



Zespół ds. Rozwoju i Szkoleń Centralnych Grupy Allianz
Center of Excellence Uczelni Łazarskiego

szkolenie

PRZYWÓDZTWO

LEADERSHIP

23, 24 i 28 kwietnia 2009 roku
Hotel Courtyard by Marriott
Warszawa, ul. Żwirki i Wigury 1

Cel szkolenia:

Wzmocnienie kompetencji najwyższej kadry zarządzającej w obszarach przewodzenia ludziom i procesom w organizacji.

Oczekiwany efekt szkolenia:

Przekazanie jego uczestnikom wiedzy oraz praktycznych umiejętności, jakie ułatwią im wykonywanie zadań, niezależnie od obszarów firmy, jakimi się zajmują.

Forma szkolenia:

Wykłady i warsztaty. Szkolenie jest prowadzone w języku polskim, ilustrowane prezentacją w języku polskim i angielskim.

Uczestnicy szkolenia otrzymają świadectwa uczestnictwa w szkoleniu.

Wykładowcy:

- **Tomasz Domański** jest absolwentem Uniwersytetu Łódzkiego i Uniwersytetu Stanu Nowy Jork, gdzie ukończył Program MBA. Studia podyplomowe odbył w Uniwersytetach Warszawskim, Łódzkim i MTCT w Hajfie. Uczestniczył również w licznych profesjonalnych szkoleniach, organizowanych przez renomowane instytucje edukacyjne w Polsce i zagranicą. Jest doświadczonym menedżerem i ekspertem w dziedzinie zarządzania projektami, programami i zarządzania strategicznego. Do niedawna był doradcą prezesa Polskiej Telefonii Cyfrowej, obecnie pełni tę samą funkcję w Narodowym Banku Polskim.
- **Waldemar Maj** ukończył Politechnikę Warszawską. Stopień doktora otrzymał w Polskiej Akademii Nauk, a studia MBA ukończył w Harvard University. Był doradcą Ministra Finansów. Przez cztery lata pracował w International Finance Corporation (będącej częścią Banku Światowego) w Waszyngtonie, a przez dwa lata w firmie McKinsey & Company w Warszawie. Był prezesem zarządu DZ Bank Polska, wiceprezesem zarządu Banku Gospodarki Żywnościowej i do niedawna wiceprezesem zarządu Polskiego Koncernu Naftowego Orlen. Obecnie jest doradcą w firmie Capital Strategy i prowadzi swoją własną firmę WM Strategy.
- **Piotr Płoszajski** jest absolwentem Uniwersytetu Łódzkiego i Harvard Business School. Był stypendystą wielu zagranicznych ośrodków naukowych. Tytuł profesora uzyskał w Szkole Głównej Handlowej. Wykładał w kilkudziesięciu uniwersytetach i centrach badawczych na świecie. Był doradcą wielu polskich i międzynarodowych korporacji. Jest autorem ponad 200 publikacji i współpracownikiem najważniejszych polskich wydawnictw biznesowych. Jest członkiem rady nadzorczej Banku Tokyo-Mitsubishi (Polska), stałym wykładowcą kilku zagranicznych, renomowanych szkół biznesu i najwyższej ocenianym wykładowcą SGH.
- **Mieczysław Błoński** (moderator) jest absolwentem Uniwersytetu Gdańskiego. Ukończył studia doktoranckie i otrzymał stopień doktora na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego. Ukończył również Young Managers Program w INSEAD Fontainebleau. Uczestniczył w licznych szkoleniach w Polsce i zagranicą. Pracował w Polsce, Wielkiej Brytanii, Kanadzie i Hiszpanii. Od kilkunastu lat sprawuje najwyższe funkcje kierownicze w firmach polskich i międzynarodowych. Obecnie jest wiceprezydentem Uczelni Łazarskiego.

Harmonogram szkolenia:

PIERWSZY DZIEŃ SZKOLENIA

9: 00–11: 00 I. ISTOTA I FORMY PRZYWÓDZTWA

Celem panelu jest zaprezentowanie podstawowych definicji dotyczących istoty i form przywództwa. W czasie wykładu i powiązanych z nim ćwiczeń uczestnicy szkolenia dotrą do istoty przywództwa, poznają formy przywództwa, dowiedzą się jak przebiegała ewolucja przywództwa, przekonają się czym dokładnie przywództwo różni się od zarządzania, oraz utwierdzą się w przekonaniu kiedy i jak przywódca powinien unikać angażowania się w zarządzanie, a kiedy łączyć je ze swoją podstawową rolą w organizacji. Uczestnikom zostaną zaprezentowane wyniki badań (m. inn. R. Wrangham i D. Peterson).

11: 00–11: 15 Przerwa na kawę

11: 15–13: 00 II. POSTRZEGANIE I TEORIE PRZYWÓDZTWA

Celem panelu jest pokazanie jak przywództwo było i jest postrzegane i jakie teorie na jego temat zostały ogłoszone. Uczestnicy dowiedzą się co to jest teoria trait, teorie behawioralne i teoria stylów, teoria sytuacyjna (Hersey i Blanchard), teorie contingency, teoria funkcjonalna, teoria transakcyjna i teorie transformacyjne, teoria wymiany leader – member, teoria leader – participation (Vroom i Yetton, teoria ścieżki i celu (Mouse), model (Fiedler) i teoria cognitive resorce (Fiedler Garcia), managerial grid (Blake i Mouton) i inne. Uczestnicy w czasie ćwiczeń będą ustalać stopień akceptacji poszczególnych teorii oraz krytycznie je oceniać.

13: 00–14: 00 Przerwa na lunch

14: 00–15: 30 III. EMOCJONALNE, MENTALNE I INNE KONTEKSTY PRZYWÓDZTWA (I)

Celem panelu jest przedstawienie emocjonalnych i mentalnych kontekstów przywództwa. W czasie wykładu i połączonych z nim ćwiczeń uczestnicy dowiedzą się jaka jest rola słów w przekazie intencji lidera i w inspirowaniu osób do których są kierowane, jaka jest rola charyzmy lidera i niebezpieczeństwa z nią związane, jakie jest znaczenie etyki i zaufania do przywódcy, jakie są rodzaje zaufania i sposoby jego budowania, jaki jest wpływ emocji i uczuć na przywództwo oraz jakie emocje i uczucia przywództwo wywołuje. Uczestnikom zostaną zaprezentowane wyniki badań (m. inn. Mouse, Blumenstein, Rose).

15: 30–15: 45 Przerwa na kawę

15: 45–16: 45 IV. EMOCJONALNE, MENTALNE I INNE KONTEKSTY PRZYWÓDZTWA (II)

Celem panelu jest zaprezentowanie innych kontekstów przywództwa. Uczestnicy dowiedzą się czy przywództwa można (i jak) się nauczyć, jak pokonywać różne rodzaje stresu związanego z przywództwem, jak dostrzegać początki wewnętrznego wypalenia i jak jemu zapobiegać, jak zauważać brak własnych kompetencji i jak go pomniejszać, jakie inne wyzwania stoją przed przywódcą i jak im sprostać, jakie są substytuty i czynniki neutralizujące przywództwo, jak wyszukiwać i budować skutecznego lidera, jak komunikować się z innymi przywódcami i co to jest przewodzenie sobie samemu. Uczestnikom zostaną zaprezentowane wyniki badań (m. inn. Kerr, Jermier).

16: 45–17: 00 PODSUMOWANIE PIERWSZEGO DNIA SZKOLENIA

DRUGI DZIEŃ SZKOLENIA

9: 00–11: 00

V. LIDER W PROCESIE ZARZĄDZANIA STRATEGICZNEGO

Celem panelu jest zaprezentowanie podstawowych definicji i etapów procesu zarządzania strategicznego oraz ról lidera i menedżera w tym procesie. W czasie wykładu przedstawione zostaną m.in. następujące zagadnienia: (1) Definiowanie modelu biznesowego firmy; (2) Koncepcja łańcucha wartości; (3) Podstawy procesowej analizy struktury firmy; (4) Zasady formułowania, kaskadowania i budżetowania strategicznych celów; (5) Charakterystyka strategii na poziomie korporacyjnym, biznesowym i funkcjonalnym; (6) Role liderów na poziomie zarządzania strategicznego, taktycznego i operacyjnego; (7) Zasady komunikacji w systemie zarządzania strategicznego. Uczestnicy podejmą próbę identyfikacji łańcucha wartości oraz podstawowych procesów biznesowych w strukturze organizacyjnej swojej firmy, a także zapoznają się z techniką analiz konkurencyjnego otoczenia firmy (PEST / Gap Analysis).

11: 00–11: 15

Przerwa na kawę

11: 15–13: 00

VI. FORMUŁOWANIE STRATEGICZNYCH PLANÓW DZIAŁANIA

Celem panelu jest zaprezentowanie podstawowych form, zasad oraz narzędzi służących do formułowania strategicznych planów działania. W czasie wykładu omówione zostaną m. in.: (1) Znaczenie zasady SMART oraz KPIs; (2) Podstawowe zasady zarządzania projektami; (3) Różnice między metodologią PMIBOK i Prince2; (4) Klasyczna procedura rozwoju nowego produktu. W obszernej części ćwiczeniowej uczestnicy uzyskają możliwość praktycznego zapoznania się z graficznymi technikami modelowania procesów pracy oraz zasadami i narzędziami planowania projektów. W miarę możliwości czasowych, zaprezentowane zostanie również narzędzie do badania jakości usług firmy – ServQual.

13: 00–14: 00

Przerwa na lunch

14: 00–15: 30

VII. TECHNIKI PRACY GRUPOWEJ

Celem panelu jest zaprezentowanie oraz praktyczne ćwiczenie efektywnej techniki pracy zespołowej, nazywanej Techniką Grupy Nominalnej. Technika ta może być wykorzystywana do prowadzenia analiz uwarunkowań rozwoju firmy, a także w wielu innych przedsięwzięciach wymagających konfrontacji przedstawicieli grup o różnorodnym doświadczeniu zawodowym oraz przeciwstawnych interesach. Przedmiotem gry symulacyjnej będzie przeprowadzenie analizy mocnych i słabych stron własnej firmy.

15: 30–15: 45

Przerwa na kawę

15: 45–16: 45

VIII. WDRAŻANIE I MONITOROWANIE STRATEGII FIRMY

Celem panelu jest zaprezentowanie koncepcji i narzędzi służących do monitorowania i kontroli realizacji strategii firmy oraz rola lidera i menedżera w procesie zarządzania zmianą. W części wykładowej zaprezentowane zostaną: (1) Podstawowe etapy projektowania strategicznego systemu kontroli; (2) Koncepcja i zasady mapowania strategii oraz budowania zrównoważonej karty wyników; (3) Zasady projektowania struktur organizacyjnych; (4) Model E. Kubler-Ross oraz zasady udziału liderów w zarządzaniu zmianą i kształtowaniu kultury korporacyjnej firmy.

16: 45–17: 00

PODSUMOWANIE DRUGIEGO DNIA SZKOLENIA

TRZECI DZIEŃ SZKOLENIA

9: 00–11: 00

IX. PRZYWÓDZTWO W GWALTOWNIE ZMIENIAJĄCYM SIĘ OTOCZENIU

Celem panelu jest zaprezentowanie gwałtownie zmieniających się warunków, w jakich obecnie działa przedsiębiorstwo. W czasie wykładu uczestnicy szkolenia omówią następujące zagadnienia: (1) Dzisiejsze otoczenie firmy; (2) Nieznani konkurenci; (3) Brak stabilności; (4) Słabe sygnały; (5) Przywództwo na rwącej i spienionej rzece. W obszernej części ćwiczeniowej uczestnicy zapoznają się z makrootoczeniem (a więc otoczeniem polityczno-prawnym, otoczeniem ekonomicznym, otoczeniem socjologiczno-kulturowym, otoczeniem ekologicznym i otoczeniem technologicznym) oraz z mikrootoczeniem (a więc otoczeniem rynkowym i otoczeniem konkurencyjnym) a także z potencjalnymi działaniami zewnętrznych interesariuszy).

11: 00–11: 15

Przerwa na kawę

11: 15–13: 00

X. PRZYWÓDZTWO W ORGANIZACJI PODDAWANEJ CIĄGLYM WYZWANIAM

Celem tego panelu jest zaprezentowanie nowych podejść przywódcy działającego w dzisiejszej organizacji, poddawanej ciągłym wyzwaniom. W czasie wykładu uczestnicy szkolenia omówią następujące zagadnienia: (1) Zapomnij o dobrym modelu biznesu; (2) Nisze i długi ogon; (3) Wycofywanie dobrze działających produktów; (4) Technologia jako obsesja; (5) Nowe strategiczne zarządzanie ludźmi; (6) Szybkość działania firmy i jej pracowników; (7) Chaos jako narzędzie przewodzenia firmą; (8) Niehierarchiczne struktury organizacji; (9) Firma jako wielkie targowisko. W czasie połączonych z wykładem ćwiczeń uczestnicy szkolenia będą odnosili te zagadnienia do rzeczywistych sytuacji.

13: 00–14: 00

Przerwa na lunch

14: 00–16: 00

XI. WNIOSKI DLA LIDERÓW

Celem tego panelu jest omówienie następujących zagadnień, wieńczących szkolenie: (1) Światowy kryzys przywództwa; (2) Dlaczego lider i menedżer muszą zmieniać swoją mentalność; (3) Jak w tym wszystkim nie zatracić się. Uczestnicy w swobodnej dyskusji będą prezentować swoje przemyślenia na temat zagadnień omawianych w czasie szkolenia oraz dochodzić do indywidualnych i grupowych wniosków, jakie powinni wynieść ze szkolenia jako liderzy. Wnioski te będą konfrontowane z wiedzą panelisty i opiniami innych uczestników szkolenia.

16: 00–17: 00

PODSUMOWANIE TRZECIEGO DNIA I CAŁEGO SZKOLENIA