זהו עולם של VUCA (תנודתיות, אי ודאות, מורכבות ועמימות), עולם שבו המנהל אינו יכול לתפקד אך ורק כמנהל אלא נזקק למיומנויות נוספות בינאישיות מורכבות יותר, ביניהם מיומנויות של אימון. עובדים מקצועיים - המתקדמים לתפקידי ניהול, נדרשים, בנוסף, לידע המקצועי שלהם, לרכוש גם מיומנויות ניהול ומנהיגות אשר יאפשרו להם להתמודד עם הסוגיות הניהוליות המשתנות. מנהלים ותיקים - נדרשים גם כן לעדכן את "ארגז הכלים" שלהם ולהתאימו לעולם הניהול החדש. סלע וגומא חברו יחדיו על מנת לתת מענה מקצועי למנהלים אלו.

קהל יעד:

מנהלים בכל הדרגות שנדרשים להתמודד עם עולם עסקי משתנה ולהתאים עצמם אליו.

מטרות:

- הקניית מושגים, גישות, טכניקות וכלים בניהול מעולם האימון, המותאמים לסביבה התחרותית ורבת האתגרים שבה פועלים ארגונים כיום
- הקניית מיומנויות ניהול לשיפור התפקוד האישי בניהול אנשים, בקבלת החלטות ויישומן, תוך חתירה למצוינות והעצמה אישית
- נתינת כלים למנהלים אשר בעזרתם יהיו מובילי שינוי ומנהיגים
- טכניקות להעלאת הביצועיים בארגון, השגת מטרות הארגון / הצוות / המנהל
- רכישת הרגלי עבודה נכונים לביצועי-על
- עיצוב תרבות ארגונית למצוינות



נושאים:

• היכרות עם עולם האימון

- מהו אימון?
- למי מתאים תהליך האימון?
- הנחות יסוד לתהליך.
- שלבי תהליך האימון.
- מה בין ניהול לבין אימון? כיצד עוברים מעמדה ניהולית לעמדה אימונית?

• תוכנית אישית וארגונית

- גיבוש ובניית תוכנית אישית
- הבנת/קביעת היעוד הארגוני כחלק מהאסטרטגיה הארגונית הכוללת.

• תוכנית פעולה- טכניקות

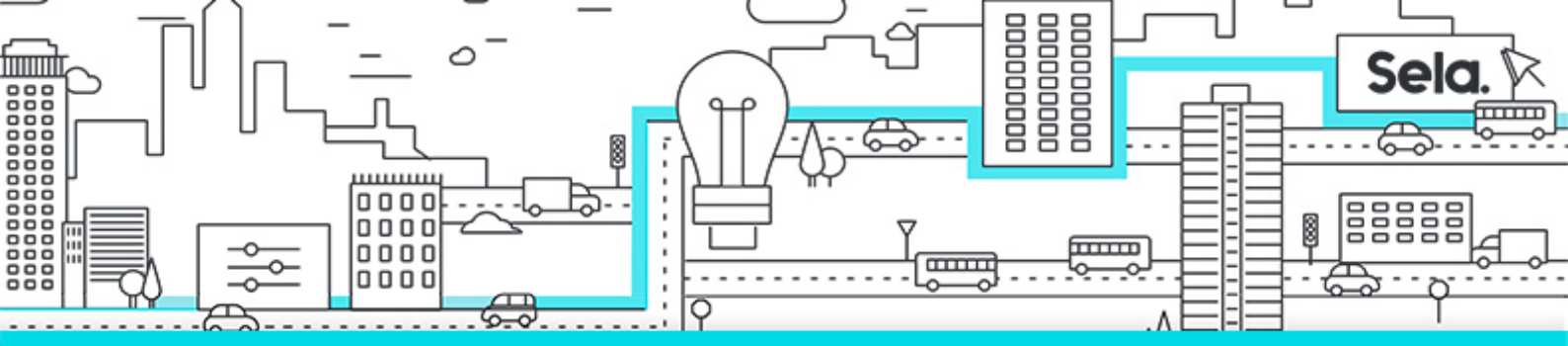
- מודעות וטווח הבחירה.
- גורמים מעכבים ומקדמים (התנגדויות, הרגלים, דימוי עצמי, טייס אוטומטי, תירוצים, פרדיגמות ועוד).
- בניית תוכנית פעולה.
- מדידה וליווי אימונים.
- אני מנהל אנשים, לא משימות

• חשיבה מנצחת

- פרדיגמות.
- עיצוב מחדש של מסגרות ההתייחסות שלנו.
- פריצות דרך.
- ניהול עצמי.

• מיומנויות אימוניות, בינאישיות

- הקשבה אפקטיבית
- העצמה. שימת דגש על חוזקות.
- שאילת שאלות כמיומנות מעצימה אישית וכתורמת לפיתוח הצוות.
- טיפול בהתנגדויות



- התאמת עובד לתפקיד ולא תפקיד לעובד