

I am Manager

szkolenie zamknięte

Kontakt

Monika Wójcik
Business Development Manager
monika.wojcik@gbbc.pl
+48 603 110 363

Umów spotkanie



Najważniejsze informacje

„Awans na menedżera to początek nowej drogi. Teraz czas, by zyskać pewność siebie, zbudować autorytet i stać się prawdziwym liderem.”

Szkolenie **I am Manager** zostało stworzone z myślą o osobach, które po raz pierwszy obejmują stanowisko menedżerskie. To moment pełen wyzwań - zmieniają się relacje w zespole, pojawia się presja odpowiedzialności i oczekiwania przełożonych. Brak przygotowania sprawia, że wielu nowych menedżerów popełnia błędy, które osłabiają ich pozycję i zagrażają sukcesowi całego zespołu.

Dlatego w programie *I am Manager* stawiamy na praktykę. Uczestnicy biorą udział w intensywnych warsztatach, a następnie korzystają z indywidualnego coachingu, aby przełożyć wiedzę na codzienne wyzwania. Dzięki temu szybko uczą się skutecznej komunikacji, motywowania i angażowania pracowników, podejmowania odpowiedzialnych decyzji oraz rozwiązywania konfliktów.

Efekt? Nowi menedżerowie wychodzą ze szkolenia z jasną wizją swojej roli, narzędziami do pracy i pewnością siebie, która pozwala im od pierwszego dnia być liderami, a nie tylko szefami.

Jakich ryzyk unikasz dzięki programowi?

Z perspektywy uczestnika:

- Dla Ciebie to uniknięcie chaosu i niepewności w pierwszych miesiącach w nowej roli,
- Dla Ciebie to uniknięcie utraty autorytetu przez błędne decyzje i brak jasnej komunikacji,
- Dla Ciebie to uniknięcie przeciążenia obowiązkami dzięki umiejętności delegowania,
- Dla Ciebie to uniknięcie trudnych relacji z zespołem i konfliktów, które mogą sparaliżować pracę,
- Dla Ciebie to uniknięcie wypalenia spowodowanego stresem i presją odpowiedzialności.

Z perspektywy organizacji:

- Dla organizacji to uniknięcie ryzyka „porażki awansu” i utraty wartościowego specjalisty,
- Dla organizacji to uniknięcie spadku efektywności i zaangażowania zespołu,
- Dla organizacji to uniknięcie zwiększonej rotacji pracowników spowodowanej złym przywództwem,
- Dla organizacji to uniknięcie konfliktów wewnętrznych, które spowalniają realizację projektów,
- Dla organizacji to uniknięcie braku realizacji celów biznesowych wynikających z niekompetencji nowych menedżerów.





Korzyści ze szkolenia

Z perspektywy uczestnika:

- Dla uczestnika to większa **pewność siebie** i jasność w podejmowaniu decyzji,
- Dla uczestnika to praktyczne **narzędzia komunikacji, motywowania i rozwiązywania konfliktów**,
- Dla uczestnika to umiejętność **budowania autorytetu i zaufania** w zespole,
- Dla uczestnika to wsparcie w postaci **indywidualnych sesji coachingowych**,
- Dla uczestnika to wiedza, jak **łączyć cele biznesowe firmy z rozwojem zespołu**.

Z perspektywy organizacji:

- Dla organizacji to **lepiej przygotowani menedżerowie**, którzy unikają błędów debutantów,
- Dla organizacji to **większa efektywność i zaangażowanie zespołów**,
- Dla organizacji to **ograniczenie ryzyka porażki awansu** i utraty specjalistów,
- Dla organizacji to budowanie kultury **odpowiedzialnego i świadomego przywództwa**,
- Dla organizacji to szybsza i bardziej skuteczna **realizacja celów biznesowych**.

Dlaczego warto?

- Zyskasz **pewność siebie** i jasność działania w nowej roli menedżera,
- Nauczysz się **budować autorytet** i zaufanie zespołu od pierwszego dnia,
- Poznasz **praktyczne narzędzia komunikacji, motywacji i rozwiązywania konfliktów**,
- Otrzymasz **wsparcie coachingowe**, które pomoże Ci przełożyć teorię na codzienną praktykę,
- Unikniesz typowych błędów nowych liderów, które kosztują czas, energię i autorytet,
- Twoja organizacja zyska menedżera, który **skutecznie łączy cele biznesowe z rozwojem ludzi**.

Dla kogo?

- **Dla osób**, które po raz pierwszy obejmują stanowisko menedżerskie i chcą dobrze rozpocząć nową rolę,
- **Dla specjalistów**, którzy przygotowują się do awansu i chcą zdobyć kompetencje lidera wcześniej,
- **Dla menedżerów**, którzy chcą świadomie budować autorytet, pewność siebie i zaangażowanie zespołu,
- **Dla osób**, które szukają praktycznych narzędzi komunikacji, motywowania i rozwiązywania konfliktów,
- **Dla liderów**, którzy potrzebują wsparcia w łączeniu celów biznesowych i rozwoju pracowników.





Dzień 1 - Ja i ludzie (część I)

Moduł I: Wielka zmiana - od specjalisty do menedżera

- Różnice w odpowiedzialności między specjalistą a menedżerem,
- Zmiana perspektywy: własne zadania vs. praca zespołu,
- Jak radzić sobie z presją nowej roli,
- Budowanie pewności siebie w obliczu awansu.

Moduł II: Najczęstsze błędy w budowaniu przywództwa

- Brak konsekwencji w decyzjach,
- Zbyt szybkie dystansowanie się od zespołu,
- Ignorowanie opinii pracowników,
- Brak relacji z przełożonymi,
- Unikanie trudnych rozmów.

Moduł III: Wczoraj kolega - dziś przełożony

- Redefiniowanie relacji z zespołem,
- Jak komunikować nowe oczekiwania,
- Pułapki „bycia kumplem” w roli szefa,
- Narzędzia budowania autorytetu,
- Sposoby angażowania zespołu w cele.

Moduł IV: Dopasowanie stylu kierowniczego

- Czym jest dojrzałość zespołu,
- Elastyczność stylu zarządzania,
- Jak rozpoznać potrzeby pracowników,
- Dopasowanie stylu do sytuacji,
- Przykłady skutecznych modeli zarządzania.

Moduł V: Odpowiedzialne decyzje i racjonalne wybory

- Etapy procesu decyzyjnego,
- Znaczenie faktów i danych,
- Równoważenie interesów zespołu i organizacji,
- Podejmowanie decyzji w warunkach niepewności.

Moduł VI: Pułapki procesu decyzyjnego

- Błędy poznawcze w ocenie ryzyka,
- Wpływ emocji na decyzje,
- Nadmierne zaufanie do intuicji,
- Najczęstsze schematy myślenia,
- Narzędzia analityczne wspierające decyzje.





Dzień 2 - Ja i ludzie (część II)

Moduł I: Warunki skutecznej komunikacji

- Znaczenie aktywnego słuchania,
- Bariery komunikacyjne i ich przełamywanie,
- Dopasowanie formy komunikatu do odbiorcy,
- Rola tonu głosu i mowy ciała.

Moduł II: Rola osobowości w zarządzaniu

- Wpływ osobowości na styl przywództwa,
- Typy osobowości wg Hartmanna,
- Dopasowanie komunikacji do różnych stylów,
- Jak wykorzystywać mocne strony osobowości,
- Zagrożenia wynikające z niedopasowania.

Moduł III: Sieć relacji w organizacji

- Oczekiwania podwładnych vs. przełożonych,
- Jak budować partnerskie relacje,
- Unikanie konfliktów interesów,
- Zarządzanie w górę i w dół struktury,
- Komunikacja horyzontalna z innymi działami.

Moduł IV: Pokolenia Y i Z - jak budować ich zaangażowanie

- Co charakteryzuje młode pokolenia,
- Różnice motywacyjne względem starszych grup,
- Wykorzystanie technologii w pracy z młodymi,
- Tworzenie przestrzeni do rozwoju i feedbacku.

Moduł V: Zarządzanie konfliktem

- Źródła konfliktów w zespołach,
- Skuteczne strategie rozwiązywania sporów,
- Techniki mediacyjne dla menedżera,
- Jak zmienić konflikt w okazję do rozwoju,
- Unikanie błędów eskalacyjnych.





Moduł VI: Wyrażanie uznania i docenianie podwładnych

- Rola doceniania w motywacji,
- Metody wyrażania uznania (formalnie i nieformalnie),
- Jak uniknąć sztuczności i fałszywego komplementu,
- Budowanie kultury wdzięczności w zespole.

Moduł VII: Exposé menedżera

- Przygotowanie pierwszego wystąpienia,
- Jak przekazać wizję i wartości,
- Angażowanie zespołu w misję,
- Praktyczne ćwiczenie exposé.

Moduł VIII: Pewność siebie, konsekwencja, asertywność

- Jak rozwijać pewność siebie w roli menedżera,
- Konsekwencja w decyzjach i działaniach,
- Techniki asertywności w codziennych sytuacjach,
- Unikanie postawy uległej i agresywnej.

3 tygodnie przerwy

Dzień 3 - Cele i organizacja (część I)

Moduł I: Świadomość biznesowa

- Podstawy myślenia strategicznego,
- Rozumienie modelu biznesowego,
- Rola zespołu w realizacji strategii,
- Jak budować przewagę konkurencyjną.

Moduł II: Praca zespołowa

- Grupa robocza vs. zespół,
- Korzyści i ograniczenia pracy zespołowej,
- Typowe błędy w pracy grupowej,
- Warunki skutecznej współpracy.

Moduł III: Cztery fazy rozwoju zespołu

- Formowanie, docieranie, normowanie, działanie,
- Rola lidera na każdym etapie,
- Narzędzia wspierające rozwój zespołu,
- Jak skracać czas przejścia między fazami,
- Przykłady praktyczne z życia zespołów.





Moduł IV: Role zespołowe

- Różne role w zespole i ich znaczenie,
- Jak rozpoznać naturalne predyspozycje,
- Zagrożenia związane z dominacją jednej roli,
- Wykorzystanie ról do zwiększenia efektywności.

Moduł V: Zarządzanie zorientowane na rezultaty

- Jak ustalać cele i odpowiedzialności,
- Tworzenie mierzalnych KPI,
- Monitorowanie postępów i raportowanie,
- Znaczenie przejrzystości w zarządzaniu,
- Case study: cele i wyniki w praktyce.

Moduł VI: Delegowanie zadań i odpowiedzialności

- Dlaczego menedżerowie mają trudność z delegowaniem,
- Skuteczne przekazywanie zadań,
- Jak kontrolować bez mikrozarządzania,
- Odpowiedzialność menedżera za wyniki zespołu.

Dzień 4 - Cele i organizacja (część II)

Moduł I: Feedback - informacja zwrotna

- Rola feedbacku w rozwoju pracownika,
- Zasady udzielania konstruktywnej informacji,
- Jak unikać krytyki niszczącej motywację,
- Reagowanie na feedback w stronę menedżera.

Moduł II: Ocena okresowa pracowników

- Funkcje oceny okresowej,
- Przygotowanie do rozmowy oceniającej,
- Narzędzia nowoczesnej oceny,
- Typowe błędy i jak ich unikać,
- Ćwiczenia symulacyjne oceny.

Moduł III: Motywacja i zaangażowanie

- Co faktycznie motywuje pracowników,
- Czynniki wewnętrzne i zewnętrzne,
- Jak menedżer wzmacnia kulturę motywacyjną,
- Przykłady działań motywacyjnych,
- Jak utrzymywać zaangażowanie długoterminowo.





Moduł IV: Zabójcy motywacji

- Mobbing, dyskryminacja, wypalenie - symptomy,
- Jak rozpoznać problemy w zespole,
- Narzędzia zapobiegające demotywacji,
- Rola lidera w budowaniu zdrowego środowiska.

Moduł V: Rola menedżera w rekrutacji

- Przygotowanie profilu kandydata,
- Prowadzenie rozmów rekrutacyjnych,
- Błędy w selekcji i jak ich unikać,
- Employer branding w praktyce.

Moduł VI: Coaching menedżerski - model GROW

- Podstawy coachingu menedżerskiego,
- Etapy rozmowy w modelu GROW,
- Zadawanie właściwych pytań,
- Jak wspierać rozwój pracownika,
- Ćwiczenia praktyczne w parach.

Moduł VII: Wielozadaniowość i priorytety

- Wyzwania pracy w trybie multitasking,
- Techniki ustalania priorytetów,
- Narzędzia planowania czasu,
- Balans między pracą a życiem prywatnym.

Moduł VIII: Zmiany i opór wobec nich

- Mechanizmy powstawania oporu,
- Jak przygotować zespół na zmiany,
- Techniki redukujące niechęć wobec nowego,
- Rola lidera w procesie transformacji,
- Case study: skuteczne wprowadzanie zmian.

Po zakończeniu szkolenia istnieje możliwość zamówienia Follow Up-u





Trener prowadzący: Grzegorz Barszcz



Założyciel i CEO w GBBC. Przedsiębiorca, praktyk biznesu z ponad 22 letnim doświadczeniem, trener. Tworzył i realizował strategię w obszarach marketingu i sprzedaży, zakupów oraz zasobów ludzkich w branży telekomunikacyjnej, technologicznej, FMCG i agencjach reklamowych. Doświadczenie zdobywał piastując najwyższe stanowiska (dyrektor sprzedaży, dyrektor marketingu, dyrektor HR, dyrektor zakupów, Członek Zarządu) w polskich firmach i ich zagranicznych oddziałach

Specjalizuje się w budowaniu i wdrażaniu: strategii rozwoju firm i marek, procesów sprzedaży od pierwszej rozmowy po zakończenie realizacji projektu. Ekspert w zakresie zarządzania, integracji i transformacji działów sprzedaży i marketingu. Doświadczony negocjator, który przez 20 lat swojej pracy zawodowej negocjował szerokie spektrum umów od sieci detalicznych po międzynarodowe kontrakty z globalnymi koncernami.

Zrealizował kilkanaście projektów doradczych dla firm z branży B2B, FMCG, marketingowej, e-commerce i medycznej. Trener biznesu pracujący w programach otwartych jak i zamkniętych.

Z powodzeniem przeszkolił ponad tysiąc osób z bardzo różnych organizacji, począwszy od startupów przez instytucje państwowe skończywszy na największych spółkach giełdowych

Grzegorz Barszcz o menedżerach i delegowaniu





Kim jesteřmy?

GBBC to butikowa firma oferujřca **analizy, diagnozy, doradztwo, szkolenia, wdrożenia**. Działamy w obszarach strategii, sprzedaży, zakupów, marketingu, HR oraz negocjacji. Nasz zespół tworzą ludzie, którzy odróżniają teorię od praktyki.

Dlaczego istniejemy?

Aby realizować naszą misję:

- Dostarczamy zmianę
- Ujarzmiamy chaos
- Standaryzujemy wzrost

Co gwarantujemy?

Praktyczne dořwiadczenie:

- Skalowaliśmy biznesy z poziomu mikrofirmy do kilkusetosobowych zespołów
- Tworzyliśmy i wdrażaliśmy strategię
- Implementowaliśmy OKRy
- Odpowiadaliśmy za marketing
- Tworzyliśmy procesy sprzedażowe
- Zarządzaliśmy zasobami ludzkimi
- Kreowaliśmy i realizowaliśmy polityki zakupowe

Robimy to od ponad 20 lat.

Metody, w które naprawdę wierzymy i które działają w prawdziwym świecie. Widzieliřmy wielu szewców chodzących bez butów. Nie jesteřmy jednym z nich. Działamy korzystając z metod, do których przekonujemy naszych klientów:

- Mamy jednostronicową strategię
- Pracujemy na OKR
- Mamy opisany proces sprzedaży i podzielone role
- Tworzymy ABM dla naszych Buyer Person
- Generujemy leady w zdefiniowanych segmentach
- Negocjujemy nielinearnie
- Regularnie akcelerujemy nasze lejki

Oparcie o fakty, dzięki współpracy z:



Uniwersytet
Ekonomiczny
w Katowicach



Nasze social media





Zaufali nam



Rekomenduję współpracę z Panem Grzegorzem Barszczem w roli konsultanta strategicznego.

Anatol Timoszuk,
Prezes Zarządu. AC. S.A.

Z przyjemnością polecam usługi świadczone przez GBBC (...) mam pewność, że wiedza i umiejętności wyniesione z sali szkoleniowej pomogą nam osiągać wyznaczone cele. (...) Zespół GBBC zapewnił nam doskonałe doświadczenie (...)

Gorąco polecam współpracę z GBBC

Paulina Zawila
Sales Director, dr ERYK S.A.

Szkolenie (...) zostało przygotowane i poprowadzone w sposób bardzo rzetelny i profesjonalny. Wiedza i sposób jej prezentacji oraz perfekcyjna obsługa zapewniły uznanie i zaangażowani uczestników w prowadzone zajęcia.

Tomasz Żyła
Dyrektor Departamentu Zakupów, Tauron Wytwarzanie

Grzegorz Barszcz udowodnił, że wie nie tylko CO trzeba zrobić, ale również JAK to zrobić. Bez cienia wątpliwości polecamy Grzegorza i GBBC do roli konsultanta strategicznego.

Piotr Dębicki,
CEO, Formika

