

lapkričio 3-4-5 d.
(4+4+4 ak. val.)

Įvadas. Vadovo vaidmuo.
Vadovavimo sėkmės
faktorai

Naujų administracijos
darbuotojų/tarnautojų
įvedimas

Komunikacija vadovo
darbe: užduočių
formulavimas ir
delegavimas

Komunikacija vadovo
darbe: administracijos
susirinkimai

Grįžtamasis ryšys
administracijos
darbuotojams ir jo
svarba

Administracijos
darbuotojų motyvacija ir
motyvacija

Užbaigimas

Šiuolaikinio vadovo praktika

Susipažinimas. Seminaro tikslų bei dalyvių lūkesčių aptarimas.
Vadovavimo samprata. Pagrindinės funkcijos ir atsakomybės
vadovo darbe.

Kokie šiuolaikiniai vadovai pasiekia geriausių rezultatų? Vadovų
įtaka darbuotojų motyvacijai, klientų pasitenkinimui ir
organizacijos rezultatams.

Vadovavimo sėkmės faktorai. Emocinė kompetencija vadovo
darbe. **Praktiniai pavyzdžiai ir diskusijos.**

Nuo ko priklauso naujo darbuotojo adaptacijos sėkmė? Kaip
greitai naujas darbuotojas pritampa darbe? Vadovo vaidmuo ir
sėkmės faktorai, integruojantis naujam darbuotojui į veiklą.

Naujų darbuotojų įvedimo sistemos įvairiose organizacijose, jų
tikslai ir esminės dalys. Naujo darbuotojo įvedimo plano
sudarymas ir darbuotojo ugdymas pagal jį.

Praktiniai pavyzdžiai ir diskusijos.

Užduočių formulavimas. Kaip formuluoti užduotis, kad
darbuotojai mus teisingai suprastų ir imtųsi jas įgyvendinti?
Kaip užduoties pateikimas veikia užduoties atlikimo rezultata?
Kokiomis komunikavimo technikomis užtikrinti kuo tikslesnį
informacijos perdavimą?

Praktinės užduotys

Administracijos susirinkimai: susirinkimų rūšys, pagrindiniai
tikslai, periodiškumas. Kada, kokie susirinkimai yra reikalingi?
Susirinkimų planavimas, dienotvarkių sudarymas.
Susirinkimų pravedimo/moderavimo technikos.

Praktinės užduotys

Pozityvus grįžtamasis ryšys. Kaip juo sukurti pozityvią
motyvuojančią aplinką? Pozityvus paskatinimas - pagyrimas.
Konstruktyvus neigiamas grįžtamasis ryšys. Konstruktyvios
kritikos išsakymo žingsniai.

Periodiniai veiklos aptarimo pokalbiai: dažnis, pokalbio
struktūra. **Praktinės užduotys: pratybos su realiais atvejais.**

Pagrindiniai darbuotojų motyvavimo, skatinimo principai.
Kokiomis nefinansinėmis motyvacinėmis priemonėmis galime
skatinti dirbti savo darbuotojus?


Q 12 darbuotojų įsitraukimo metodika: pagrindiniai veiksniai,
įtakoiantys darbuotojų įsitraukimą.

Skirtingų kartų motyvaciniai poreikiai ir motyvavimas.

Sudėtingos motyvavimo situacijos: kokių turim imtis veiksmų,
jei darbuotojo motyvacija nukritus; kaip elgtis, kai darbuotojų
lūkesčiai viršija organizacijos galimybes?

Praktinė diskusija ir pratybos

Individualių įgūdžių tobulinimo veiksmų planas.



lapkričio 3, 4, 5 d.
(4+4+4 ak. val.)

09.00 - 10.30

10.30 - 10.45

10.45 - 12.15

Nuotolinio mokymo grafikas

Mokymo sesija

Kavos/arbatos pertrauka

Mokymo sesija

Konsultantė Kristina Braniauskienė



Vadovavimo, lyderystės bei personalo srities konsultantė ir praktikė.

Ekspertinės sritys: efektyvus vadovavimas, ugdantysis vadovavimas, pokyčių valdymas, darbas su komanda.

Konsultantė turi ilgametės vadovavimo patirties tarptautinėse bendrovėse, paslaugų, prekybos ir finansiniuose sektoriuose. Yra dalyvavusi kuriant bei realizuojant įvairius darbuotojų ugdymo ir jų veiklos efektyvumo didinimo projektus: personalo valdymo platformos diegimas, naujų komandų kūrimas, veiklos procesų tobulinimas, įsitraukimo tyrimo organizavimas, klientų aptarnavimo standartų kūrimas ir pan.

Kristina domisi bei yra aktyviai dalyvavusi diegiant ir stiprinant vertybių kultūrą organizacijose, buvo specialaus Vertybių žaidimo moderatorė, prisidėjusi prie jo kūrimo bei diegimo, darbuotojų įsitraukimo skatinimo.

Sukaupta darbuotojų ugdymo bei e.mokymų patirtimi mielai dalinasi ir su kitų šalių (LV,EE) kolegomis, perduodama know-how, kurdama mokymų vedimo standartus.

Konsultantė domisi bei koncentruoja ekspertinį dėmesį į vadovo vaidmenį formuojant naują komandą, veikiančių komandų ugdymą bei stiprinimą, darbuotojų tarpasmeninių ir tarpkomandinių santykių tobulinimą, motyvaciją, talentų ugdymą.

Kristina taip pat džiaugiasi, galėdama įkvėpti CEO ir vadovus siekti asmeninio tobulėjimo, nes investicija į saviugdą atsiperka su kaupu: įgalina kurti sėkmingus asmeninius ir profesinius santykius, lemia efektyvesnį vadovavimą, aukštesnę darbuotojų motyvaciją bei produktyvumą.