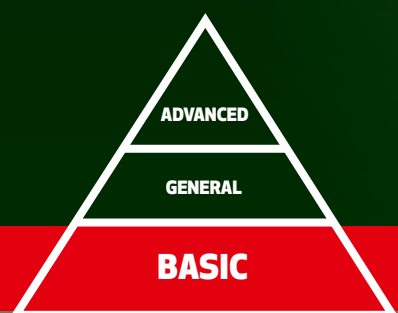




W drodze na szczyt ważne są pierwsze kroki

First-Time ManagerTM



BASIC MANAGEMENT PROGRAM

Kompleksowy program doskonalenia kluczowych kompetencji menedżerskich, eliminujący problemy i zagrożenia związane z objęciem nowych ról i stanowisk, oparty na metodzie studiów przypadków Harvard Business School.

First-Time Manager™

Basic Management Program

PRZEŁOM W ROZWOJU NOWO MIANOWANYCH MENEDŻERÓW



Jedyny tego rodzaju program w Polsce – sprawdzona **metodyka oparta na badaniach profesora Michaela Watkinsa** (Harvard Business School)



Szesnasta edycja w Polsce



Ponad **4000 przeszkolonych menedżerów** z różnych branż z całej Polski



Dostosowanie programu do **indywidualnego profilu** i potrzeb uczestnika



Praktyczne rozwiązania konkretnych problemów i sytuacji menedżerskich



Między zajęciami **digital learning, konsultacje i e-konsultacje**



Wygodny format (**2 dni co 2 tygodnie**) i możliwość „odrabiania zajęć”



Harwardzki stempel jakości – materiały i prestiżowy dyplom

Dla kogo:

- ✓ Kierownicy pierwszy raz obejmujący zespół podwładnych
- ✓ Specjaliści przygotowujący do awansu na stanowisko menedżerskie
- ✓ Menedżerowie o krótkim stażu na stanowisku kierowniczym
- ✓ Menedżerowie dążący do pogłębienia swojej wiedzy kierowniczej
- ✓ Pracownicy działu HR



Z perspektywy uczestnika:



EFEKTYWNY ROZWÓJ

Awans na stanowisko menedżerskie oznacza przyjęcie na siebie bardzo dużej odpowiedzialności. Program First-Time Manager™ pozwolił mi na skuteczne podjęcie tego wyzwania oraz lepsze zrozumienie roli, jaką powinien pełnić menedżer.

Odpowiednie przygotowanie teoretyczne oraz praca w grupach oparta na metodzie studiów przypadków Harvard Business School pomogły mi podjąć efektywne decyzje i działania, które pozytywnie wpłynęły zarówno na mój rozwój osobisty, jak i rozwój całego przedsiębiorstwa. Obecne zarządzanie coraz liczniejszym zespołem zmotywowanych pracowników oraz skuteczne realizowanie ambitnych celów biznesowych dają mi olbrzymią satysfakcję. Rekomenduję program osobom, które stawiają pierwsze kroki na stanowisku menedżerskim. Wiedza i narzędzia, które przekazywane są uczestnikom przez doświadczonych profesjonalistów, doskonale przygotowują do pełnienia roli kierowniczej.

WOJCIECH TULWIN, Marketing Manager, Recman

FIRST-TIME MANAGER™

czyli „wprowadzenie
do zarządzania”

Program dla **menedżerów o krótkim stażu**
na stanowisku oraz dla **osób przygotowywanych**
do objęcia roli menedżerskiej i przedsiębiorców,
którzy **rozwijając swój biznes, zwiększają**
swoje zespoły.

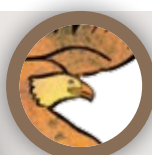


Często to pierwsze działania na stanowisku menedżerskim decydują o późniejszym sukcesie. Program First-Time Manager™ to kompendium sprawdzonych rozwiązań i narzędzi, dających praktyczne wsparcie w nowej roli.

PAWEŁ MOTYL
dyrektor ICAN Leadership Lab



ADVANCED



STRATEGIC LEADERSHIP ACADEMY™

Wizja poprawia jakość przywództwa
(więc tworzymy przyszłość i wygrywamy)

GENERAL



MANAGEMENT™

Wiedza najlepiej
wspiera doświadczenie
(więc wspomagamy rozwój menedżerski)

BASIC



FIRST-TIME MANAGER™

W drodze na szczyt
ważne są pierwsze kroki
(więc wprowadzamy do zarządzania)

Nowo mianowani menedżerowie skazani na klęskę?

Każdego dnia w firmach na całym świecie ktoś zostaje menedżerem. Często jest to specjalista, dla którego awans jest nagrodą za dotychczasowe osiągnięcia.

Niestety, nikt nie rodzi się menedżerem!

Według badań *Harvard Business Review* do **40%** nowo mianowanych menedżerów zawodzi i **traci stanowisko w ciągu pierwszych 18 miesięcy**. Jeszcze większa liczba osób funkcjonuje poniżej swoich możliwości i oczekiwań firmy.



Brak troski
o umiejętności
menedżerskie
może się
źle skończyć.

TYPOWE PROBLEMY I ZAGROŻENIA:

Brak niezbędnych umiejętności menedżerskich	Trudności w relacjach interpersonalnych	Konflikty z osobami z równoległego i wyższego poziomu w strukturze	Groźba wypalenia zawodowego
Jeden z najgroźniejszych trendów w planowaniu awansów wyrazić można słowami anonimowego dyrektora HR: <i>nasz błąd polega na tym, że kompetentnego specjalistę awansujemy na stanowisko, na którym – przynajmniej przez pewien okres – jest niekompetentnym menedżerem</i> . Ta „tymczasowa niekompetencja” wynika, po pierwsze, ze zmiany rodzaju podejmowanych decyzji, po drugie, ze stosunkowo słabej znajomości narzędzi zarządzania. Oba czynniki niosą ze sobą ryzyko popełnienia poważnych błędów menedżerskich już w pierwszych tygodniach pracy.	Jedną z najczęściej wymienianych trudności jest zmiana w relacjach interpersonalnych: awansowany pracownik zaczyna pełnić rolę kierowniczą wobec osób, które do niedawna były jego współpracownikami z tego samego poziomu w organizacji. Wymaga to istotnych zmian w postrzeganiu własnej roli w organizacji oraz umiejętnego modelowania relacji z otoczeniem. Nieumiejętne zarządzanie relacjami grozi konfliktami zarówno z podległym zespołem, jak i z innymi menedżerami.	Często niedocenianym zagrożeniem jest zmiana modelu współpracy z nowymi przełożonymi oraz innymi menedżerami z tego samego poziomu struktury. Awans oznacza zmianę oczekiwań wobec menedżera oraz znacznie większe wymagania w zakresie myślenia strategicznego i świadomości biznesowej. Kluczowe jest też pozyskanie ogłędu szerokiej perspektywy funkcjonowania organizacji („nie tylko moja funkcja”).	Awans na stanowisko menedżerskie wymaga diametralnej reorientacji myślenia: od indywidualnego wpływania na osiągnięte wyniki w stronę realizacji celów poprzez podległy zespół. Jak pokazują doświadczenia, bardzo wielu nowo mianowanych menedżerów ma z tym poważne trudności, w skrajnych przypadkach kończące się wypaleniem menedżera, który usiłuje realizować zadania całego zespołu samodzielnie.

Niepełna diagnoza i złe lekarstwa

Problemy nowo powoływanych menedżerów trudno uznać za nowe zjawisko. Od lat zmagają się z nim firmy na całym świecie. Oto typowe podejścia do tego problemu:

- | | | | |
|----------|--|---|--|
| 1 | RADŹ SOBIE SAM | <p>Wersje tego podejścia możemy spotkać pod nazwami: „płyn lub się utop” lub „trening poprzez pracę” (on-the-job training). Dążąc do ograniczania kosztów szkoleń zewnętrznych, wiele firm wychodzi z założenia, że pracownik powinien nauczyć się nowych obowiązków bezpośrednio na stanowisku,</p> | <p>przy wsparciu ze strony bardziej doświadczonych osób. W praktyce podejście to jednak nie sprawdza się w odniesieniu do pierwszych stanowisk menedżerskich, gdzie skala potencjalnego błędu jest znacznie większa i obejmuje odpowiedzialność za innych pracowników.</p> |
| 2 | DORAŻNE SZKOLENIA | <p>Wielu nowo mianowanych menedżerów zostaje oddelegowanych na dorażne, dwu-, trzydniowe szkolenia dotyczące zarządzania ludźmi (zarówno prowadzone przez zewnętrzne firmy, jak i przez wewnętrznych trenerów). Doświadczenie pokazuje, że przekazanie wiedzy na temat zarządzania zespołem</p> | <p>oraz praktyczne przećwiczenie takich rozwiązań jest niemożliwe w tak krótkim czasie. Dodatkową słabość to podejście „jeden rozmiar dla wszystkich” – brak komponentu diagnostyki indywidualnej i brak czasu umożliwiają dostosowanie programu merytorycznego do faktycznych potrzeb menedżera.</p> |
| 3 | COACHING | <p>Tymczasowe oddelegowanie osoby z wewnątrz lub z zewnątrz organizacji do wsparcia nowo mianowanego menedżera ma sens przy założeniu regularnych spotkań, realizowanych przez przynajmniej kilka miesięcy. Podobnie jak w przypadku wewnętrznych programów</p> | <p>przygotowawczych rozwiązanie to okazuje się bardzo drogie już przy kilku osobach objętych programem. Słabą stroną coachingu stosowanego w takim kontekście jest też koncentracja na dorażnie ujawnianych słabościach, a nie na kompleksowym rozwoju umiejętności zarządczych.</p> |
| 4 | WEWNĘTRZNE PROGRAMY PRZYGOTOWAWCZE (induction training) | <p>Duże korporacje, w których liczba awansów na stanowiska menedżerskie może sięgać nawet kilkudziesięciu w ciągu roku, opracowują wewnętrzne programy przygotowujące do objęcia roli menedżera. Dla firm, w których liczba</p> | <p>nowo mianowanych menedżerów sięga kilkunastu osób w ciągu roku, takie rozwiązanie jest nieoptymalne. Ponadto w programach tych najczęściej brak komponentu wsparcia już po zakończeniu szkolenia.</p> |

NASZE ROZWIĄZANIE:



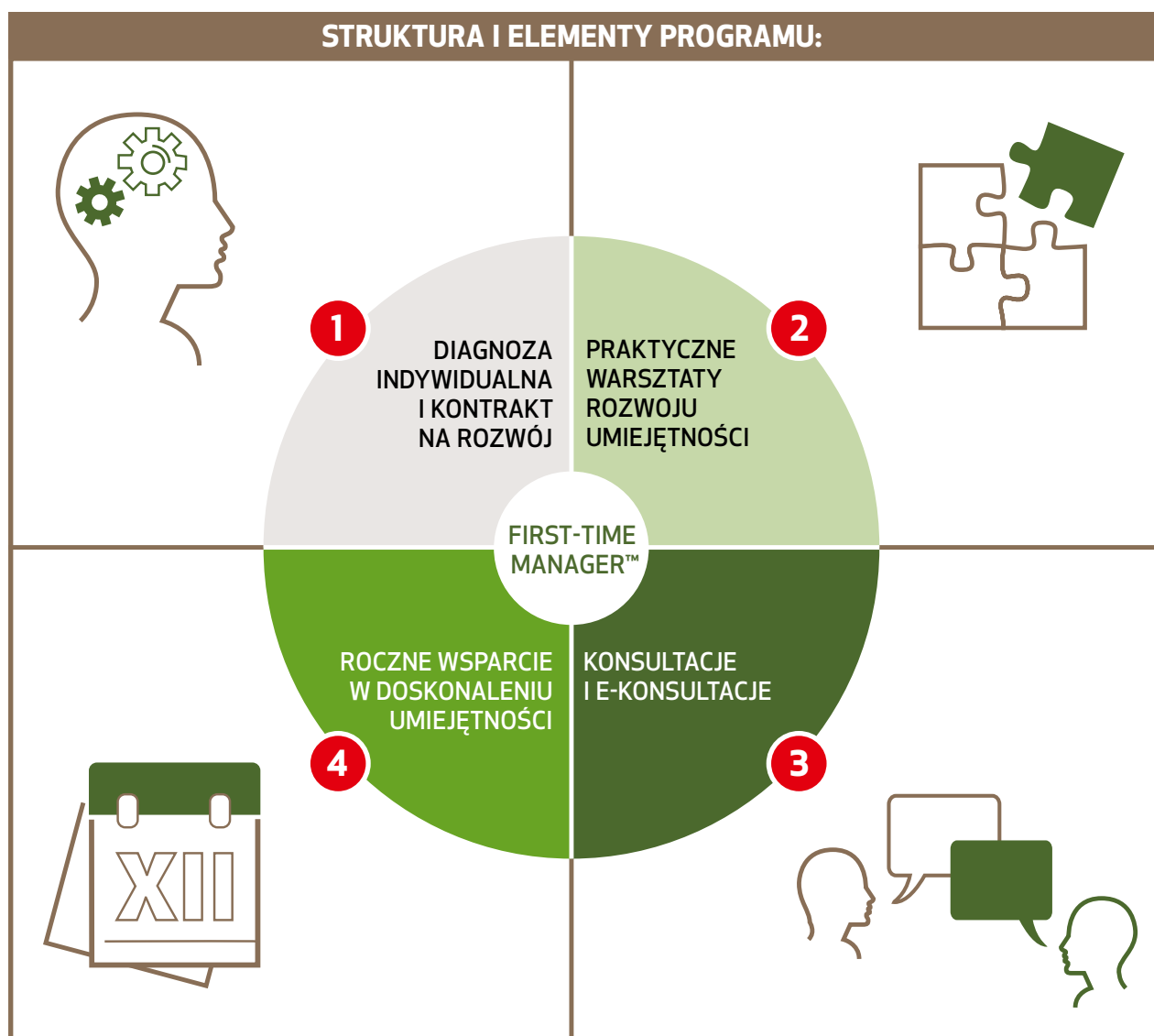
Zintegrowany program rozwoju menedżerów First-Time Manager™

Najlepsze firmy na świecie traktują problem powoływania i rozwoju nowych menedżerów bardzo poważnie. Standardem obecnie stają się programy łączące diagnostykę stylów i umiejętności menedżera, warsztaty (w tym ćwiczenia online), konsultacje oraz dodatkowe wsparcie. Od 2009 jest to możliwe także w Polsce!

W drodze na szczyt ważne są pierwsze kroki: program First-Time Manager™

First-Time Manager™ to wyjątkowe na rynku połączenie elementów: diagnozy, sprawdzonej wiedzy i praktycznych narzędzi. Dzięki nowoczesnym metodom nauczania i angażującym uczestników sesjom szkolenia pozwalają na wdrożenie natychmiastowych usprawnień w miejscu pracy, a wielomiesięczne wsparcie pomaga utrzymać kierunek pozytywnych zmian.

Unikatowy program First-Time Manager™ eliminuje większość problemów i braków tradycyjnych podejść do rozwoju nowych menedżerów. Dzięki indywidualnej diagnozie uczestnicy przechodzą przez program dostosowany do ich autentycznych potrzeb. Oprócz uczestnictwa w sesjach stacjonarnych program oferuje bez żadnych dodatkowych opłat roczne wsparcie rozwojowe poprzez unikalne platformy ICAN Institute. Program dostosowany jest do potrzeb polskich menedżerów i do polskiego kontekstu biznesowego.



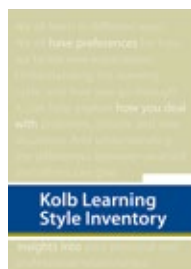
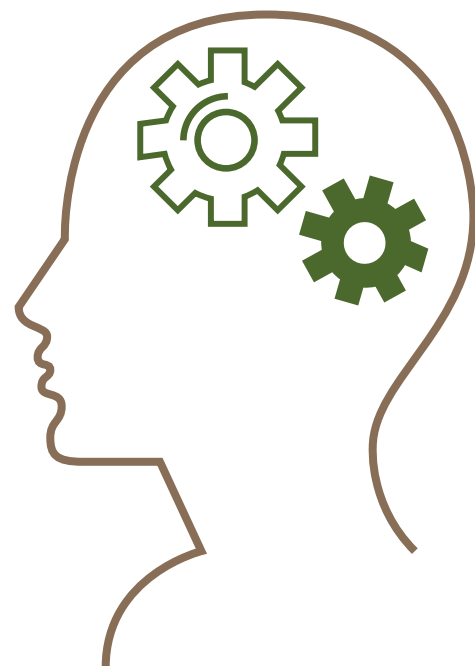
1 Diagnoza indywidualna i kontrakt na rozwój

Dopasowanie programu rozwojowego do indywidualnego profilu i potrzeb uczestnika

W przypadku specjalistów przygotowywanych do pełnienia roli kierowniczej oraz menedżerów ze stosunkowo krótkim stażem na stanowisku niezwykle istotną rolę odgrywa **rozwój ich samoświadomości, pozwalający opierać codzienne działania na swoich mocnych stronach** przy jednoczesnym rozwoju obszarów deficytowych.

Z tego względu w programie First-Time Manager™ pojawiają się **dwa skuteczne narzędzia diagnozy indywidualnej**:

- Badanie stylu uczenia się (Learning Style Inventory – LSI), opracowane przez dr. Davida A. Kolba z Harvard University – partnerem merytorycznym jest firma HAY Group.
- Badanie umiejętności wywierania wpływu (Influence Skills Inventory – ISI), opracowane przez ICAN Research.



BADANIE STYLU UCZENIA SIĘ

Pozwala określić preferowany przez uczestnika sposób przyswajania wiedzy i przetwarzania informacji. Zdefiniowanie stylu uczenia się ma fundamentalne znaczenie dla dynamiki pracy w grupie, sposobu rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji, a także stanowi istotny element preferowanego stylu zarządzania.

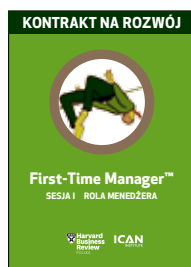
Badanie LSI, ze względu na bardzo wysoką trafność wyników, stało się jednym z najchętniej stosowanych w planowaniu procesów rozwoju menedżerskiego.



BADANIE UMIEJĘTNOŚCI WYWIERANIA WPŁYWU

Pozwala zidentyfikować poziom umiejętności kluczowych w procesie wywierania wpływu, a także uświadomić, jaki jego styl dana osoba preferuje.

Wyniki badania wskazują obszary (umiejętności) do rozwoju, które wcześniej obniżały efektywność oddziaływania na innych. Ułatwiają także wypracowanie odpowiednich mechanizmów wywierania wpływu. Badanie stanowi znakomity punkt wyjścia do rozważania zagadnień takich jak: style zarządzania, inteligencja emocjonalna czy skuteczność negocjacyjna (również wewnątrz organizacji). Ponadto świadomość preferowanej strategii ma istotny wpływ na skuteczność w zarządzaniu podległym zespołem.



KONTRAKT NA ROZWÓJ

Każdy uczestnik programu First-Time Manager™ otrzymuje „Kontrakt na rozwój”, dzięki któremu może precyzyjnie określić swoje cele rozwojowe w danym obszarze zawodowym.

Kontrakt pozwala na dokładne sprecyzowanie celów oraz realne ocenianie postępów w ich realizacji. Uczestnik szkolenia otrzymuje konkretne informacje dotyczące tego, jakie narzędzia programu First-Time Manager™ pomagają w wykorzystaniu zdobytej wiedzy w swoim miejscu pracy.

Kontrakt pomaga także realnie ocenić, które ćwiczenia, case'y i materiały HBRP pozwalają najlepiej osiągnąć zamierzone cele.

**UNIKALNE
ROZWIĄZANIE**

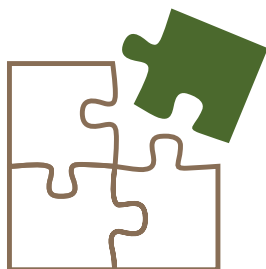
2 Praktyczne warsztaty rozwoju umiejętności: zawartość merytoryczna



SESJA 1.

Rola menedżera

- Interaktywne warsztaty
- Studia przypadków
- Metoda nauczania przez analizę przypadku Harvard Business School
- Diagnoza indywidualna (Learning Style Inventory, Influence Skills Inventory) Kontrakt na rozwój



Sesja = 2 dni szkoleniowe

Sesja stanowi wprowadzenie do pięcioletniego programu rozwojowego. Pokazuje wymagania stawiane menedżerom z perspektywy pełnionych ról i odpowiedzialności. Omawia proces zmiany od samodzielnego wykonywania zadań do kierowania pracą innych. Wskazuje metody i daje narzędzia transformacji. Pozwala uczestnikom powiązać ich wyzwania biznesowe, z celami osobistymi i celami strategicznymi organizacji.

- Menedżer w dzisiejszej rzeczywistości biznesowej – „łatwiej zostać menedżerem niż nim być”
- Od specjalisty do menedżera – zmiana perspektywy i odpowiedzialności
- Pułapki myślenia o nowej roli i najczęstsze błędy – fakty i mity
- Budowanie autorytetu jako jedna z trzech sił napędowych nowego menedżera
- Dopasowanie stylu kierowniczego do poziomu dojrzałości zespołu
- Etos menedżera – etyka w przywództwie
- Świadomość biznesowa i strategia – rola menedżera w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa – perspektywa ekonomicznej efektywności działu i organizacji

SESJA 2.

Komunikacja i relacje

Sesja analizuje temat zarządzania z perspektywy budowania relacji, komunikowania się i tworzenia pozytywnej atmosfery w organizacji. Omawia indywidualną rolę menedżera i warunki jego efektywności. W ramach zajęć poruszane są również zagadnienia z dziedziny psychologii zarządzania, mające istotny wpływ na podejmowane przez menedżera decyzje i działania.

- Typy osobowości, wartości i przekonania a indywidualny styl zarządzania: nawiązanie do wyników diagnozy indywidualnej, pożądane cechy i kompetencje menedżera
- Relacyjna strona wchodzenia w rolę menedżerską: jak uniknąć kluczowych błędów i stworzyć podwaliny doskonałych relacji
- Podstawy psychologii różnic interpersonalnych, skuteczne radzenie sobie z ludźmi – rozumienie, oddziaływanie, efektywna realizacja wspólnych celów
- Poziom rozwoju świadomości organizacji i pracowników – nowe pokolenia, nowe wyzwania – jak komunikować się z pokoleniem Y
- Recepta na lojalny, zaangażowany team: komunikowanie i konfrontowanie bez przemocy – tworzenie dobrej atmosfery w pracy
- Omówienie znaczenia osobowości i jej wpływu na sposób zarządzania

Portal wiedzy First-Time Manager™

Powered by



Jak stać się menedżerem

- Mity o menedżerach
- Role i oczekiwania
- Szerszy punkt widzenia



Podstawy udzielania informacji zwrotnych

- Kiedy i jak udzielać informacji zwrotnych
- Skuteczne udzielanie informacji zwrotnych
- Udzielanie informacji zwrotnych przełożonym



Studia przypadków i narzędzia

STUDIUM PRZYPADKU GOLDSTONE Menedżer w nowej roli. Dlaczego czasami świetni specjaliści nie radzą sobie na stanowiskach kierowniczych?

- Autodiagnoza poziomu autorytetu menedżera
- Twój styl kierowania – kwestionariusz diagnozy

STUDIUM PRZYPADKU GOLDSTONE Cztery kwadranty. Bezwarunkowa odpowiedzialność.

- Analiza wyników indywidualnej diagnozy osobowości
- Badanie stylu uczenia się – diagnoza indywidualna
- Polskie studium przypadku i symulacja: rola w zespole menedżerskim

Materiały dodatkowe



- Jak ocalić menedżera przed nim samym
- Zostajesz szefem i co dalej
- Czym naprawdę zajmuje się menedżer

- Co zrobić, aby komunikacja wspierała rozwój i uczenie się w firmie
- Przewodzenie przy użyciu emocji
- Konflikt kluczowych pracowników

PIĘĆ 2-DNIOWYCH SESJI SZKOLENIOWYCH

SESJA 3.

Praca z zespołem

Sesja wprowadza praktyczne metody i narzędzia zarządzania zespołami wysokiej efektywności, które opierają się na tzw. podejściu zorientowanym na rezultaty. Źródłem myślenia o efektywności zespołów jest ich obecne ułożenie (np. cross-funkcjonalność), specyfika działania i stawiane przed zespołami oczekiwania. W trakcie sesji omawiane są zarówno twarde, jak i „miękkie” aspekty budowania efektywności zespołowej.

- Jak się rodzą zespoły – cztery fazy rozwoju zespołu
- Pięć warunków efektywności zespołu
- Typowe pułapki i błędy pracy zespołowej
- Rola lidera zespołu wysokiej efektywności – jak się nim stać
- Zarządzanie przez cele: metodyka i działania krok po kroku
- Zarządzanie przez delegowanie: metodyka, zasady, pułapki
- Jak zbudować kulturę informacji zwrotnej
- Techniki udzielania efektywnej informacji zwrotnej
- Kluczowe etapy procesu oceny okresowej

SESJA 4.

Motywacja i zaangażowanie

Podczas sesji uczestnicy poznają zagadnienia związane z zarządzaniem podwładnymi, w szczególności metody podnoszenia efektywności indywidualnej poprzez szkolenia, rozwój i motywowanie. W trakcie zajęć pogłębianą jest również wiedza związana z rekrutacją utalentowanych pracowników oraz z zarządzania kompetencjami, a także prowadzenia coachingu menedżerskiego.

- Zadania menedżera w zarządzaniu podwładnymi: dbanie o zaangażowanie i rozwój pracowników
- Wpływanie na motywację i zaangażowanie podwładnych: piramida potrzeb
- Narzędzie zarządzania zaangażowaniem pracowników
- Mentoring
- Wyrażanie uznania i docenianie podwładnych
- Szef jako coach
- Metody doboru wartościowych pracowników: definicja oczekiwań, dopasowanie metod do potrzeb, skuteczny wywiad
- Zarządzanie rozwojem pracowników – najsukcesowniej metody podnoszenia efektywności podwładnych
- Identyfikowanie i rozwój talentów
- Cztery poziomy myślenia o organizacji
- Management Team – zasady współpracy
- Strategie wywierania wpływu – na czym się oprzeć dla osiągnięcia wyników

SESJA 5.

Zarządzanie sobą

Podczas tej sesji uczestnicy zmierzają się z jednym z najpoważniejszych, a często niedocenianych wyzwań w zarządzaniu: zarządzaniem stresem i emocjami oraz ich wpływem na skuteczność w pełnieniu roli menedżerskiej. Uczestnicy otrzymają również lekcję wielozadaniowości i dowiedzą się, jak właściwie ustalać priorytety, aby zwiększyć swoją efektywność.

- Lekcja wielozadaniowości – ustalanie właściwych priorytetów
- Budowanie poczucia własnej wartości i pewności siebie
- Menedżer po godzinach – techniki zarządzania życiem prywatnym
- Pole świadomości – inteligencja emocjonalna ważniejsza od IQ
- Asertywność – wprowadzenie do metody domniemania pozytywnej intencji
- Domniemanie pozytywnej intencji
- DPI – technika
- Rozpoznawanie poziomu samooceny, narzędzie jej budowania i utrwalania
- Umiejętne rozwiązywanie konfliktu
- Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu
- Kategoryzacja potrzeb
- Jak pokonać opór do zmian
- Zmiany życiowe jako lista kontrolna stresorów
- Kontrola nad emocjami i radzenie sobie ze stresem

Kierowanie zespołem

- Siedem etapów tworzenia efektywnego zespołu
- Budowanie kultury zespołu
- Planowanie warunkiem sukcesu



Rozwój pracowników

- Reagowanie na potrzeby rozwoju
- Zastosowanie siatki efektywności i potencjału
- Podtrzymywanie motywacji wybitnych pracowników



Kontrolowanie stresu

- Pozytywny stres i produktywny niepokój
- Przejęcie kontroli nad stresem
- Przekształcanie niepokoju w działanie



STUDIUM PRZYPADKU Jam session: ocena okresowa, informacja zwrotna, trudne rozmowy z pracownikami

- Polskie studium przypadku i symulacja: podnoszenie efektywności zespołu
- W poszukiwaniu obiektywnej oceny
- Matryca sposobów rozwiązywania konfliktów
- Arkusze analizy roli i delegowania zadań
- Model przekazywania norm i wytycznych

- Jak budować kulturę organizacyjną promującą utalentowanych pracowników: **STUDIUM PRZYPADKU** General Electric – Talent Machine
- Polskie **STUDIUM PRZYPADKU** i symulacja: motywowanie podwładnych
- Badanie umiejętności wywierania wpływu – diagnoza indywidualna

- Model inteligencji emocjonalnej
- Autodiagnoza objawów przeciążenia

- 8 sposobów budowania dobrze współpracujących zespołów
- Sztuka komentowania zachowań podwładnych
- Tajemnica sukcesu wirtualnych zespołów

- Angażowanie różnych typów pracowników
- Dwie pułapki zarządzania talentami
- Zwrot w motywowaniu pracowników

- Stresujące rozmowy bez stresu
- Inteligencja emocjonalna ważniejsza od IQ
- Mogę sprawić, że Twój mózg upodoba mi się do mojego

3 Konsultacje i e-konsultacje

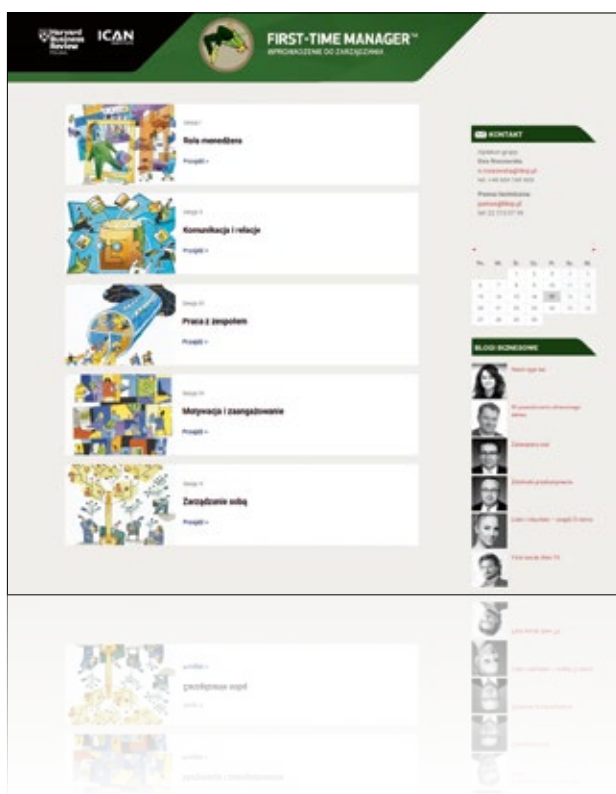


Integralną częścią programu są konsultacje i e-konsultacje. Prowadzący zajęcia to eksperci z doświadczeniem w tym zakresie.

Każdy z uczestników będzie otrzymywał wskazówki związane z jego indywidualną sytuacją, a między sesjami uczestnicy będą komunikować się z instruktorami. **W ramach tego wsparcia uczestnik będzie otrzymywał konkretne rady oraz dodatkowe materiały szkoleniowe służące rozwiązaniu konkretnego problemu lub dylematu.** Łączenie szkolenia z e-konsultacjami umożliwia istotne przyspieszenie procesu uczenia się.



4 Roczne wsparcie w doskonaleniu umiejętności



► Portal Wiedzy First-Time Manager™

Wszechstronne wsparcie rozwoju uczestników i możliwość natychmiastowego wdrożenia nabytej wiedzy:



Artykuły i dodatkowe studia przypadków z biblioteki Harvard Business Review Polska



Wypowiedzi i opinie przedsiębiorców oraz menedżerów z polskiego rynku



Raporty z badań i informacje o najnowszych trendach

- ▶ Dodatkowe kwestionariusze i narzędzia do natychmiastowego wykorzystania w firmie
- ▶ Spotkania HBRP Club
- ▶ Kursy wiedzy menedżerskiej
- ▶ Przypisane do poszczególnych sesji programu interaktywne moduły Harvard ManageMentor
- ▶ **Prenumerata półroczna Basic**
Harvard Business Review Polska



PODSUMOWANIE

Program opiera się na modułach opracowanych przez Harvard Business Publishing:

Sprawdzone koncepcje biznesowe

Światowi, renomowani eksperci doradzą Ci, jak podnieść umiejętności menedżerskie na najwyższy poziom w szerokim spektrum kompetencji.

Praktyczne zastosowanie wiedzy w pracy

Zawarte w programie narzędzia oraz wskazówki postępowania można bezpośrednio zastosować w codziennej pracy.

Wygodna, przejrzysta forma

Interaktywne narzędzia i przykłady oraz klipy wideo skutecznie pogłębią Twoją wiedzę i rozwiną umiejętności.



Prowadzący: doświadczeni praktycy, menedżerowie i konsultanci



MAREK GLIWNY, doradca zarządu ICAN Institute, praktyk biznesu, konsultant i trener

Z wykształcenia politolog, absolwent bankowości – studiów podyplomowych na Akademii Ekonomicznej w Poznaniu (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny). Uczestnik programu SPIN® Technika efektywnej sprzedaży, Huthwaite International. Posiada tytuł MBA US i Manchester Metropolitan University. Certyfikowany Profesjonalny Trener Biznesu. Obszary jego specjalizacji trenerskiej to: aktywna sprzedaż i obsługa klienta, budowanie i rozwój zespołów, motywacja i rozwój osobisty, zarządzanie przez wartości, mentoring. Od marca 2013 współpracuje z ICAN Institute w zakresie szkoleń i zarządzania sprzedażą. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie sprzedażowe i menedżerskie. Pracował w największych i najbardziej renomowanych bankach w Polsce. W karierze zawodowej zarządzał zespołami pracowniczymi różnej wielkości: jednostkami terenowymi, strukturami regionalnymi, siecią ogólnopolską liczącą 160 placówek bankowych (kilkuset pracowników sprzedaży i obsługi klienta). Pracując w centralach banków, opracowywał i wdrażał nową strategię biznesową, jak również modyfikował i optymalizował istniejącą. Przygotowywał i wdrażał standardy jakości obsługi w sieci oddziałów i call centers. Publikuje artykuły w prasie ekonomicznej.



JAGNA AMBROZIAK, psycholog, psychoterapeuta, trener, coach

Ukończyła Studium Psychoterapii Indywidualnej i Grupowej oraz Treningu przy Laboratorium Psychoedukacji. Odbiła staże w Szpitalu Uniwersyteckim w Lozannie, w Instytucie Psychiatrii i Neurologii, Ośrodku Terapii i Rozwoju Osobowości oraz na Oddziale Psychosomatycznym Szpitala Wolskiego w Warszawie. Wcześniej związana z Centrum Biomedycznym Promenada oraz Instytutem Psychoimmunologii, dziś współtworzy Warszawski Ośrodek Psychoterapii i Psychiatrii. Pomaga w szeroko pojętym rozwoju oraz osiągnięciu trwałej zmiany zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Jako pierwsza osoba w Polsce i jedna z trzech w Europie zdobyła certyfikat coacha Integral Coaching Canada, instytucji będącej trzonem Katedry Coachingu w Instytucie Integralnym w Boulder oraz Uniwersytetu JFK w San Francisco. Jest autorką wielu artykułów i felietonów poświęconych rozwojowi osobistemu. Uważa, że coaching rozumiany jako osiągnięcie optymalnej efektywności w realizacji celów własnych i korporacji to naturalny etap na drodze rozwoju liderów. Posiada wieloletnie doświadczenie w tym obszarze zapoczątkowane w koncernie farmaceutycznym Ferrosan.



DR HUBERT MALINOWSKI, doktor nauk socjologicznych, psycholog społeczny, trener, coach i konsultant

Należy do najbardziej cenionych i poszukiwanych przez menedżerów trenerów i coachów EQ w sprzedaży w Polsce. Swoją osobowością i umiejętnościami trenerskimi potrafi przykuć uwagę najbardziej wymagających menedżerów wyższego szczebla. Specjalizuje się w realizacji szkoleń i coachingów indywidualnych rozwijających kompetencje osobiste, w szczególności z zakresu inteligencji emocjonalnej EQ dla kadry wyższego i średniego szczebla. Jako ceniony praktyk biznesowy z wieloletnim stażem był wielokrotnie zapraszany do współtworzenia narzędzi i programów szkoleniowych rozwijających kompetencje EQ. Uwagę poświęca zwłaszcza inteligencji emocjonalnej i stylom poznawczym w kierowaniu, negocjacjach, sprzedaży oraz komunikacji w organizacjach. Z sukcesem wspierał klientów z takich firm jak: Mars, Microsoft, Nestle, Diageo, Royal Canin, Kompania Piwowarska, SC Johnson, Douglas, Cersanit, Henkel, Geers, Bakoma, Bayer, HP, Ustronianka.



JACEK MASŁOWSKI, trener, coach, psychoterapeuta

Absolwent Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego (mgr filozofii) oraz Laboratorium Psychoedukacji przy Wyższej Szkole Psychologii Społecznej w Warszawie (trener grupowy). Studiował psychologię w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie oraz na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie. Ukończył szkołę trenerów i terapeutów w Instytucie Terapii Gestalt w Krakowie. Współzałożyciel i prezes Fundacji Masculinum. Od 2001 r. zajmuje się planowaniem rozwoju działów sprzedaży oraz zarządzaniem nim. Przeszkolił około 6 000 osób na stanowiskach – od młodszego przedstawiciela handlowego po prezesa zarządu. Specjalizuje się w coachingu, szeroko pojętym kierowaniu zespołami, technikach sprzedaży oraz zarządzaniu rozwojem kompetencji. Prowadzi także szkolenia z zakresu rozwiązywania konfliktów, umiejętności interpersonalnych, asertywności, perswazji, inteligencji emocjonalnej, a także systemów ocen i rekrutacji.



PIOTR PIASECKI, konsultant przywództwa i zarządzania

Ma za sobą wieloletnią praktykę menedżerską, pełnił funkcje dyrektora sprzedaży, członka zarządu, prezesa zarządu. W latach 2004-2009 był współtwórcą i pierwszym prezesem Polskiej Izby Firm Szkoleniowych. Był także członkiem zarządu Stowarzyszenia Trenerów i Konsultantów Zarządzania MATRIK, Rady Krajowej Izby Gospodarczej, członkiem kapituły programowej konkursu „Inwestor w Kapitał Ludzki” oraz członkiem rady programowej i publicystą kwartalnika „Europejski Doradca Samorządowy”. Na co dzień pracuje jako doradca, trener i coach kadry menedżerskiej. Interesuje się zagadnieniami zarządzania, efektywności osobistej oraz przywództwa. W szkole trenerów stowarzyszenia MATRIK prowadzi zajęcia z zakresu projektowania szkoleń oraz pracy metodami aktywizującymi. Korzysta z wielu (w tym autorskich) narzędzi i metod diagnostycznych, projektowania i planowania działań. Stosuje metody grupowego i indywidualnego rozwiązywania problemów, narzędzia planowania strategicznego oraz metodę uczenia się przez działanie (*action learning*). Posiada Międzynarodowy Certyfikat Konsultanta i Trenera Zarządzania.

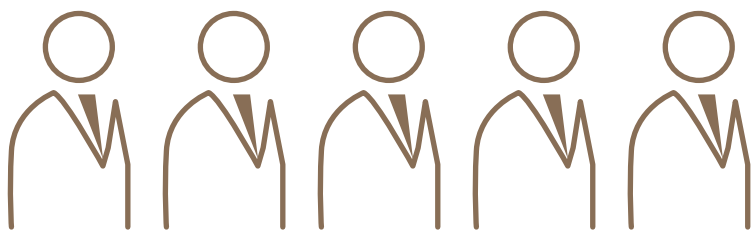


ADAM BERNACKI, międzynarodowy konsultant, trener

Międzynarodowy konsultant z zakresu zwiększania efektywności przedsiębiorstw. Od 1996 roku rozwijał karierę w dziale zakupów koncernu Philips. Kolejne 3 lata był dyrektorem eksportu, pozyskując dostawców i partnerów handlowych w Azji. Od roku 2004 związany z firmami doradczymi. Realizował projekty dedykowane zwiększeniu efektywności w polskich i europejskich przedsiębiorstwach będących liderami na swoich rynkach. Od roku 2008 pełnił rolę dyrektora zarządzającego w INVERTO AG, wiodącej na rynku niemieckim firmie doradczej specjalizującej się w zarządzaniu procesem zakupów. W Polsce realizował projekty m.in. dla KGHM, ORLEN, METRO GROUP czy Zelmer. Posiada wieloletnie, międzynarodowe doświadczenie trenerskie, które wykorzystuje w programach rozwojowych dla kadry menedżerskiej najwyższego szczebla. Absolwent Chartered Institute of Purchasing and Supply.

First-Time Manager™ w wersji korporacyjnej

Program First-Time Manager™ jest dostępny również w wersji zamkniętej (in-company), dla grup wytypowanych przez firmy ze względu na strategiczne zamierzenia ich zarządów. Zawartość programu jest zawsze ściśle dostosowana zarówno do specyfiki konkretnej firmy czy sektora, w którym działa, jak i do przyszłych zadań czekających tak przygotowaną grupę menedżerów (restrukturyzacje, zmiana profilu działalności lub polityki produktowej firm).



Bank Pocztowy

W programie First-Time Manager™ wzięła udział grupa niemal 150 pracowników średniego szczebla – naczelników, kierowników i innych. Dzięki realizacji tego programu wszyscy otrzymali jednolitą, solidną podstawę do rozwoju jako zwierzchnicy kilkusobowych zespołów. Ta pierwotnie zróżnicowana grupa – o różnym stażu i doświadczeniach – zwiększyła swoje kompetencje menedżerskie.

Bank BGŻ

Grupa 17 menedżerów i osób, które w najbliższym czasie awansują na stanowiska kierownicze, wzięła udział w programie First-Time Manager™ w 2010 r. Była to grupa, która uczestniczy w Programie Rozwoju Potencjału „Prestiż”, nazywana wewnętrznie grupą „Talent”. Osoby te poszerzyły swoją wiedzę na temat zarządzania i dowiedziały się, jak efektywnie pełnić funkcje przełożonych wobec swoich niedawnych współpracowników.

dodatkowych umiejętności, dzięki którym młodzi menedżerowie będą mogli efektywnie wspierać firmę w jej dynamicznym wzroście.

Raiffeisen Leasing

W programie Raiffeisen Leasing Management Academy, dedykowanym nowym menedżerom z centrali i ze sprzedaży, a także osobom z dłuższym stażem pracy w RL, które nie były objęte dotychczas szkoleniami w metodologii harwardzkiej, wzięło udział 29 uczestników. Według ich własnych relacji dzięki programowi osiągnęli wyższy poziom kompetencji menedżerskich i przywódczych, co już przekłada się na sukces firmy RL. Prezesowi Arkadiuszowi Erykowi, zależało na tym, by „kolejna grupa menedżerów mogła wspierać firmę w realizacji niezwykle ambitnych celów, opierając się na najlepszych światowych standardach”.

WSB Wrocław

Akademia Profesjonalnego Menedżera to wersja programu First-Time Manager™ opracowana wspólnie z Wyższą Szkołą Bankową we Wrocławiu. Studia podyplomowe bazujące na programie First-Time Manager™ wybrała potężna grupa złożona z aż 78 uczestników. Kursanci mieli okazję uzupełnić wiedzę i przećwiczyć świeżo zdobyte umiejętności w takich obszarach jak zarządzanie relacjami, rola menedżera w zarządzaniu wartością firmy, zarządzanie zespołem i podwładnymi.

Szkolenia szyć na miarę:

- ▶ opracowanie projektów szkoleniowych składających się z elementów różnych programów ICAN Institute
- ▶ wyłączenie z oferty modułów uznanych za zbędne przez indywidualnego klienta
- ▶ wprowadzenie rozwiązań e-learningowych, umożliwiających szkolenie menedżerów na terenie całego kraju
- ▶ dopasowanie do preferencji klienta – zarówno pod względem harmonogramu, jak i lokalizacji

ABRA

W programie nazwanym Akademia Liderów ABRA wzięło udział 18 pracowników, którzy dzięki niemu podczas pięciu wyjątkowo intensywnych sesji mieli okazję zapoznać się z tematyką skutecznego przywództwa, zarządzania relacjami, zarządzania zespołem i podwładnymi, a także efektywności osobistej i zarządzania projektami. W branży handlu detalicznego (ABRA sprzedaje meble) kwestia wyznaczania ambitnych celów i motywowania do ich osiągnięcia to podstawa. Stąd też skupienie na relacjach, motywacji i zarządzaniu zespołami.

TEVA

Po przeprowadzeniu wewnętrznego projektu wyłaniającego talenty Teva Pharmaceuticals Polska Sp. z o.o. skierowała na szkolenie First-Time Manager™, pod hasłem „Talents Management” grupę 18 pracowników. Celem szkolenia było ugruntowanie zdobytej wiedzy i rozwój

Intensywny i niezwykle efektywny kurs!



Każdy, kto poważnie podchodzi do biznesu, wie, jak cenny jest czas. Trzymiesięczny program First-Time Manager™ jest idealnie dostosowany do potrzeb menedżerów, którzy pragną udoskonalić swoje umiejętności zarządcze, a nie dysponują zbyt dużą ilością wolnego czasu. Jakie są zalety takiego kursu?

Zajęcia prowadzone są w formie praktycznych warsztatów rozwijających **kluczowe umiejętności kierownicze**, m.in. umiejętność zarządzania zespołem, budowania relacji, rozwiązywania konfliktów, zarządzanie stresem.

Kurs omawia szereg istotnych tematów. Dzięki doświadczeniu i wiedzy ekspertów, którzy prowadzą poszczególne sesje programu, **problematyka przekazywana jest w sposób zwięzły, konkretny, ale interesujący**, pozwalający na natychmiastowe zastosowanie rozwiązań w praktyce.

First-Time Manager™ jest prostym, a jednocześnie kompleksowym rozwiązaniem dla nowo mianowanych kierowników. To dobrze zainwestowany czas!

KAROLINA SAMCZYŃSKA

Pełnomocnik ds. systemu zarządzania jakością,
Cushman & Wakefield Polska Sp. z o.o.,
Absolwentka programu First-Time Manager™

WYPOWIEDZI UCZESTNIKÓW

First-Time Manager™ to inwestycja w sukces młodego menedżera

Gdy zostaje się menedżerem, już nic nie jest takie jak wcześniej. Zmieniają się relacje z zespołem, z przełożonymi, rodzaje obowiązków i priorytety. Umiejętność dostosowania się do nowych realiów jest bezcenna również na kolejnych szczeblach kariery, ponieważ zmiany w biznesie są czymś nieuniknionym.

Objęcie nowej posady wiąże się z wielkim stresem, dlatego bardzo ważną częścią programu wydają mi się zajęcia z psychologiem, który pokazuje jak rozpoznać, zlokalizować i dzięki temu opanować stres.

Kolejnym niezaprzeczalnym atutem szkolenia jest **poznanie i przećwiczenie na praktycznych case studies podejścia do współpracowników o różnych typach osobowości**. FTM™ wyposaża uczestników w konkretne narzędzia, które pozwalają na utrzymywanie pozytywnych relacji oraz osiąganie celów przez zespół złożony z osób o różnych temperamentach. Techniki te wykorzystuję na co dzień – pomagają mi zarówno w relacjach zawodowych, jak i prywatnych.

Zachęcam do udziału w programie.

MARIA ANDREJCZUK

analityk kredytowy
Bank Gospodarstwa Krajowego



GWARANCJA JAKOŚCI:

Pewność korzyści + zero ryzyka

Program First-Time Manager™ opiera się na wypróbowanym wzorze edukacji dla nowo mianowanych menedżerów, stosowanym przez światowych liderów edukacji. W przeciwieństwie do większości programów edukacyjnych oferowanych w Polsce dajemy Państwu następujące gwarancje:



1. Gwarancja jakości

Zajęcia prowadzone są wyłącznie przez doświadczonych konsultantów w oparciu o oryginalne, praktyczne materiały i opracowania ICAN Institute, wydawcy *Harvard Business Review Polska*.

2. Gwarancja korzyści

Wiedza i umiejętności będą prowadzić do konkretnych korzyści w firmach uczestników.

Gwarancje te poparte są deklaracją:

Jeśli po pierwszej sesji uczestnicy uznają, że program First-Time Manager™ nie zaspokaja ich potrzeb, oferujemy całkowity zwrot kosztów uczestnictwa. Jeśli w trakcie trwania programu nastąpią zmiany personalne w Państwa firmie, istnieje możliwość zastąpienia wcześniej wysłanego na szkolenie uczestnika inną osobą z firmy. Z uczestnictwem w programie First-Time Manager™ nie wiąże się żadne ryzyko, a tylko możliwość osiągnięcia wymiernych korzyści w postaci praktycznych umiejętności oraz nowych rozwiązań w firmie.

Ucz się od najlepszych i wygrywaj!



Sukces na dzisiejszych rynkach wymaga świetnych menedżerów, którzy nie tylko potrafią administrować zespołami, ale być także liderami zmiany. Współcześni menedżerowie są „na pierwszej linii frontu” i to oni są bezpośrednio odpowiedzialni za wdrożenie strategii firmy i jej sukces. To oni codzienną pracą motywują lub demotywują pracowników. Niestety nikt nie rodzi się menedżerem. Rola menedżera zawiera w sobie często pozornie sprzeczne role: inspirowanie, ale także korygowanie negatywnych zachowań, przestrzeganie standardów i procesów, ale także rzucanie im wyzwania poprzez wspieranie innowacji i kwestionowanie *status quo*.

Zapraszam Państwa do udziału w programie – gwarantuję jego jakość i użyteczność.

Z życzeniami sukcesu

dr Witold Jankowski
redaktor naczelny *Harvard Business Review Polska*

Atrakcyjna wartość: korzyści i ceny

Źle przeprowadzony awans na stanowisko menedżerskie może kosztować nas – w przypadku odejścia pracownika – od kilkudziesięciu do kilkuset tysięcy złotych.

Badania renomowanych instytucji międzynarodowych wskazują, że koszty rotacji pracowników mogą sięgać równowartości 30-50% rocznego wynagrodzenia na stanowiskach niskiego szczebla, ok. 150% w przypadku menedżerów średniego szczebla i nawet do 400% w przypadku stanowisk wysokiego szczebla oraz stanowisk wysokiej klasy ekspertów. Ostatnia z wymienionych grup jest jednocześnie najbardziej zagrożona odejściami w przypadku źle zaplanowanego awansu.

***30% ZNIŻKI**
dla Klientów
ICAN Institute
oraz
Prenumeratorów
Harvard Business
Review Polska

Koszt uczestnictwa na osobę bez zniżek	Cena netto	VAT	Cena brutto
Koszt szkolenia First-Time Manager™	11900,00 zł	2 737,00 zł	14 637,00 zł
Licencje, w tym materiały Harvard Business Publishing	990,00 zł	227,70 zł	1 217,70 zł
Prenumerata półroczna Harvard Business Review Polska	660,00 zł	33,00 zł	693,00 zł
Całkowity koszt szkolenia	13 550,00 zł		16 654,70 zł

Koszt uczestnictwa na osobę ze zniżką 30%*	Cena netto	VAT	Cena brutto
Koszt szkolenia First-Time Manager™	8 330,00 zł	1 915,90 zł	10 245,90 zł
Licencje, w tym materiały Harvard Business Publishing	990,00 zł	227,70 zł	1 217,70 zł
Prenumerata półroczna Harvard Business Review Polska	660,00 zł	33,00 zł	693,00 zł
Całkowity koszt szkolenia ze zniżką 30%*	9 980,00 zł		12 156,60 zł

Koszt nie uwzględnia zakwaterowania i dojazdów uczestników.

Do tego, dla zainteresowanych rozwojem	Cena netto	VAT	Cena brutto
☐ Vademecum skutecznego menedżera – kolekcja 5 książek (O podejmowaniu decyzji, O skutecznej komunikacji, O efektywnej współpracy, O zarządzaniu ludźmi, O zarządzaniu sobą)	380,00 zł	19,00 zł	399,00 zł

W IMIENIU FIRMY:

NAZWA: _____

ADRES DO FAKTURY: _____
ulica kod miasto

NIP: _____ TELEFON: _____ FAKS: _____

ZGŁASZAMY DO UDZIAŁU W PROGRAMIE FIRST-TIME MANAGER™ NASTĘPUJĄCYCH PRACOWNIKÓW:

1.	IMIĘ: _____ E-MAIL: _____	NAZWISKO: _____ ☐ sesja środa/czwartek ☐ sesja piątek/sobota	TEL.: _____
2.	IMIĘ: _____ E-MAIL: _____	NAZWISKO: _____ ☐ sesja środa/czwartek ☐ sesja piątek/sobota	TEL.: _____
3.	IMIĘ: _____ E-MAIL: _____	NAZWISKO: _____ ☐ sesja środa/czwartek ☐ sesja piątek/sobota	TEL.: _____

.....
Imię, nazwisko, tytuł i podpis osoby podejmującej decyzję w imieniu firmy

Prosimy o odesłanie formularza faksem: 22 244 52 83 lub na adres e-mail: ftm@ican.pl

Przesłanie formularza zgłoszenia zapewnia rezerwację miejsca. Warunkiem ostatecznym przyjęcia zgłoszenia jest złożenie zlecenia przez Klienta i jego przyjęcie przez ICAN, zgodnie z regulaminem.

Jeśli firma zgłosi więcej niż trzy osoby, przy kolejnych zgłoszeniach otrzyma zniżkę w wysokości 10%.

Pewna wiedza z pewnych źródeł



ICAN Institute założony został w 1992 roku w Kanadzie jako Canadian International Management Institute, od 1997 roku prowadzi działalność również w Polsce. ICAN Institute jest wydawcą polskiej edycji *Harvard Business Review* i organizatorem konferencji z cyklu Executive Briefing i Autorytety Zarządzania, a także programów rozwoju menedżera. Pod marką ICAN Research realizowane są badania praktyk zarządczych w polskich firmach. W 2012 r. ICAN poszerzył swoją działalność o wydawanie książek biznesowych z oferty Harvard Business Review Press.



Harvard Business Review Polska to prestiżowy magazyn poświęcony tematyce zarządzania. Jako pierwszy publikuje najnowsze idee i trendy nieomawiane jeszcze w podręcznikach. Dla magazynu piszą największe polskie i międzynarodowe autorytety z dziedziny zarządzania. Wśród nich znajdują się m.in. profesorowie Harvard Business School czy Stanford Graduate School of Business. W USA HBR jest wydawany nieprzerwanie od 1922 r.



Harvard Business Publishing (HBP) zostało założone w roku 1994 jako organizacja *non profit*, której wyłącznym właścicielem jest Harvard University. Jej misja polega na wspieraniu doskonalenia praktyk zarządzania w zmieniającym się świecie. Poprzez swoje publikacje i docieranie do trzech środowisk: akademickiego, biznesowego i menedżerów indywidualnych, Harvard Business Publishing realizuje swoje cele, tworząc w skali globalnej pomost pomiędzy środowiskiem akademickim a światem biznesu.

Nasze programy rozwojowe



First-Time Manager™

Specjalny program dla menedżerów o krótkim stażu i osób przygotowujących do objęcia roli menedżerskiej.



I CAN INNOVATE!™

Kompleksowy program zwiększania zdolności organizacji do innowacji w zakresie produktu, procesów i modeli biznesowych.



Management™

Kompleksowy, praktyczny program budujący kompetencje zarządzania z punktu widzenia całości firmy.



ICAN TOTAL SELLING!™

Całościowy program zwiększania efektywności zarządzania sprzedażą w oparciu o najnowsze „twarde” strategie sprzedaży.



Strategic Leadership Academy™

Zaawansowany program dla osób o wieloletnim stażu menedżerskim.



ICAN TOTAL MARKETING™ B2B

Praktyczny i zorientowany na wyniki program dla działów marketingu B2B.

Wszystkie programy dostępne są również w wersjach korporacyjnych (in-company), dostosowanych pod względem zawartości i czasu trwania do potrzeb konkretnego klienta.

Prestiżowy dyplom

Po ukończeniu programu **FIRST-TIME MANAGER™** uczestnicy otrzymują prestiżowy certyfikat.

Potwierdza on udział w tym unikatowym programie dla menedżerów marketingu i zdobycie wiedzy oraz umiejętności na najwyższym światowym poziomie.



Certyfikat ukończenia

Po ukończeniu programu *First-Time Manager™* uczestnicy otrzymują prestiżowy certyfikat.

Program *First-Time Manager™* to gwarancja światowej jakości i spełniania najwyższych standardów kompetencyjnych.

Dla firm delegujących swoich menedżerów do programu *First-Time Manager™* dodatkową gwarancją zdobycia odpowiednich kwalifikacji jest proces egzaminacyjny. W ramach tego procesu każdy uczestnik zdaje specjalny test online oparty na materiale z zajęć oraz wiedzy zdobywanej poprzez programy wspierające. Specjalnie uruchomiona platforma dostępna jest dla uczestników po czwartej sesji, przez 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu.

Pozytywny wynik egzaminu otrzymują osoby, które spełniły następujące warunki: udzieliły powyżej 60% poprawnych odpowiedzi w ciągu 4 godzin przeznaczonych na test oraz uczestniczyły w co najmniej 80% zajęć.



Pierwsze grupy rozpoczynają zajęcia
JESIENIĄ 2015

**TYLKO
120 MIEJSC**

Informacje organizacyjne

Zajęcia podzielone są na pięć dwudniowych sesji, odbywających się średnio co dwa tygodnie. Sesje prowadzone są w środy-czwartki oraz piątki-soboty.

Wsparcie w postaci narzędzi, materiałów dodatkowych *Harvard Business Review Polska* i konsultacji trwa 12 miesięcy.



”

Bezcenna i konkretna wiedza

Awans na stanowisko kierownicze to wielkie wyróżnienie, ale i wielka odpowiedzialność. Na menedżera czekają nowe wyzwania, które mogą przynieść mu ogrom satysfakcji lub frustracji – w zależności od tego, czy zostanie on odpowiednio przygotowany do pełnienia nowej roli w firmie.

Program First-Time Manager™ dostarcza uczestnikom bezcennej wiedzy, również na temat ich samych: ich kompetencji, predyspozycji, charakterów... Biorąc w nim udział, poznałam nie tylko praktyczne metody kierowania zespołem. Dowiedziałam się także, w jaki sposób mogę wykorzystywać moje indywidualne cechy, by być lepszym menedżerem.

Serdecznie polecam First-Time Manager™ osobom, które w niedługim czasie mają zacząć zarządzać zespołem oraz tym, które od razu zostały rzucone na głęboką wodę i już zmagają się z obowiązkami lidera – ten program to dla nich cenne „koło ratunkowe”!

Alicja Kaczmarek

ALICJA KACZMAREK

Head of Commercial Department,
Pandora Jewelry CEE

Więcej wypowiedzi uczestników oraz szczegóły programu wewnątrz broszury

ICAN Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp.k.
al. Niepodległości 18
02-653 Warszawa
tel. 22 250 11 44 • e-mail: ftm@ican.pl

www.ican.pl

ICAN
INSTITUTE

Powered by
HARVARD
BUSINESS
PUBLISHING