

HATÉKONY MENEDZSMENT

Budapest, 2009. január 21.

A Hatékony menedzsment program az Easy Learning Hungary Kft. programakkreditált képzéseként kerül kidolgozásra. A menedzserképzés számára olyan program, amely kompetencia alapú képzés, leképezi az EU által preferált vezetői kompetenciákat. Ily módon egy szervezet átfogó menedzsmentjének lényegi területeire és a hozzá kapcsolódó vezetői kompetenciáira összpontosít, ismereteket és gyakorlatban alkalmazható készségeket, képességeket nyújt.

Az alábbiakban bemutatandó, modulokból felépített képzési program alkalmas nagy, közepes és kis szervezetek vezetőinek felkészítésére, továbbképzésére, valamint készségeik sokoldalú fejlesztésére.

CÉLKITŰZÉS

A képzésben részt vevő vezetők interaktív képzése, továbbképzése, és készségeinek kompetencia alapú készségfejlesztése. A képzésben átadott elméleti és gyakorlati ismeretek által elérjük, hogy tevékenységük tudatosabbá és hatékonyabbá válik.

A megcélzott EU által preferált kompetenciák:

- vezetés,
- más emberek motiválása,
- hibákból való tanulás,
- kapcsolattartás,
- más emberekre való hatás,
- döntéshozatal képesség,
- az eredmények és folyamatok véghezvitelére történő fókuszálás,
- stratégia előállítás,
- etikus hozzáállás.

Az általunk kijelölt fő kompetenciák:

- Vezetői önismeret, önértékelés, önbizalom, önszabályozás képessége
- Menedzsment ismeretek, korszerű eljárások alkalmazási képessége
- Szervezet és szervezeti kultúra ismeretek
- Változásmenedzsment ismeretek
- Vezetői kommunikációs készség
- Prezentációs képesség
- Vezetői magatartás- és stílusválasztási képesség
- Döntéselőkészítési és probléma-megoldási készség
- Befolyásolás, hatalomgyakorlás képessége
- Konfliktuskezelési készség
- Tárgyalási készség
- Értekezletvezetési képesség
- Csoportdinamikai ismeretek és azok alkalmazásának képessége
- Együttműködés, kooperáció készsége

- Munkaszervezés és időgazdálkodás képessége
- Projektmenedzsment ismeretek és alkalmazási készségei
- Motiválás, ösztönzés képessége
- Coaching és coach típusú vezetés képessége
- Etikus vezetés és eszközeinek alkalmazási képessége
- A munkahelyi stressz-kezelésének készsége

A KÉPZÉS FELÉPÍTÉSE

A program modulokból áll. A program moduljai önállóak, ugyanakkor egymásra épülve egy teljes program egészet alkotnak.

A program 24 oktatási nappól áll, egy oktatási nap 8 óra. A tanórák így összesen 192 órát alkotnak.

A cég akkreditációjának megfelelően az előzetes tudásszint felmérése a programon kívüli elem, ebből következően a jelen program nem tartalmazza, azonban a program indításakor alkalmazzuk.

A moduláris felépítettség alternatív lehetősége, hogy a tréningek és work shop-ok igény szerint 1 vagy 2 naposak is lehetnek.

A program moduljai:

1. Vezetői önismeret
2. Menedzsment ismeretek
3. Szervezetek és szervezeti kultúrák
4. Változásmenedzsment
5. Vezetői kommunikáció
6. Prezentálás
7. Vezetői magatartás- és stílusválasztás
8. Döntéselőkészítés és problémamegoldás
9. Befolyásolás, hatalomgyakorlás
10. Konfliktuskezelés
11. Tárgyalás, tárgyalástechnika
12. Értekezletvezetés
13. Csoportdinamika a vezetésben
14. Együttműködés, kooperáció
15. Munkaszervezés és időgazdálkodás
16. Projektmenedzsment
17. Motiválás, ösztönzés
18. Coaching és coach típusú vezetés
19. Etikus vezetés
20. Munkahelyi stressz-kezelés

MÓDSZEREK

A kompetenciák fejlesztésének hatékony módja a **tapasztalati tanulás**. Erre legkiválóbb lehetőség a tréningcsoportban adódik, ahol a résztvevők a trénerek irányítása mellett, gyakorlatok megoldása és közös (videós) elemzése útján tesznek szert a munkájuk során alkalmazható tudásra, illetve készségekre.

Az Easy Learning Hungary által tartott tréning **kiscsoportos**, a tréner és a résztvevők közötti együttműködésre alapuló **képzési forma**, mely nemcsak feltételezi a csoporttagok aktivitását, hanem inspirálja is azt. Így megoldható, hogy a résztvevők saját élményeket, megélt tapasztalatokat szerezzenek (learning by doing), melynek segítségével, - az előzetes célkitűzések mentén - fejleszthetőek készségeik, képességeik, bővül ismereti bázisuk. Az egyes tréningek modul rendszerben több témakört kapcsolnak össze, amelyek által **szinergikus hatás** érhető el. A tréning résztvevői speciális, képzettségükhöz és munkájukhoz igazodó ismereteket kapnak.

A tréningen az előadások és a gyakorlati elemek aránya 30:70%. Az alkalmazott tréningmódszer ennek megfelelően ismeretadást és készségfejlesztést egyaránt tartalmaz. Egyharmad részben specializált, a célcsoportnak megfelelő korszerű ismereteket adunk, kétharmad részben az elmélet alkalmazását elősegítő gyakorlatok, aktív és passzív videó-elemzések, tesztek, elemzések, egyéni és csoportos témafeldolgozás szerepelnek a tréningen.

Módszertani eszközök:

- Tréneri prezentáció
- Szerepjátékok (páros, kiscsoportos, ill. szupercsoportos)
- Csoportos helyzetgyakorlat (páros, kiscsoportos, ill. szupercsoportos)
- Csoportos munka - témafeldolgozás (páros, kiscsoportos, ill. szupercsoportos)
- Videós helyzetgyakorlat (aktív-passzív)
- Egyéni munka (prezentáció, teszt, kérdőív, akcióterv)
- Elemzés (páros, kiscsoportos, ill. szupercsoportos)
- Tréneri mentoring, coaching, szupervízió, facilitáció

A tréningen minden résztvevő munkájáról folyamatos visszajelzést kap és az egyes témablokkokhoz **segédanyagokat** (hand-out) is adunk.

Az Easy Learning tréningmódszertani sajátosságai:

- Magatartástudományi alapokon nyugvó gyakorlatok (szerepjátékok, stb.)
- A konkrét szervezeti működést modellező gyakorlatok (esetpéldák, problémalista, brainstorming)
- Az előbbi kettő ötvözése (pl. akciótervek, stb.)
- Egyéni fejlesztési területek felismerését célzó gyakorlatok

A KÉPZÉSI FOLYAMAT LEÍRÁSA

A képző intézmény a felnőttképzési piacon akvizíciós munkát végez, melynek eredményeképpen megbízást szervezetektől és magánszemélyektől kap.

A folyamat eredményeképpen hallgatók jelentkeznek a különböző, általunk ajánlott képzésekre. Ezt megtehetik személyes, írásos, vagy elektronikus formában is.

A visszaigazolást követően történik meg az első hivatalos kapcsolatfelvétel:

- Előzetes tudásszint-felmérés (teszt, interjú, igényanalízis)
- Felnőttképzési szerződés megkötése
- A program ütemezésének egyeztetése, rögzítése

a tartalmi elemek mellett a szervezési és képzési feltételek biztosítása a szerződések alapján.

A programban közreműködő képzők felkészítése az adott csoport összeállítása után történik. A felkészítés után az adott tréningorozat tananyagainak számítógépes háttéranyagainak összeállítása következik, amelyet a képzés első napjának kezdetén megkapnak a résztvevők.

A tréningprogram zárásakor standard értékelőlapon a résztvevők értékelést készítenek, továbbá a képző írásban és szóban is visszajelzést ad a résztvevőknek illetve a megrendelőnek. A program zárásakor a képző személyre szóló tanúsítványt ad minden programot teljesített résztvevőnek.

A programot követő időszakban a tudásszint bevalást követő utókövető programra kerül sor, a szerződéses keretek szerint.

A fenti képzési folyamat a képző intézményi akkreditációjának minőség irányítási kézikönyve alapján készült.

VIZSGA

Időtartama: 4 óra

A teljes kurzus befejezéseként a résztvevők számot adnak az elsajátított ismeretekről, azok alkalmazásának tapasztalatairól.

A beszámoltatás formája: írásos házi dolgozat egy-egy vezetési probléma kezeléséről, valamint a dolgozat csoport előtt történő bemutatása, az opponens kérdéseinek megválaszolása.

A FELHASZNÁLT IRODALOM

Adapted by L. J. Beaulieu: Managing Conflict (2004.)

Allport: A személyiség kialakulása, Kairosz, 1997

Antal-Mokos-Balaton-Drótos-Tari: Stratégiai szervezet

Aronson: A társas lény KJK. 1978.

Bakacsi –Bokor –Császár –Gelei –Kovács - Takács: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment, KJK KERSZÖV

Belbin: A team, SHL, 1998

Berne: Emberi játszmák, Édesvíz, 2001

Buda: Empátia, Urbis, 2006

Burton, Wear: Conflict: readings in management and resolution, (Dickinson College, 1990.) Konfliktuskezelés 1997.

Ciarrochi-Forgas-Mayer: Érzelmi intelligencia a mindennapi életben, Kairosz K, 2001

Csepeli: Szociálpszichológiai, OSIRIS Kiadó, 1997.

Dobák: Szervezeti formák és vezetés, KJK, 1997

Farkas Ferenc – Dr. Poór József - Karoliny Mártonné, KJK 1999. Személyzeti Emberi Erőforrás Menedzsment

Fonyó: Csoportdinamika és önismeret, TKK, 1990.

Gáspár: Helyi önkormányzati menedzsment, Erdei Iskola, 1995

Goleman-Boyatzis-McKee: A természetes vezető, Vice K., 2003

Görög: Bevezetés a projektmenedzsmentbe, Aula K, 1999

Grove: Csak a paranoidok maradnak életben, Bagolyvár, 1996

Hammer-Champy: Vállaltok újjászervezése, Panem, 2000

Hámori: Érzelemgazdaságtan, KK, 1998

Henczi-Zöllei: Kompetenciamenedzsment, Perfekt, 2007

Hersey: A helyzetorientált vezető, MK, 1995

Josephs: Időgazdálkodás vezetőknek, Bagolyvár, 1996

Kadocsa: Menedzsment ismeretek, BMF, 2000

Kermani: Autogén tréning, Maecenas, 1996

Klein -Wágner : Vezetés és szervezetpszichológia, SHL Könyvek 2004.

Lewin: Csoportdinamika KJK, Budapest 1980.
Library Princeton University Education /training: CMI (2004.)
Mastenbroek: Kommunikáció és konfliktuskezelés, KJK 1972.
Mészáros: A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága, Z-Press K, 2006
Mészáros: Kommunikáció és konfliktuskezelés a munkahelyen, ELTE K, 2007
Neményiné: Hogyan kommunikáljunk tárgyalás közben?, KJK, 1989
Nemes: Vezetési ismeretek és módszerek, BKE, 1998
Oaley-Krug: Korszerű változásmenedzsm,ent, Bagolyvár K, 1997
Pataki: Csoportlélektan, Gondolat K, 1980
Pease: Testbeszéd enciklopédiája, Park, 2004
Poór-Farkas: Nemzetközi menedzsment, KJK-Kerszöv K, 2001
Rogers: Befolyásolási képesség, Scholar K, 2000
Rudas: Delfi örökösei, KJK, 2006
Szabó: Kommunikáció felsőfokon, KK, 2002
SZMT Etikai Kódex, SZMT, 1998
Tenner- De Toro: BPR vállalatok újraformálása, MK, 1998
Thiel: Testbeszéd, MK, 1997
Thomas –Kilman: Conflict Mode Instrument (Princeton, 1979.)
Torgersen –Weinstock: A vezetés integrált felfogásban, Közgazdaság és Jogi Könyvkiadó, 1992.
Vogelauer: Coaching a gyakorlatban, Beehive C, Human Telex,
Whitmore: Coaching a csúcsteljesítményért, Z-Press K, 2008
Wind-Main: Változástervezés, Geomédia, 2000