

AKADEMIA MENEDŻERA



- LIDER I JEGO ZESPÓŁ
- ORGANIZACJA PRACY
- KOMUNIKACJA MENEDŻERSKA
- ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW
- ZARZĄDZANIE ZMIANĄ I KRYZYSEM



DLA KOGO PRZYGOTOWALIŚMY AKADEMIE Menedżera?

2

- Dla **wszystkich**, którzy chcą w sposób świadomy i metodyczny **rozwijać swój liderский potencjał**.
- Dla **osób**, które **kierują zespołami, zarządzają firmami lub przygotowują się** do pełnienia tej odpowiedzialnej roli.

Cykl składa się z pięciu sesji, poświęconych rozwojowi kluczowych kompetencji menedżerskich.

- Budowanie efektywnego zespołu, opartego na wartościach.
- Organizacja pracy własnej i zespołu.
- Komunikacja i motywowanie – rozmowy menedżera.
- Rozwiązywanie problemów.
- Zarządzenie kryzysem, przechodzenie przez zmiany.

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

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

W JAKI SPOSÓB PRACUJEMY?

3

Warsztaty odbywają się co 2-3 tygodnie. Każdy moduł trwa dwa dni szkoleniowe (9.00 – 15.00). Zapewniamy przerwy kawowe.

Uczestnicy otrzymują praktyczne zadania do wykonania pomiędzy warsztatami.

Akademia Menedżera Growth Zone to pięć dwudniowych warsztatów, wypełnionych wiedzą, ćwiczeniami, dyskusjami i pracą z wykorzystaniem najbardziej aktualnych rozwiązań dla typowych i nietypowych problemów menedżerskich.

Zachęcamy do wymiany doświadczeń pomiędzy uczestnikami.

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



PROGRAM AKADEMII



1. **Lider i jego zespół** – Co buduje autorytet lidera i jaka jest jego rola w zespole? Poziomy przywództwa w ujęciu Maxwella.
2. **Pięć podstawowych dysfunkcji pracy zespołowej** – jak im zapobiegać i jak sobie z nimi radzić, kiedy się pojawiają?
3. **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? W jaki sposób dbać o zaangażowanie osób o różnych stylach myślenia i działania? Jak zapewnić im właściwe środowisko pracy i możliwości rozwoju?
4. **Różnorodność pokoleniowa** – W jaki sposób budować współpracę międzypokoleniową? Jak przygotować się na zmiany pokoleniowe?
5. **Bezpieczeństwo psychologiczne w zespole i kultura otwartości w organizacji** – W jaki sposób zachęcać ludzi do otwartego mówienia o potrzebach, problemach, obawach, oczekiwaniach i pomysłach?
6. **Konflikt w zespole** – w jaki sposób go rozumieć i tworzyć konstruktywną przestrzeń do wymiany poglądów?
7. **Zaangażowanie w zespole** – W jaki sposób wspierać zespół w wyznaczaniu, realizacji i kontroli celów?
8. **Wartości w pracy zespołowej** – jak stworzyć zasady działania, oparte o wspólne wartości i pracować według nich każdego dnia?
9. **Wybór zadań do samodzielnego wykonania pomiędzy sesjami.**

PRZYKŁADOWE ĆWICZENIA:

- Wspólne opracowanie zadań i wyzwań wynikających z roli lidera (post – it)
- Autodiagnoza własnego stylu myślenia i działania – FRIS. Rola różnorodności w tworzeniu zespołów. Karty FRIS.
- Co buduje a co rujnuje autorytet lidera – praca w podgrupach.
- Analiza typowych sytuacji konfliktowych, symulacje rozmów z pracownikami.
- Tworzenie wartości zespołowych – facylitacja procesu.
- Jak połączyć pokolenia? – praca grupowa
- W jaki sposób budować bezpieczeństwo psychologiczne w zespole – ćwiczenia, facylitacja procesu.

„To nie finanse, ani strategia, ani technologia, ale właśnie praca zespołowa jest decydującym czynnikiem przewagi konkurencyjnej.”

P. Lencioni

„Pięć dysfunkcji pracy zespołowej. Opowieść o przywództwie.”

1. Wprowadzenie do Lean Management:

- Identyfikacja strat w procesie.
- 10 zasad KAIZEN.
- Narzędzie 5S, czyli stanowisko bez strat.

2. Organizacja pracy zespołu:

- Zarządzanie wizualne i jego rola w angażowaniu pracowników.
- Kluczowe wskaźniki pracy zespołu.
- Podstawowe narzędzia do pracy z zespołem (tablica spływu, arkusz Pareto, wykres Yamazumi).
- Rutyna menedżera.

3. Scrum - narzędzie do sprawnego zarządzania projektami.

4. Wyznaczanie i realizacja celów, kryteria właściwie zdefiniowanego celu.

5. 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.

6. Perspektywa systemowa w zarządzaniu czasem (równowaga praca – życie).

PRZYKŁADOWE ĆWICZENIA:

- Symulacja procesu produkcyjnego – poznanie zasad i narzędzi lean.
- Moja rutyna – przegląd wybranego dnia pracy (analiza wykonanych zadań pod kątem priorytetów z wykorzystaniem matrycy ważne – pilne)
- Moi pożeracze czasu – test
- Ocena poziomu realizacji celów (wskaźniki), przyczyn pojawiających się problemów i planowanie działań naprawczych – praktyka prowadzenia spotkań z pracownikami przy tablicach.
- ZADANIA DO WDROŻENIA

„Niezwykle łatwo jest wpaść w pułapkę aktywności, pracować coraz ciężiej i wspinać się po szczeblach drabiny sukcesu po to tylko, żeby odkryć, że jest przystawiona do złej ściany”.

Stephen R. Covey

„Siedem nawyków skutecznego działania”

SESJA III ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

1. **Skuteczne rozwiązywanie problemów** - zapoznanie z cyklem PDCA.
2. **Prawidłowy opis problemu** – metoda 5W2H i 5G.
3. **Zabezpieczenie Klienta** przed skutkami naszych problemów, zanim znajdziemy i usuniemy przyczynę źródłową.
4. **Poszukiwanie potencjalnych przyczyn problemów – wybrane narzędzia:**
 - 5 x dlaczego, diagram Ishikawy.
 - Burza mózgów, drzewo przyczyn.
5. **Wprowadzanie akcji korygujących:**
 - Wyznaczania priorytetów.
 - Monitorowanie wprowadzanych działań.
6. **Zapobieganie powracaniu tych samych problemów:**
 - Standaryzacja pracy.
 - Sposoby na rozpowszechnianie wiedzy w przedsiębiorstwie.

PRZYKŁADOWE ĆWICZENIA:

- Analiza realnego problemu zgodnie z cyklem PDCA, z wykorzystaniem poznanych narzędzi
- ZADANIA DO WDROŻENIA

„Jeśli przewidywalność jest miłym i solidnym synem naszych sąsiadów, złożoność będzie jego tajemniczą i niesforną młodszą siostrą”.

J. Apello

„Zarządzanie 3.0”

- 1. Fundamenty komunikacji** - jak rozmawiać z pracownikami, aby osiągać rezultaty i budować zaufanie?
- 2. Motywacyjna funkcja komunikacji.** Sześć obszarów działania, które mają wpływ na zaangażowanie pracowników.
- 3. Omówienie zasad i oczekiwań – OZO lidera – schemat wystąpienia.** Jak budować przekaz do zespołu w ważnych momentach (nowy zespół, nowy pracownik, konflikt w zespole, zmiana sposobu pracy i wiele innych)?
- 4. Aktywne słuchanie i zadawanie pytań – jak umiejętnie** diagnozować problemy, rozpoznawać potrzeby pracowników, testować zrozumienie, konsultować pomysły? Gemba walk w pracy menedżera.
- 5. Udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej.** W jaki sposób korygować niewłaściwe zachowanie? Jak chwalić i wyrażać uznanie? W jaki sposób wyrażać potrzeby i oczekiwania w relacjach ze współpracownikami i szefem?
- 6. Trudne rozmowy menedżera** - Jak radzić sobie z presją i odmową? W jaki sposób przekazywać trudne decyzje? Jak wydawać polecenia?
- 7. Delegowanie zadań i empowerment.** W jaki sposób ocenić samodzielność pracownika? Kiedy instruować, kiedy delegować, kiedy wspierać, kiedy trenować?
- 8. Komunikacja i współpraca pomiędzy zmianami, zespołami i wydziałami w organizacji** – Jak eliminować silosy i jak rozwiązywać bieżące problemy?

PRZYKŁADOWE ĆWICZENIA:

Przygotowanie i wygłoszenie OZO:

- Przygotowanie indywidualnych przekazów, dostosowanych do konkretnej potrzeby lidera, prezentacja przed grupą.
- 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 wybranych metod.
- Ćwiczenia w wyrażaniu uznania z wykorzystaniem techniki ZDP
- ZADANIA DO WDROŻENIA

„Jeśli lider nie potrafi jasno przekazywać swojego przesłania i zmobilizować innych do działania, to przesłanie przestaje mieć w ogóle znaczenie”.

G. Amelio

„21 cech skutecznego lidera”

SESJA V ZARZĄDZENIE KRYZYSEM, WPROWADZANIE ZMIAN

1. **Wprowadzanie zmian organizacyjnych – gra strategiczna.**
 2. **Strategiczne podejście do zmiany – wizja, misja, wartości, cele strategiczne.** Jak tłumaczyć strategię, kaskadować cele i wspólnie z pracownikami budować kulturę opartą na wartościach.
 3. **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 wzbudzanie niezadowolenia ze stanu obecnego.
 - Działanie w sytuacji zmiany. Wykorzystanie analizy SWOT w budowaniu strategii działania.
 4. **Postawy i przekonania menedżerów wobec zmian i ich konsekwencje dla efektywności procesu wprowadzania zmian.** Jak pracować z destrukcyjnymi przekonaniami?
 5. **Wpływ menedżera.** Poczucie lokalizacji kontroli. Gotowość do brania odpowiedzialności za przebieg procesu wprowadzania zmian. W jaki sposób zwiększać poczucie wpływu i kontroli nad zmianą?
 6. **Kryzys i zmiana w rzeczywistości VUCA**
 - Od czego zacząć, gdy przychodzi kryzys.
 - Lider na czas kryzysu.
 - Rodzaje kryzysów, dynamika ich przebiegu i ich wpływ na ludzi i organizacje.
- **Podsumowanie Akademii. Prezentacja zrealizowanych projektów. Egzamin praktyczny. Celebracja 😊**

PRZYKŁADOWE 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

„Rzeczywistość jako taka nie posiada wad, a więc to jedynie nasz sposób myślenia wymaga odpowiedniego dopasowania do zmieniającej się sytuacji”.

Liz Clarke

„Zarządzanie zmianą”

CO MÓWIĄ UCZESTNICY NASZYCH AKADEMII?

10

„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 zaszczepić 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



JAK OCENIANA JEST NASZA PRACA?

11

„Udział w Akademii Menedżera przekroczył moje oczekiwania. Moduły szkoleniowe były niezwykle klarowne i przystępne, co umożliwiło powiększenie mojej wiedzy oraz przełożenie jej na praktyczne umiejętności. Dodatkowo, liczne ćwiczenia praktyczne pozwoliły mi zobaczyć, jak teorie funkcjonują w realnym świecie biznesu. To było bezcenne doświadczenie.

Prowadzący szkolenie, Dorota i Piotr, nie tylko posiadali bogatą wiedzę teoretyczną, ale przede wszystkim są doświadczonymi praktykami. To sprawiło, że zajęcia były niezwykle wartościowe, ponieważ były oparte na realnych sytuacjach i przykładach. Atmosfera otwartości i współpracy, jaką stworzyli, umożliwiła nam dzielenie się wiedzą i doświadczeniami w grupie.

Dzięki nim miałem okazję zatrzymać się, zreflektować i skoncentrować na moim rozwoju jako menedżera.

Dorota była niezwykle zaangażowana i pomogła mi zbudować gotowość do zmiany oraz konsekwencję w działaniu. Piotr pokazał konkretne narzędzia do radzenia sobie z problemami.

Gorąco polecam Akademię Menedżera każdemu, kto chce rozwijać swoje umiejętności zarządzania. To intensywne szkolenie dostarcza praktycznej wiedzy, która przynosi trwałe korzyści w karierze zawodowej.

Grzegorz Pisarczyk

Programista, Team leader, Founder - QtQuickSoft

1 oferta tego produktu

Mistrz Brygadzysta Lider Szefowie pierwszej linii Dorota Mejri

5,00 ★★★★★ 12 ocen

4 osoby kupiły ten produkt



OFERTY (1) OPINIE O PRODUKCIE (2)

FILTRY I KATEGORIE

Rewelacyjny

5,00 /5

12 ocen i 2 recenzje



Jak działają opinie?



Opinie wystawiane są po zakupie dla produktów od różnych sprzedających



Dzień dobry.

W imieniu pracowników produkcji – mistrzów / liderów / przyszłych trenerów, chcielibyśmy podziękować za organizację 3 dniowych warsztatów dla naszych 21 kluczowych pracowników. Ocena dla tego szkolenia niesamowicie pozytywna, pierwszy raz spotkałem się z takim odbiorem z ich strony, wszyscy są pod wrażeniem zakresu szkolenia, merytorycznie dopracowane, prowadząca Pani Dorota Mejri z wysokiej półki, bardzo zaangażowana i doświadczona. Było od kogo się uczyć. Prawdziwe jest powiedzenie, że najlepsi muszą współpracować z najlepszymi.

Mail, przesłany przez uczestników szkolenia do prezesa firmy

UCZESTNICY AKADEMII OTRZYMAJĄ:

2

Materiały szkoleniowe w wersji papierowej.

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

Zajęcia prowadzone są przez bardzo **doświadczonych trenerów – praktyków** i są wysoko oceniane przez ich uczestników.

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

Dużo przestrzeni na wymianę doświadczeń pomiędzy uczestnikami.

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

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

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.

UCZESTNICY AKADEMII DOWIEDZĄ SIĘ, JAK:

13

1. Rozpoznawać dysfunkcje pracy zespołowej i eliminować ich przyczyny.

2. W optymalny sposób rozwijać naturalne talenty i predyspozycje pracowników, przydzielając im odpowiednie role i zadania.

3. Budować autorytet lidera i skutecznie delegować zadania.

4. Rozmawiać z pracownikami o ich potrzebach.

9. Identyfikować i eliminować straty w procesie.

7. Wyznaczać cele i ustalać priorytety.

6. Udzielać informacji zwrotnej w sposób konstruktywny.

5. Przygotowywać i wygłaszać krótkie wystąpienia do pracowników.

10. Tworzyć standardy pracy.

11. Zarządzać kompetencjami zespołu.

12. Komunikować zmiany i zarządzać sytuacją kryzysową.

13. Systemowo rozwiązywać złożone problemy.

UCZESTNICY AKADEMII, WYPRACUJĄ DO PRAKTYCZNEGO WYKORZYSTANIA :

14



Wartości zespołowe oraz metody ich bodowania w swoim środowisku pracy.



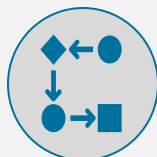
OZO lidera, schemat przekazywania informacji zwrotnej.



Schemat i zasady mówienia o zmianach.



Matrycę kompetencji dla podległego obszaru.



Standard pracy dla wybranego zadania.



Tablicę wizualnego zarządzania dla podległego obszaru.



Arkusze systemowego rozwiązywania problemów dopasowany do własnych procesów.



I wiele innych przydatnych rozwiązań.

Miejsce szkolenia:

- Sala konferencyjna w Domu Darmstadt w Płocku.

Zarezerwuj swoje miejsce już teraz. Link do zapisów poniżej:

<https://forms.gle/LUV8hDFXH8mmDknm9>

- **Cena: 4890 zł + VAT (koszt całej Akademii dla 1 osoby).**
- W tej cenie otrzymujesz warsztaty, materiały szkoleniowe, e-booka, wsparcie wdrożeniowe i wiele innych korzyści. Cena nie zawiera ewentualnych kosztów noclegu uczestników.
- Jeśli chcesz zorganizować Akademię dla swojego zespołu lub firmy, skontaktuj się z nami, znajdziemy optymalne rozwiązanie.

Kontakt : biuro@growthzone.pl,

tel. 795994821 (Dorota Mejri),

tel. 509751493 (Piotr Bielawski)

Terminy:

03-04.10.2024

17-18.10.2024

07-08.11.2024

28-29.11.2024

12-13.12.2024



Dorota Mejri : Trenerka kompetencji menedżerskich z 25 letnim doświadczeniem, coach, facylitatorka, psycholożka, certyfikowana trenerka FRIS® i RMP Masterka, 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. Ekspert 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.
- Członkini 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 Bross Discovery, Veolia, Lisner, Tenneco i wielu, wielu innych.

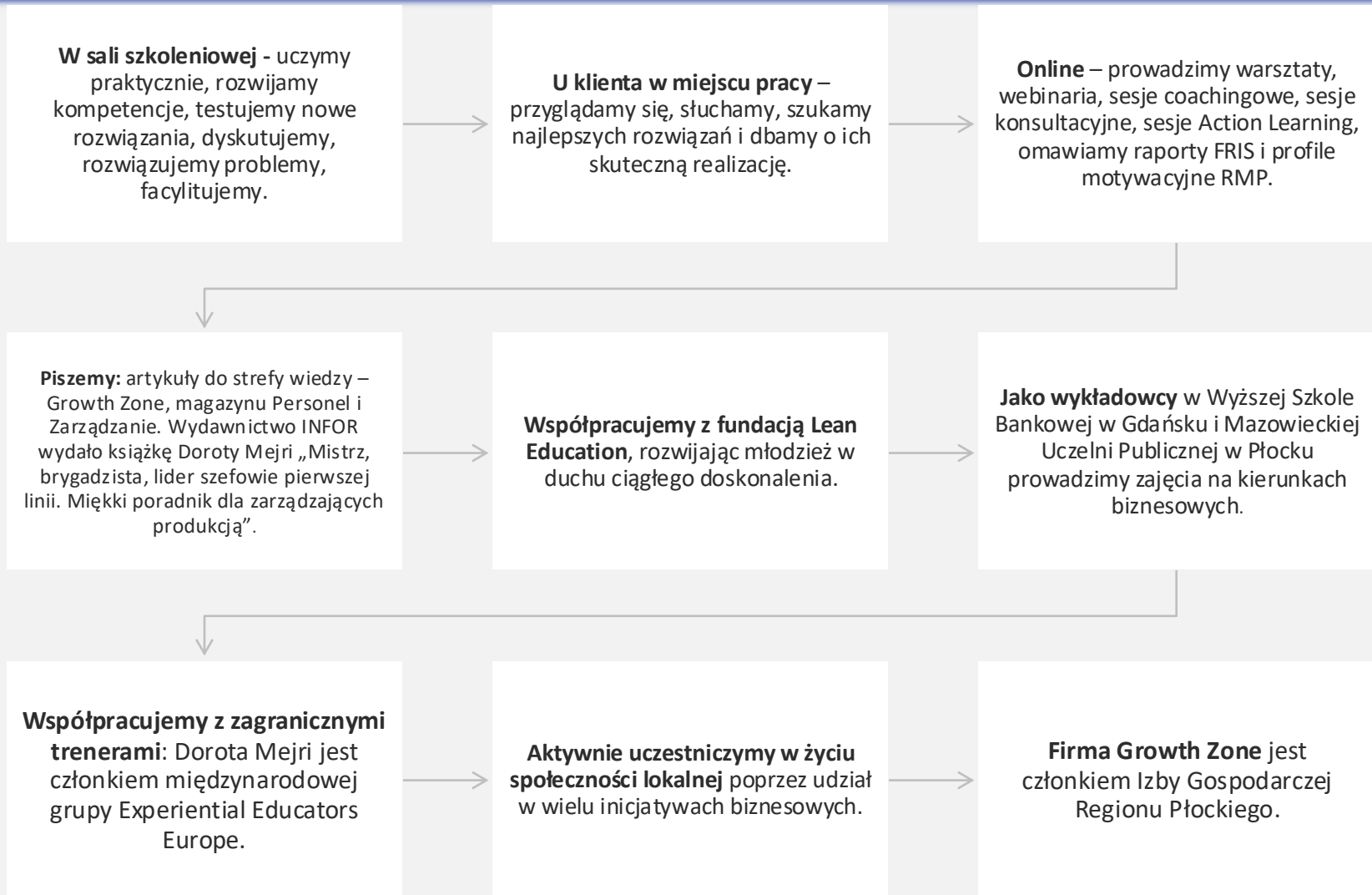


Piotr Bielawski : Menedżer, praktyk lean, trener, coach, konsultant.

- 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.

JAK PRACUJEMY?

18



W SALACH SZKOLENIOWYCH PRACUJEMY PONAD 25 LAT

LUBIMY TAK PRACOWAĆ



JESTEŚMY TAM, GDZIE "DZIEJĄ SIĘ" SPRAWY NAJWAŻNIEJSZE.

JESTEŚMY BLISKO REALNYCH PROBLEMÓW, TU EFEKTY WIDAĆ NAJSZYBCIEJ



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



"OBYŚ ŻYŁ W CIEKAWYCH CZASACH"

Przywództwo w świecie VUCA



TRAINING WITHIN INDUSTRY

Jak szybko i skutecznie wdrożyć pracownika do nowych zadań



PAPIEROWY LIDER

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



3 CZYNNIKI, KTÓRE ODMIENIĄ TWÓJ ZESPÓŁ

1. Różnorodność poznawcza
2. Bezpieczeństwo psychologiczne
3. Wartości



KRYZYS TO OKAZJA DO ROZWOJU

9 wskazówek dla liderów.



MĄDROŚĆ SZEFA

Wskazówki na czas kryzysu.



ABY NAUKA NIE POSZŁA W LAS

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



PO CO NAM TE WARTOŚCI SZEPIE?

Historia pewnego szefa, który znalazł odpowiedź.

Zapraszamy do naszej Akademii Menedżera

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

www.growthzone.pl

 GrowthZoneDorotaMejri

 Dorota Mejri

NASI PARTNERZY

