

# AKADEMIA MENEDZERA



LIDER I JEGO ZESPÓŁ

KOMUNIKACJA I MOTYWOWANIE

ORGANIZACJA PRACY

ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

ROZWIJANIE KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ



[WWW.GROWTHZONE.PL](http://WWW.GROWTHZONE.PL)

# DLA KOGO PRZYGOTOWALIŚMY AKADEMIE Menedżera ON LINE?

2

- Dla wszystkich, którzy chcą w sposób świadomy i metodyczny rozwijać swój leaderski potencjał.
- Dla osób, które kierują zespołami, zarządzają firmami lub przygotowują się do pełnienia tej odpowiedzialnej roli.
- Dla wszystkich, którzy preferują naukę w systemie zdalnym, lub wybierają ją ze względów logistycznych.

Cykl składa się z sześciu spotkań, poświęconych rozwojowi kluczowych kompetencji menedżerskich.

- Budowanie efektywnego zespołu, opartego na wartościach.
- Komunikacja i motywowanie – rozmowy menedżera.
- Organizacja pracy własnej i zespołu.
- Rozwiązywanie problemów.
- Zarządzenie rozwojem kompetencji pracowników (TWI, Matryce Kompetencji).
- Zarządzanie zmianą.



Zajęcia rozwijają zarówno kompetencje miękkie jak i kompetencje twarde. Wiemy, że takie podejście przynosi najlepsze efekty w praktyce. Refleksja i zrozumienie połączone z konkretnymi pomysłami, narzędziami, dobrymi praktykami pozwalają uczyć się efektywniej i skuteczniej wdrażać nowe rozwiązania.

Nasi trenerzy to specjaliści i praktycy, którzy nieustannie podnoszą swoje kompetencje, odpowiadając na potrzeby szybko zmieniającego się rynku.

# W JAKI SPOSÓB PRACUJEMY?

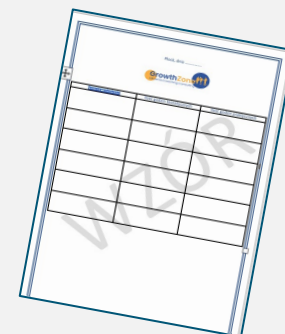
Warsztaty odbywają się co 2 – 3 tygodnie . Każdy moduł trwa jeden dzień szkoleniowy (9.00 – 14.00).

Uczestnicy otrzymują praktyczne zadania do wykonania pomiędzy warsztatami.

**Akademia Menedżera Growth Zone - online** to sześć jednodniowych warsztatów, wypełnionych wiedzą, ćwiczeniami, dyskusjami i pracą z wykorzystaniem najbardziej aktualnych rozwiązań dla typowych i nietypowych problemów menedżerskich.

Pracujemy na platformie ZOOM, z wykorzystaniem tablicy MIRO.

Na zakończenie cyklu szkoleń uczestnicy wykonują praktyczny test (krótkie zadania menedżerskie), sprawdzający nabyte umiejętności.



# UCZESTNICY AKADEMII OTRZYMAJĄ:

**Materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej (PDF)**

**Podsumowanie każdego modułu w wersji elektronicznej (wraz z pomysłami wypracowanymi w trakcie zajęć).**

**E–ebook „Od oporu do zaangażowania. Jak przeprowadzić zespół przez zmianę, bez niepotrzebnych ofiar” autorstwa Doroty Mejri.**



**Dostęp do specjalnej Strefy dla Szefa – Growth Zone na FB, gdzie dzielimy się wiedzą i zapraszamy na ciekawe wydarzenia..**

**Dużo przestrzeni na wymianę doświadczeń pomiędzy uczestnikami.**

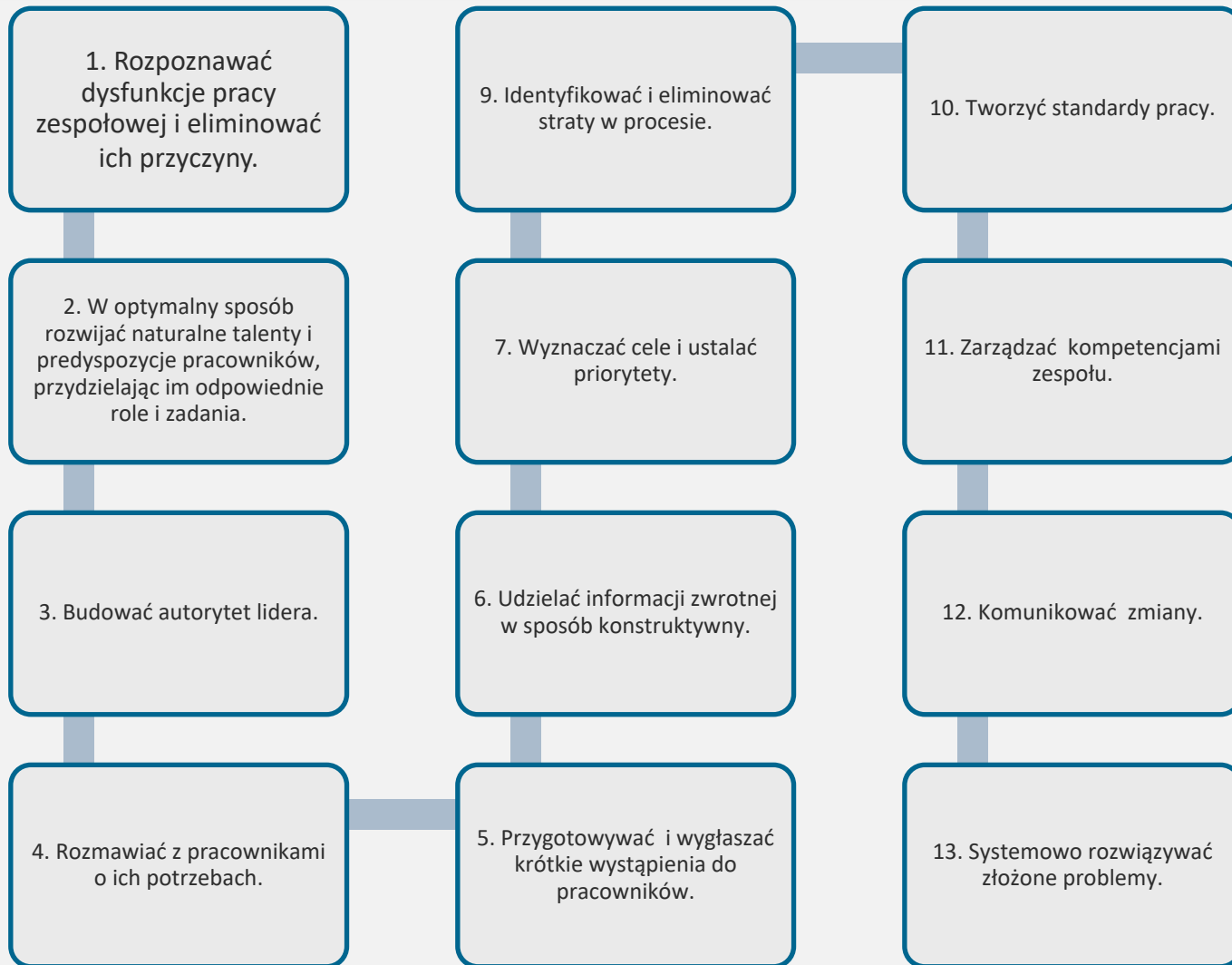
**Zadania wdrożeniowe** do zrealizowania pomiędzy sesjami. W ich realizacji pomaga wybrany partner z grupy oraz dedykowany trener, a całość odbywa z wykorzystaniem specjalnych arkuszy i tablicy MIRO.

**Dwa certyfikaty ukończenia Akademii.** Jeden wydany przez firmę Growth Zone, drugi we współpracy z CIFAL, UNITAR (w języku angielskim).

Zajęcia prowadzone przez bardzo **doświadczonych trenerów – praktyków**, wysoko ocenianie przez ich uczestników.

**Możliwość wykonania indywidualnego badania FRIS** wraz z sesją konsultacyjną w promocyjnej cenie 250 zł (cena podstawowa to 500 zł).

# UCZESTNICY AKADEMII DOWIEDZĄ SIĘ, JAK:



# CO MÓWIĄ UCZESTNICY NASZEJ AKADEMII?

6

*Akademia Menedżera, w której miałem wielką przyjemność uczestniczyć, pokazała, że awans na kierownika czy dyrektora to dopiero początek. Po Akademii wiem, że nie chcę nimi być. CHCĘ BYĆ LIDEREM!*

*Dorota z Piotrem wiedzą, jak zaszczerpić w absolwentach chęć szukania tej drogi. Mają wspaniałą, bezpośredni kontakt z grupą szkoleniową. Stworzyli atmosferę otwartości, dzięki której praca w mniejszych zespołach, okazała się nieocenionym doświadczeniem warsztatowym. Doskonałym pomysłem było połączenie z pozoru nieprzystających do siebie branż, które na pierwszy rzut oka różni wszystko.*

*Jak się okazało, świadomym potrzeb pracowników menedżerem, jest się niezależnie od branży.*

*Polecam Akademię i przepracowanie swoich dotychczasowych doświadczeń z Dorotą i Piotrem. Gwarantuję, że nie będziecie żałować."*

*Artur Dzierżanowski – Dyrektor Działu Cen i Analiz Biznesowych, Solumus Sp. z o.o.*

*„Udział w Akademii Menedżera był najlepszą decyzją jaką podjęłam. Wszystkie moduły przygotowane były tak, że w sposób jasny i przejrzysty pozwoliły usystematyzować mi wiedzę, którą gdzieś tam posiadałam, ale nie do końca wiedziałam, jak wprowadzić ją w życie. Do tego ogromna ilość zadań praktycznych pozwoliła mi zobaczyć, jak może funkcjonować to wszystko na „żywym organizmie” jakim jest firma. Do tej pory nie dość, że codziennie korzystam ze zdobytych, w trakcie Akademii umiejętności, to dodatkowo wiele z tego, czego się nauczyłam, przekazuję moim kolegom i dzielę się z nimi zdobytą wiedzą.*

*Polecam Akademię Menedżera każdemu Managerowi, który się zastanawia, czy warto wziąć w niej udział i gwarantuję, że będziecie zadowoleni. Prowadzący są nie tylko teoretykami, ale przede wszystkim praktykami, co wpływa na wartość zajęć."*

*Agnieszka Góralczyk – menedżer – Profil Plus*

*„Jestem w pełni usatysfakcjonowany możliwością współpracy z Panią Dorotą. Zasady ustalone na początku jak i późniejsza praca dały mi poczucie komfortu, zaufania i bezpieczeństwa, co przełożyło się na szczerą i otwartą współpracę. Narzędzia które były stosowane podczas sesji w sposób bardzo logiczny i konsekwentny dawały poczucie realizacji zamierzonych celów. Odniosłem wrażenie, że został wykonany ogrom pracy, która w innych warunkach byłaby niewykonalna”.*

*Grzegorz Skocz – menedżer Dalkia*

# INFORMACJE ORGANIZACYJNE

7

## Miejsce szkolenia:

- Online

Zarezerwuj swoje miejsce już teraz. Link do zapisów poniżej:

<https://forms.gle/Z1XKFeA6wmwwwmZwm9>

- **Cena: 2950 zł + VAT (koszt całej Akademii dla 1 osoby).**
- W tej cenie otrzymujesz warsztaty, materiały szkoleniowe, e-booka, wsparcie wdrożeniowe i wiele innych korzyści.
- Jeśli chcesz zorganizować Akademię dla swojego zespołu lub firmy, skontaktuj się z nami, znajdziemy optymalne rozwiązanie.

**Kontakt :** [biuro@growthzone.pl](mailto:biuro@growthzone.pl)

tel. 795994821 (Dorota Mejri),

tel. 509751493 (Piotr Bielawski)

## Terminy sesji w 2023 r:

- 28 marca
- 11 kwietnia
- 25 kwietnia
- 11 maja
- 23 maja
- 6 czerwca

# PROGRAM AKADEMII



# SESJA I BUDOWANIE ZESPOŁU OPARTEGO NA WARTOŚCIACH

9

- **Lider i jego zespół** – co buduje autorytet lidera i jaka jest jego rola w zespole?
- **Efektywny zespół** – określenie filarów dobrze funkcjonującego zespołu.
- **Pięć podstawowych dysfunkcji pracy zespołowej** i jak sobie z nimi radzić?
- **Wykorzystanie Procesu FRIS® i narzędzi FRIS®** w budowaniu efektywnego zespołu – w jaki sposób budować zespół w oparciu o różne style myślenia i działania. Jak budować otwartą komunikację w zróżnicowanym zespole. Różnorodność pokoleniowa. Proces FRIS.
- **Bezpieczeństwo psychologiczne w zespole i kultura otwartości w organizacji** – w jaki sposób budować fundamenty efektywnych organizacji w dynamicznej rzeczywistości.
- **Wartości w pracy zespołowej** – jak je tworzyć i wykorzystywać w codziennej pracy.
- **Zespołowa praca zdalna.**

## ĆWICZENIA:

- Wspólne opracowanie zadań i wyzwań wynikających z roli lidera (post – it)
- Wstępna autodiagnoza własnego stylu myślenia – FRIS.
- Co buduje a co rujnuje autorytet lidera – praca w podgrupach.
- Jak budować kulturę otwartości w firmie – praca w grupach.
- Praca z wartościami zespołu.

ZADANIA DO WDROŻENIA



Uczestnicy:

- Wypracują grupowe wartości oraz metody pracy z nimi każdego dnia.
- Stworzą plan wyeliminowania dysfunkcji pracy zespołowej.

- **Fundamenty komunikacji - jak rozmawiać z pracownikami, aby osiągać rezultaty i budować zaufanie.**
- **Motywacyjna funkcja komunikacji. Sześć obszarów działania, które mają wpływ na zaangażowanie pracowników.**
- **Omówienie zasad i oczekiwań – OZO lidera (schemat wystąpienia).**
  - Tworzenie wystąpienia w oparciu o oczekiwania w zakresie jakości pracy, relacji ze współpracownikami, relacji z szefem.
  - Wykorzystanie OZO w ważnych momentach (nowy zespół, nowy pracownik, konflikt w zespole, zmiana sposobu pracy i wiele innych – przykłady i ćwiczenia).
- **Aktywne słuchanie i zadawanie pytań** – diagnozowanie problemów, rozpoznawanie potrzeb pracowników, testowanie zrozumienia, konsultowanie pomysłów. Gemba walk w pracy menedżera.
- **Udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej:**
  - **Korygowanie niewłaściwych zachowań z wykorzystaniem metody FUKO.**
  - **ZDP** – chwalenie i docenianie pracowników.

## ĆWICZENIA:

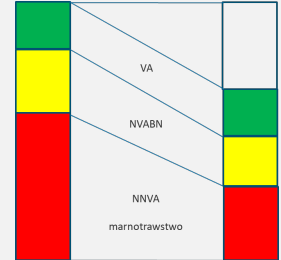
- Przygotowanie indywidualnych wystąpień.
- Opracowanie listy zachowań, które warto docenić i które warto korygować u pracowników, z podziałem na trzy kluczowe obszary – praca grupowa.
- Symulacje rozmów korygujących z wykorzystaniem FUKO.
- Ćwiczenia w wyrażaniu uznania z wykorzystaniem techniki ZDP.
- ZADANIA DO WDROŻENIA



## Uczestnicy:

- Przygotują własne OZO.
- Wypracują, w wybranych obszarach, opisy zachowań, za które warto doceniać pracowników oraz takich, które należy korygować.
- Otrzymają wskazówki dotyczące przekazywania i informacji zwrotnej.

- **Wprowadzenie do Lean Management:**
  - Identyfikacja strat w procesie.
  - 10 zasad KAIZEN.
  - Metoda 5S jako narzędzie do eliminacji marnotrawstwa.
- **Organizacja pracy zespołu:**
  - Zarządzanie wizualne i jego rola w angażowaniu pracowników.
  - Kluczowe wskaźniki pracy zespołu.
  - Podstawowe narzędzia do pracy z zespołem (tablica sptywu, arkusz Pareto, wykres Yamazumi).
  - Rutyna menedżera.
- **Wyznaczanie i realizacja celów**, kryteria właściwie zdefiniowanego celu. (SMART)
- **Ustalanie priorytetów** (Matryca Eisenhowera) i sposoby zarządzania każdą z ćwiartek. Analiza przyczyn braku czasu, sprawy pilne a sprawy ważne, pożeracze czasu, wewnętrzne ograniczenia wpływające na organizację pracy.
- **Scrum** - narzędzie do sprawnego zarządzania projektami.



## ĆWICZENIA:

- Moja rutyna – przegląd wybranego dnia pracy (analiza wykonanych zadań pod kątem priorytetów z wykorzystaniem matrycy ważne – pilne)
- Moi pożeracze czasu – test
- Tablice wizualnego zarządzania wynikami – projektowanie tablic i symulacja spotkań z pracownikami przy tablicach

## ZADANIA DO WDROŻENIA

- Opracowanie tablicy wizualnego zarządzania wynikami dla wybranego procesu realizowanego w firmie uczestnika kursu.



## Uczestnicy:

- Nauczą się identyfikować marnotrawstwa.
- Poznają narzędzia służące skutecznej eliminacji strat w procesach.
- Zapoznają się z podstawowymi zasadami wizualnego zarządzania wynikami.

- **Skuteczne rozwiązywanie problemów** - zapoznanie z cyklem PDCA.
- **Dobór osób do zespołu** – omówienie najczęściej stosowanych rozwiązań
- **Prawidłowy opis problemu** – metoda 5W2H i 5G.
- **Zabezpieczenie Klienta** zanim znajdziemy i usuniemy przyczynę źródłową.
- **Poszukiwanie potencjalnych przyczyn problemów** – wybrane narzędzia:
  - Burza mózgów, 6-3-5, 5 x dlaczego.
  - Diagram Ishikawy, drzewo przyczyn.
- **Wprowadzanie akcji korygujących:**
  - Sposoby wyznaczania priorytetów.
  - Monitorowanie wprowadzanych działań.
- **Zapobieganie powracaniu tych samych problemów:**
  - Standaryzacja pracy.
  - Sposoby na rozpowszechnianie wiedzy w przedsiębiorstwie.
- **Podsumowanie i zamknięcie procesu z zespołem.**

1. Zbuduj zespół	
2. Opisz problem	P
3. Zabezpiecz klienta	
4. Znajdź przyczynę	
5. Wprowadź akcje korygujące	D
6. Oceń efekty	C
7. Zapobiegaj powracaniu problemów	A
8. Podsumuj , zamknij projekt, pogratuluj	

			73 sek
Kroki	Wskazówki	Przyczyny	STRUČKA, WYKUSNI, SCHEMATY
CO?	JAK?	DLACZEGO?	
1. Zbuduj zespół			
2. Opisz problem	Do każdego problemu	Wszystkie problemy powstają z przyczyn, które są dla nas niewidoczne. Aby je znaleźć, musimy zadać pytania: CO? JAK? DLACZEGO?	
3. Zabezpiecz klienta	Ważne pytania	Ważne pytania: Czy klient jest zadowolony? Czy jest bezpieczny? Czy jest bezpieczny?	
4. Znajdź przyczynę	Do każdego problemu	Wszystkie problemy powstają z przyczyn, które są dla nas niewidoczne. Aby je znaleźć, musimy zadać pytania: CO? JAK? DLACZEGO?	
5. Wprowadź akcje korygujące	Ważne pytania	Ważne pytania: Czy klient jest zadowolony? Czy jest bezpieczny? Czy jest bezpieczny?	
6. Oceń efekty	Ważne pytania	Ważne pytania: Czy klient jest zadowolony? Czy jest bezpieczny? Czy jest bezpieczny?	
7. Zapobiegaj powracaniu problemów	Ważne pytania	Ważne pytania: Czy klient jest zadowolony? Czy jest bezpieczny? Czy jest bezpieczny?	
8. Podsumuj , zamknij projekt, pogratuluj	Ważne pytania	Ważne pytania: Czy klient jest zadowolony? Czy jest bezpieczny? Czy jest bezpieczny?	

### ĆWICZENIA:

- Analiza problemu metodą 8D z wykorzystaniem prezentowanych narzędzi Problem Solving.

### ZADANIA DO WDROŻENIA

- Opracowanie arkusza do systemowego rozwiązywania problemów w obszarze pracy uczestnika kursu.



### Uczestnicy:

- Przećwiczą 8 kroków systemowego rozwiązywania problemów.
- Zapoznają się z najczęściej stosowanymi w firmach rozwiązaniami dla każdego z elementów systemu.
- Dowiedzą się jakie elementy są kluczowe w prawidłowo opracowanym standardzie pracy.

- **Matryca Kompetencji** – prezentacja rozwiązań stosowanych w firmach.
- **Kluczowe elementy matrycy**
  - Lista unikalnych nazw stanowisk pracy.
  - Poziomy ryzyka.
  - Obecny poziom kompetencji naszych pracowników.
  - Oczekiwana liczba i poziom kompetencji.
- **Ścieżki rozwoju pracowników** – wyznaczona na podstawie poziomów ryzyka.
- **Klasyfikacja pracy** – podział wiedzy i umiejętności na poziomy kompetencji.
- **Ścieżka szkoleniowa** - opracowanie najkorzystniejszej kolejności szkolenia pracownika.
- **Zasady tworzenia materiałów do:**
  - Szkoleń wstępnych i stanowiskowych.
  - Weryfikacji poziomów kompetencji.
- **Szkolenie pracowników w miejscu pracy** – metoda TWI.

Lp	Imię i nazwisko pracownika	KOMPETENCJA						
		41	26	41	22	9	20	17
POZIOM RYZYKA								
2	Imię i nazwisko	●	●	●				
3	Imię i nazwisko	●	●	●				
4	Imię i nazwisko		●	●	●			
5	Imię i nazwisko			●	●			
6	Imię i nazwisko	●	●					
7	Imię i nazwisko	●	●					
8	Imię i nazwisko			●				
9	Imię i nazwisko		●					
10	Imię i nazwisko		●					
11	Imię i nazwisko	●		●				
12	Imię i nazwisko	●		●				
13	Imię i nazwisko			●			●	
14	Imię i nazwisko						●	
15	Imię i nazwisko					○	●	
16	Imię i nazwisko						●	
17	Imię i nazwisko					●	●	
18	Imię i nazwisko						●	
19	Imię i nazwisko						●	
⊖	poz. 2 - potrzebne	2	1	4	0	2	0	1
⊖	poz. 3 - potrzebne	2	3	4	2	0	3	2
●	poz. 4 - potrzebne	2	1	1	2	0	1	2
⊖	poz. 2 - różnica	-1	0	1	1	-1	0	0
⊖	poz. 3 - różnica	1	1	-1	-1	0	-1	-1
●	poz. 4 - różnica	1	2	0	-2	0	0	0

## ĆWICZENIA:

- Wykonanie Matrycy Kompetencji.
- Wyznaczenie ścieżek rozwoju.
- Budowa materiałów szkoleniowych.
- Opracowanie egzaminów weryfikujących poziomy kompetencji.

## ZADANIA DO WDROŻENIA

- Opracowanie matrycy kompetencji dla wybranego obszaru w firmie uczestnika kursu.



## Uczestnicy:

- Zapoznają się z logiką tworzenia i powiązania kluczowych elementów matrycy kompetencji, które wspierają menedżera w podejmowaniu decyzji związanych z planowaniem rozwoju kompetencji zespołu.
- Poznają zasady budowy materiałów szkoleniowych służących firmie i pracownikom.

- **Strategiczne podejście do zmiany** – wizja, misja, wartości, cele strategiczne. Jak tłumaczyć strategię, kaskadować cele i wspólnie z pracownikami budować kulturę opartą na wartościach.
- **Wykorzystanie analizy SWOT w budowaniu strategii działania.**
- **Postawy menedżerów wobec zmian i ich wpływ na organizacje.**
- **Poczucie lokalizacji kontroli lidera a jego poczucie wpływu.**
- **Obszary działania w zmianie**– krąg wpływu i krąg zainteresowania.
- **Wprowadzanie zmian organizacyjnych – gra strategiczna.**
- **Przyczyny oporu wobec zmian.**
- **Komunikowanie zmian w organizacji w odniesieniu do czynników oporu (schemat).**
- **Wzór na efektywną zmianę w organizacji.**
  - Zasady budowania i prezentowania wizji przyszłości.
  - Wzmacnianie motywacji do zmian poprzez wzbudzenie niezadowolenia ze stanu obecnego.
  - Działanie w sytuacji zmiany.
- **Podsumowanie Akademii, test wiedzy, egzamin praktyczny.**

## ĆWICZENIA:

- Jak sobie radzić z oporem wobec zmian – praca w grupach.
- Gra „30 dni – zmiana”
- Jak rozmawiać o zmianach z pracownikami – ćwiczenia i symulacje w oparciu o realne sytuacje zmiany, z wykorzystaniem check listy.
- ZADANIA DO WDROŻENIA



## Uczestnicy:

- Otrzymają wskazówki i narzędzia wspierające zarządzanie strategiczne.
- Otrzymają schemat zarządzania komunikacją w zmianie.



**Dorota Mejri** : Trenerka kompetencji menedżerskich, coach, psycholożka, konsultantka kryzysowa, certyfikowana trenerka FRIS® i RMP Master, trenerka Action Learning. Prowadzi firmę Growth Zone.

- Zajmuje się **wspieraniem firm** w doskonaleniu kompetencji kadry zarządzającej.
- Od 25 lat **prowadzi warsztaty i realizuje projekty doradcze z zakresu przywództwa, komunikacji menedżerskiej, zarządzania kryzysem i zmianą, budowania zespołu** i efektywności osobistej.
- Uczestniczy w projektach optymalizujących procesy w firmach produkcyjnych, wspierając rozwój kompetencji miękkich ich liderów w duchu lean management.
- Prowadzi indywidualne sesje coachingowe, konsultacje kryzysowe oraz konsultacje FRIS – style myślenia i RMP.
- Ekspertka INFOR WIDEOAKADEMII HR w obszarze zarządzania zmianą.
- Publikuje dla miesięcznika Personel i Zarządzanie.
- **Autorka książki „Mistrz, brygadzysta, lider – szefowie pierwszej linii – miękki poradnik dla zarządzających produkcją”**. Autorka artykułów z zakresu zarządzania na blogu Growth Zone – strefa wiedzy.
- Członek grupy Experiential Educators Europe.
- Współpracuje z Mazowiecką Uczelnią Publiczną w Płocku i WSB Gdańsk, prowadząc zajęcia na kierunkach biznesowych.
- Pracowała dla m.in. dla Agroma Olsztyn, Energetyka Ciepła Opolszczyzny, Dr. Oetker, Poczta Polska S.A., Atos Origin Polska, Elzab. S.A., Servisco Sp. z o.o., Cormay Medical, Reckitt Benckiser, BGDe, OCE Poland, Alcatel, OPEC, Dalkia Warszawa, PGE Dystrybucja S.A, Maflow Boryszew Group, Asseco Poland, Koncern farmaceutyczny Merck Poland, PZU, CNH Industrial, Wielton, KLER, Stanpol, INCO, Stora Enso, Milarex, Mondelez, Allegro, Warner Bros Discovery TVN i wielu, wielu innych.



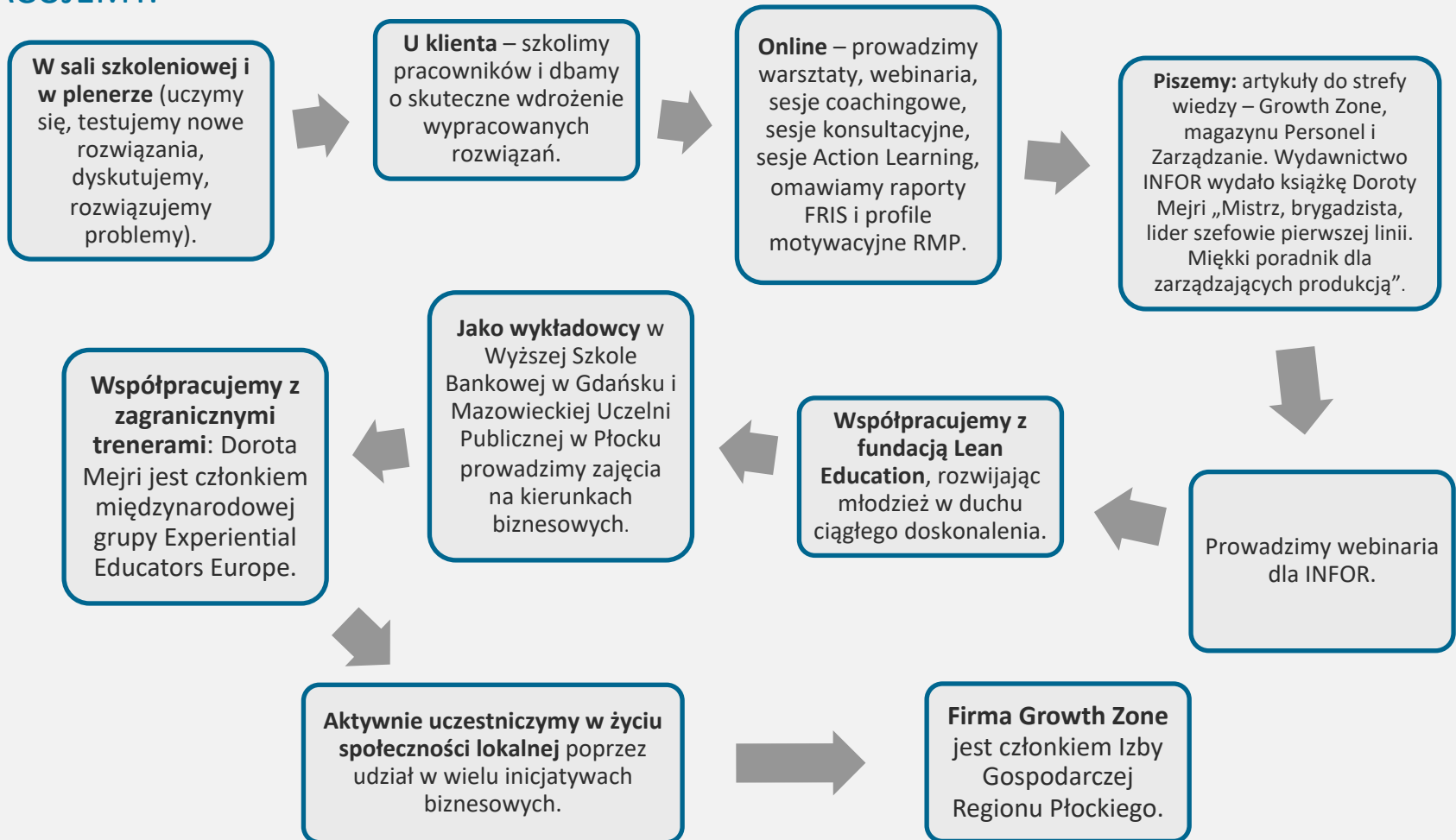
## **Piotr Bielawski : Menedżer, praktyk lean, trener, coach, konsultant.**

- Absolwent Akademii Leona Koźmińskiego (MBA).
- Doświadczony praktyk zarządzania. Szef Działu Lean, Szef Działu Planowania, Dyrektor Produkcji, Dyrektor Operacyjny.
- Ma na swoim koncie kilkadziesiąt warsztatów wdrożeniowych z zakresu Lean Leadership i Lean Management.
- W ciągu ostatnich kilkunastu lat, Project Manager w projektach z zakresu doskonalenia efektywności procesów produkcyjnych oraz budowy kultury ciągłego doskonalenia.
- Posiada doświadczenie w firmach produkcyjnych, m.in. poligraficznych, mechanicznych, budowy narzędzi, opakowaniowych oraz usługowych, m. in. w edukacji.
- Specjalizuje się w analizie i doskonaleniu procesów (głównie produkcyjnych), wizualnym zarządzaniu wynikami, zarządzaniu projektami, TWI, Lean Leadership, Zarządzaniu Utrzymaniem Ruchu, projektowaniu i zarządzaniu procesami, optymalizacji kosztów wytworzenia.
- Aktywnie uczestniczy w rozwoju kompetencji młodzieży w fundacji Lean Education.
- Píše artykuły do strefy wiedzy Growth Zone.



# TROCHĘ WIĘCEJ O NAS

## PRACUJEMY:



[HTTPS://GROWTHZONE.PL/STREFA-WIEDZY/](https://growthzone.pl/strefa-wiedzy/)



## "OBYŚ ŻYĆ W CIEKAWYCH CZASACH"

Przywództwo w świecie VUCA



## 3 CZYNNIKI, KTÓRE ODMIENIA TWÓJ ZESPÓŁ

1. Różnorodność poznawcza
2. Bezpieczeństwo psychologiczne
3. Wartości



## MĄDROŚĆ SZEFA

Wskazówki na czas kryzysu.



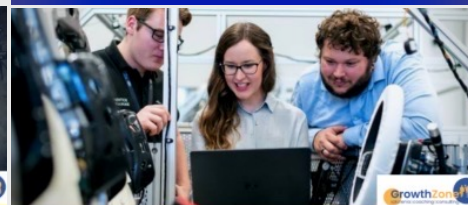
## TRAINING WITHIN INDUSTRY

Jak szybko i skutecznie wdrożyć pracownika do nowych zadań



## KRYZYS TO OKAZJA DO ROZWOJU

9 wskazówek dla liderów.



## ABY NAUKA NIE POSZŁA W LAS

Jak zwiększyć szansę na pomyślne wdrożenie nowej wiedzy i umiejętności praktycznych?



## PAPIEROWY LIDER

Jeśli nie chcesz być tylko "posiadaczem wysokiego stanowiska" koniecznie przeczytaj ten artykuł.



## PO CO NAM TE WARTOŚCI SZEPIE?

Historia pewnego szefa, który znalazł odpowiedź.



## PRACOWNIK W KRYZYSIE

O KRYZYSIE PSYCHOLOGICZNYM I COACHINGU KRYZYSOWYM



---

# Zapraszamy do naszej Akademii

tel. +48 795 994 821  
dmejri@growthzone.pl

[www.growthzone.pl](http://www.growthzone.pl)

 GrowthZoneDorotaMejri  
 Dorota Mejri

## NASI PARTNERZY

