

PRZYWÓDZTWO

1. Inspirowanie i budowanie zaangażowania. *Pobudzanie pracowników do ponadprzeciętnej aktywności przez stosowanie inspirującego apelu oraz oddziaływanie na nich przez przykład i szacunek oraz stosowanie metod i narzędzi pobudzania motywacji wewnętrznej osób zatrudnionych. W ramach danej kompetencji szczególnie cenione jest przekonanie pracowników, że praca którą wykonują ma sens a ich podwyższone zaangażowanie zapewni sukces firmie i pracownikom. Weryfikacja tej kompetencji w praktyce polega na porównaniu zaangażowania pracowników na różnym etapie realizacji zadania oraz efektu końcowego ich pracy z przyjętymi/założonymi normami/planem itp.*

- Czynniki wpływają na zaangażowanie
- Reguła zaangażowania i konsekwencji
- Koncepcja modyfikacji zachowań/uczenia się
- Czynniki wpływające na sukces w organizacji
- Metody i narzędzia budowania zaangażowania
- Umiejętność oceny potencjału pracowników
- Delegowanie zadań zgodnie z kompetencjami pracowników
- Inspiracja odpowiednim komunikatem werbalnym
- Sprawne i skuteczne tworzenie rozwiązań podnoszących zaangażowanie pracowników
- Inspirowanie pracowników bez stosowania manipulacji negatywnej

2. Budowanie relacji ze współpracownikami. *Tworzenie i utrzymywanie relacji przywódczej odpowiadającej oczekiwaniom współpracowników/ podwładnych a polegającej na wskazywaniu wzajemnych korzyści, wspólnego celu działania i wspólnych wartości. W praktyce budowanie relacji ze współpracownikami ma na celu stworzenie odpowiedniej atmosfery pracy, opartej o wzajemny szacunek i zaufanie, powstającej we wspólnej realizacji zadań, potwierdzających intencje, motywacje oraz kompetencje współpracujących osób.*

- Podstawowe zasady budowania relacji ze współpracownikami
- Podstawowe koncepcje na temat potrzeb człowieka
- Podstawowe zasady tworzenia się indywidualnych hierarchii wartości
- Różnice kulturowe pracowników pochodzących z różnych krajów a pracujących w Polsce
- Umiejętność budowania pozytywnego wizerunku jako lidera

3. Kształtowanie kultury organizacyjnej. *Tworzenie proaktywnych uwarunkowań sprawnego i skutecznego działania uwzględniających charakter danej organizacji, jej wartości, cele i zadania, misję, wizję oraz potencjał i oczekiwania pracowników na różnych szczeblach i obszarach organizacji. Dążenie do osiągnięcia poziomu kultury pożądanej przez właścicieli i pracowników, w zakresie istniejących wartości, norm,*

zasad postępowania i zachowań występujących w relacjach z różnymi interesariuszami.

- Podstawowe uwarunkowania kultur organizacyjnych
- Elementy składowe kultury organizacyjnej
- Transponowanie wartości w normy i reguły postępowania
- Zasady tworzenia kodeksów, procedur, regulaminów
- Dominujące oczekiwania pracowników na rynku pracy w Polsce
- Sprawne interpretowanie zachowania osób pochodzących z różnych kontekstów kulturowych
- Umiejętność wdrożenia podstawowych elementów regulaminów, standardów działania
- Promocja wartości organizacji własną postawą i zachowaniem
- Umiejętność wdrożenia rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) zgodnie z uwarunkowaniami wewnętrznymi i zewnętrznymi organizacji
- Podstawowe zalety kultury proefektywnościowej

4. Tworzenie i upowszechnianie wizji. *Wykreowanie perspektywicznego i proroczo-wizyjnego obrazu przyszłej rzeczywistości organizacyjnej z uwzględnieniem prognozowanych trendów i scenariuszy przyszłych uwarunkowań społeczno-kulturowych. Wybranie odpowiednich środków przekazu wizji, aby w sposób bezproblemowy dotrzeć do różnych grup interesariuszy (zwłaszcza pracowników) wzbudzając w nich potrzebę podążania w kierunku określonym przez wizję w celu integracji własnych potrzeb i oczekiwań z celami i wartościami firmy.*

- Twórcze myślenie rozbieżne i zbieżne
- Zasady tworzenia wizji
- Identyfikacja i interpretacja trendów rozwojowych
- Scenariusze przyszłej rzeczywistości i działania charakterystyczne dla danych uwarunkowań społeczno-kulturowych
- Sposoby angażowania ludzi we współtworzenie i realizację wizji
- Projektowanie przyszłych aktywności
- Interpretowanie przyszłej rzeczywistości w kontekście istniejących obecnie uwarunkowań
- Inspiracja ludzi poprzez zbudowanie emocjonalnie nacechowanego komunikatu na temat przyszłości firmy
- Świadome budowanie swojej wiarygodności

5. Wywieranie wpływu. *Oddziaływanie na różnych interesariuszy w celu uzyskania zamierzonego efektu – osiągnięcia celu, optymalizacji, wzrostu efektywności, produktywności, zaangażowania itp., realizowane w oparciu o istniejące źródła władzy – własności menadżera, czynniki wewnętrzne i zewnętrzne organizacyjne. W ramach danej kompetencji ujmuje się obserwację rzeczywistości, wykorzystanie potencjału różnych interesariuszy i osiągnięcie mierzalnych sukcesów w oparciu o pracę osób zależnych.*

- Reguły rządzące życiem społecznym
- Podstawowe taktyki wywierania wpływu
- Sposoby analizy własnego potencjału –mocnych i słabych stron
- Umiejętność odczytywania oczekiwań różnych grup interesariuszy i zaspokajanie ich potrzeb
- Stosowanie taktyk wpływu w sposób dostosowany do wymogów sytuacyjnych
- Umiejętność korzystania z dostępnych źródeł władzy
- Budowanie własnego wizerunku jako osoby wiarygodnej i skutecznej

6. Etyczność i moralność. *Prezentowanie i promowanie zachowań zgodnych z przyjętymi w organizacji wartościami, zasadami, normami i standardami etycznymi będącymi wypadkową zasad kulturowych ogólnie obowiązujących i wymogów w danej firmie. W ramach danej kompetencji tym samym zawiera się postępowanie uczciwe, prawe i lojalne wobec firmy/ współpracowników oraz kultura osobista w kontaktach z różnymi interesariuszami*

- Wartości, normy, zasady etyczne/moralne
- Tworzenie kodeksu etycznego w firmie
- Zasady wdrażania społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w organizacji
- Etyczne sposoby budowania relacji z interesariuszami
- Sprawne interpretowanie zachowania osób pochodzących z różnych kontekstów kulturowych
- Wdrażanie podstawowych elementów kodeksów etycznych
- Wdrażanie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) zgodnie z uwarunkowaniami wewnętrznymi i zewnętrznymi organizacji
- Etyczne i uczciwe taktyki wywierania wpływu na różnych interesariuszy
- Zasady etycznego postępowania
- Sprawne i skuteczne rozwiązania etyczne w organizacji i jej otoczeniu