



TRÉNING

TANÁCSADÁS

GROUP
DYNAMICS

CÉGBEMUTATKOZÁS

01

KIK VAGYUNK?

A GroupDynamics megalapítását az újtási vágy vezérelte. Tanácsadóink és trénerünk közös vonása, hogy képesek megkérdőjelezni a hétköznapi rutinok és kész megoldások létjogosultságát. Csatatunk eltökélt abban, hogy olyan új, személyre és vállalatra szabott módszereket és megoldásokat hozzon, melyek az egyén és szervezet valós mozgatórugói lehetnek.

Tanácsadóink és trénerünk nemzetközi know-how birtokában, hazai vállalati projektekből merített tapasztalatokkal felvértezve keresik a megfelelő képzési megoldásokat, fejlesztési formákat a reálisan kitűzött fejlesztési célok megvalósítására.

ÉRTÉKEINK

- Ügyfélközpontúság
- Megalapozott szakmai tudás
- Lendület
- Értéktéremtés
- Rugalmasság
- Innováció

MIÉRT VÁLASSZON MINKET?

Nem mindenható, bárhol bevezethető csodarecepteket szeretnénk Önre erőltetni, hanem meg akarjuk tudni, hogy milyen kihívásokkal kell szembenéznie, milyen problémákra kell megoldásokat találnia. Ebben kívánunk partnere lenni, megosztva Önnel tudásunkat, tapasztalatainkat, látásmódunkat, az Ön eredményeit elősegítve.

FMK regisztrációs számunk: 13-0005-07

DINAMIZMUS

LENDÜLET

INNOVÁCIÓ

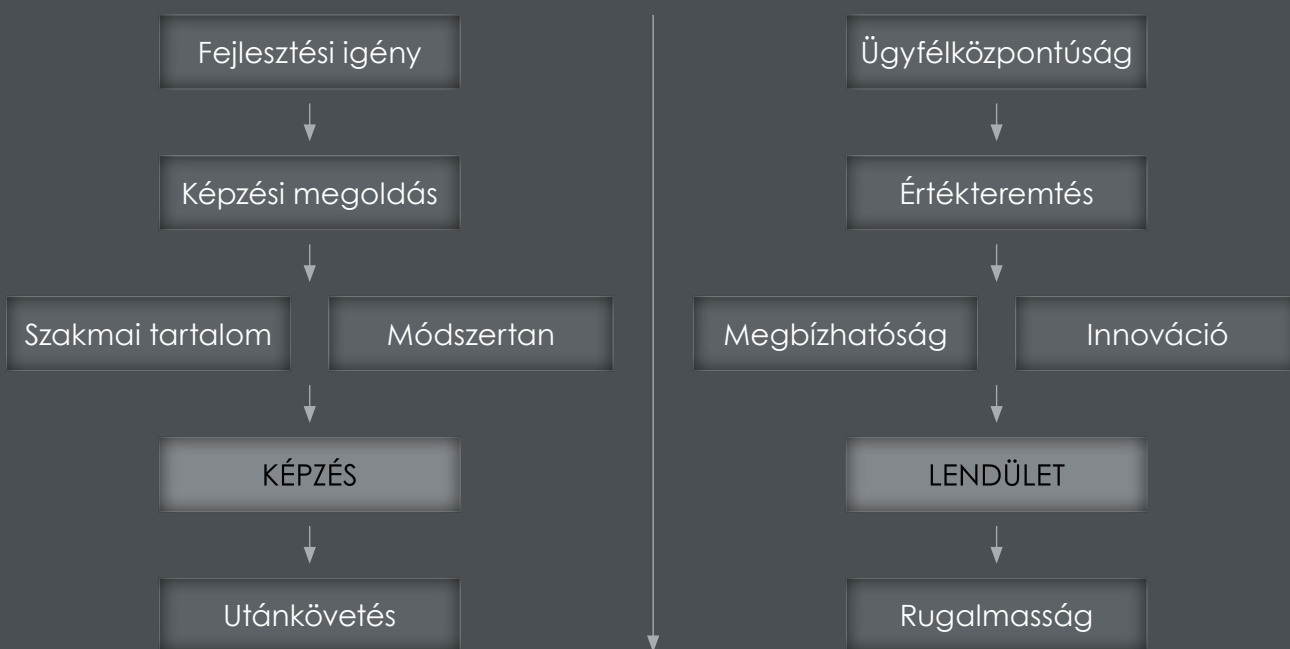
A FEJLESZTÉSEK MÉRFÖLDKÖVEI

A fejlesztési igény megfogalmazása a képzések sikerének alapja. Célunk és feladatunk az ügyfeleink megoldandó problémáinak pontos feltérképezése, a képzési célok teljes körű megismerése, a résztvevők fejlesztendő készségeinek feltárása és a vállalat céljaival való egyértelmű azonosulás.

A képzési igények ismeretében dolgozzuk ki a célok elérését legjobban szolgáló, ügyfeleinkre szabott képzési megoldásokat, amely a szakmai tartalom mellett a képzési módszertant, a megvalósítás mérföldköveit, a teljesítés szempontrendszerét és a várható eredményeket tartalmazza.

Törekszünk arra, hogy

- kreatív módszertani elemek felhasználásával valósítsuk meg képzéseinket;
- résztvevőink élményekben gazdagodva, tudásukban megerősödve térjenek vissza feladataikhoz;
- képesek legyenek a mindennapi rutin megkérdőjelezésére;
- új technikákkal, eszközökkel, módszerekkel, szemlélettel felvértezve keressék a megoldásokat.



FEJLESZTÉSI MÓDSZERTANUNK

Fejlesztési módszereink széles tárházából Ön választhatja ki a vállalati kultúrának és a csapat fejlesztési igényének leginkább megfelelő megoldásokat: a hagyományos indoor és outdoor tréningmódszertantól, az e-learning elemeket integráló blended-learning megoldásokon át, a valósághű szimulációs megoldásokig.

SZOLGÁLTATÁSAINK

VEZETŐI TRÉNINGEK

- Menedzsment túlélőkészlet kezdő vezetők számára
- Vezetői hatékonyság és vezetői önismeret
- People management – avagy a vezetés emberi oldala

SZERVEZETI ÉS SZEMÉLYES HATÉKONYSÁGOT FEJLESZTŐ TRÉNINGEK

- Projektmenedzsment
- Időgazdálkodás – egyéni szervezethez

KOMMUNIKÁCIÓS ÉS EGYÜTTMŰKÖDÉST SEGÍTŐ TRÉNINGEK

- Asszertív kommunikáció – az önérvényesítés művészete
- Prezentációs technikák
- Konfliktuskezelés

ÉRTÉKESÍTÉSI ÉS ÜGYFÉLKAPCSOLATI TRÉNINGNEK

- Értékesítési fortélyok kezdőknek és haladóknak
- Tárgyalási stratégiák és taktikák
- Ügyfélkezelés mesterfokon

KOMPETENCIA-FELMÉRÉS

- Képzési, fejlesztési szükségletes felmérése
- Kiválasztás, karriertervezés, utánpótlás nevelés

Menedzsment túlélőkészlet kezdő vezetők számára

A vezetés mint szakma ugyanolyan, mint bármely másik. Szabályai vannak, melyeket érdemes betartani, kidolgozott eszköztárral rendelkezik, melyeket érdemes megismerni és alkalmazni. A vezetés szakma, melyet meg lehet tanulni.

Fókuszpontok:

- Vezetői tekintély és vezetői identitás
- Vezetői stílusok
- A nélkülözhetetlen vezetői eszközök
- Vezetői kommunikációs helyzetek

Vezetői hatékonyság és vezetői önismeret

Vezetői hatékonyság és vezetői önismeret elválaszthatatlan fogalmak. A XXI. században már nem elegendő az alapvető vezetői eszköztár megismerése és értő alkalmazása. Saját vezetői csapdáink és „vakfoltjaink” ellen csak saját vezetői működésünk, stílusunk, tipikus reakciómintáink megismerése adhat ellenszert. Jöjjön el hozzánk és bővítse saját magáról, vezetői működéséről és önismeretéről alkotott képét!

Fókuszpontok:

- Az önismeret szerepe a vezetésben
- Saját vezetői működésem és annak hatásai
- Vezetői stílusok és reakcióminták

People management – avagy a vezetés emberi oldala

Nem hozza a csapat az elvárt eredményt, és Önnek már megint ezért kell tartania a hátát? Megfeledkezünk arról, hogy eredményeket csak jól szervezett és motivált csapattal érhetünk el? A motiválás kerozin csapatunk szárnyalásához. Tréningünkön a vezetés emberi oldala, a vezető humán kompetenciái kerülnek reflektorfénybe, konkrét eszközök, praktikus módszerek és a mindennapokban alkalmazható vezetői modellek kíséretében.

Fókuszpontok:

- Személyes hatékonyság és időgazdálkodás
- Eredményesség és motiválás
- Csapatépítés
- Konfliktuskezelés
- Teljesítménymenedzsment és visszajelzések

Kezdő és gyakorlott vezetőként számtalan kérdéssel szembesülünk. A kérdések száma a vezetői gyakorlat elmélyülésével nem csökken, egyre szaporodik.

Kezdő vezetőként olyan kérdések foglalkoztatnak bennünket, mint: meddig tart a határa a jó vezető-beosztott kapcsolatnak? Hogyan szerezzek tekintélyt magamnak, hogy közben ne kövessem el ugyanazokat a hibákat, mint volt főnököm?

Az idő előrehaladtával a gyakorlat megadja a jó vagy rossz válaszokat, azonban ekkor olyan kérdések kezdenek álmatlan éjszakákat okozni, mint: hogyan tudnám Bélát motiválni? Lehet őt egyáltalán? Hogyan érhetném el, hogy csapatom önállóbb legyen, vagy egyáltalán, hogy csapattá váljon végre?

A GroupDynamics vezetői tréningjei nem csupán válaszokat adnak a fenti kérdésekre, hanem segítenek megtalálni a vezetőt, mely ott rejtőzik Önben, és kialakítani azt a vezetői stílust, mely a leginkább alkalmazkodik vállalatának és piacának működési módjához, jelenéhez és jövőjéhez.

Projektmenedzsment

Lassan már mindenkinek van projektje. Projekt az is, ha a kollégákkal lemegyünk a büfébe egy szendvicsért. Mégis, többen menekülőre fogják, ha a főnök szájából elhangzik a rettegett mondatkezdés: „Indítunk egy projektet a...”

Hogyan érzük el, hogy a projekt szó ne mint „mumus” szerepeljen a vállalati szleng-szótárban? Mire való és mire nem való egy projekt? Mitől fulladnak be egyes projektek, és hogyan támaszthatók fel hamvaikból? Mit tegyünk, hogy a projekttel elérjük a kezdetben kitűzött célokat, határidőn és költségkereten belül? Mitől team a projekt-team?

Projektmenedzsment tréningünk provokatív módon a fenti kérdéseket feszegeti, a projekteket körülvevő „misztikus köd” nélkül, a gyakorlati projektvezetés oldaláról közelítve meg a témát. Mi arra törekszünk, hogy Ön, mint leendő projektvezető, vagy mint a projektben érintett vezető / munkatárs, a lehető leghatékonyabban tudja használni saját projektjeit és a projektmenedzsment eszközeit, technikai és emberi oldalról egyaránt.

Fókuszpontok:

- A projektindítás kérdései, scope statement
- A projekttervezés lépései, ütemezés
- Költség- és erőforrás-tervezés
- Nyomon követés és aktualizálás
- Kockázat elemzés és kockázatmenedzsment
- Projektek vezetése, szervezés és kommunikáció
- A projekt-team motiválása
- Ügyfél-menedzsment

Időgazdálkodás – egyéni szervezethez

Kezdi magát úgy érezni, mint egy nyugtatószer-reklám főszereplője? Kéthetes e-mailekre kellene válaszolnia? Megharapja a kutyája mikor este 10-kor hazaér a munkából, mert nem ismeri meg? És főként – változtatna mindezen, csak fogalma sincsen, hol kezdje? Időgazdálkodás tréningünkön megtudhatja, mit érdemes átgondolnia, mielőtt beszáll a mindennapi mókuserékbe. Szempontokat kap munkája (át)szervezéséhez, és eszközöket ahhoz, hogy erőfeszítéseinek eredménye is legyen, és legyen végre ideje meginni egy sört a barátaival vagy lemenni a konditerembe.

Fókuszpontok:

- Prioritások, sürgősség és fontosság
- Munkaszervezés egyéni és csapat-szinten
- Saját időgazdálkodásom elemzése és a nehézségek kiküszöbölése
- Stresszhelyzetek kezelése

SZERVEZETI ÉS SZEMÉLYES HATÉKONYSÁGOT FEJLESZTŐ TRÉNINGEK

A hatékonyság mára a szervezeti működés varázsszavává lett, és használatának gyakoriságával jelentése megkopott, kiüresedett. Mitől lesz egy szervezet hatékony? Attól, hogy vezetői és a szervezetben dolgozók megfelelő kérdéseket tesznek fel mikro- és makrokörnyezetüknek, feletteseiknek és egymásnak. Majd meg is hallgatják a választ. A hatékonyság ott lapul a sorok között, és olyan területeken üti fel fejét, mint a munkaszervezés és az egyéni szervezethez, az együttműködés és a csapaton belüli kommunikáció.

A szervezet egyének összessége, akik megfelelő vezetés mellett csapatot alkotnak, és egyéni teljesítményük hozzájárul a szervezeti célok eléréséhez.

Tréningjeink megoldási lehetőségeket adnak a hatékony működés égető problémáira mind egyéni, mind csapat szinten, hogy a hatékonyság többé ne csupán az évértékelő értekezletek leggyakoribb töltelékszava legyen, hanem egyike azoknak a kifejezéseknek, amelyek a vállalati szótárban mindenki számára ugyanazt a pozitív tartalmat fedik.

Asszertív kommunikáció – az önérvényesítés művészete

Szándékaink kifejezése és érvényre juttatása a mindennapi társas interakcióink egyik legfontosabb eleme. Vezetőként és beosztott munkatársként is szembesülhetünk azzal, hogy a másik félre nem is olyan könnyű hatást gyakorolni – főként akkor, ha nem egyenlők az erőviszonyok, vagy ha a másik fél hozzáállása megnehezíti az együttműködést. Az asszertív kommunikáció technikáinak elsajátítása lehetőséget biztosít az Ön számára, hogy a nehéz helyzetekből nyertes-nyertes pozíciót alakítson ki.

Fókuszpontok:

- Saját viselkedésem elemzése – előnyök/kockázatok
- Önérvényesítés a másik fél szempontjainak figyelembevételével
- Asszertivitás problémás esetekben: az agresszív megnyilvánulások és az eltérő hatalmi viszonyok kezelése

Prezentációs technikák

Látott már rémes prezentációt? Gondolkodott már azon, hogy mitől volt olyan csapnivaló? Vagy épp ellenkezőleg: miért tudta magával ragadni egy olyan előadás, ami eredetileg nem is érdekelte? Igaza van, nem a témán múlik, hanem az előadón. Egy előadón, aki fel tudja kelteni, és fenn tudja tartani a figyelmet, legyen a téma akár egy pénzügyi beszámoló vagy botsáskák élete. Hogyan? Jöjjön el, tanulja meg!

Fókuszpontok:

- A hatásos prezentáció felépítése
- Az érdeklődés felkeltésének és fenntartásának eszközei
- Saját előadásmódom elemzése és fejlesztése
- Vizuális segédeszközök használata

Konfliktuskezelés

Vezetői tréningünkön már biztos megtanulta, hogy van a szervezeteknek egy optimális konfliktus-szintje, mely még serkenti is a teljesítményt. Ugyanakkor nehéz megtalálni, hol van ez a szint, és kevesen tudják mindezt indulatok nélkül kezelni (hacsak nincs többéves óvónői gyakorlatuk). A szervezeten belüli konfliktusok szinten tartása és becsatornázása az Ön vezetői tekintélyének legfontosabb forrása.

Fókuszpontok:

- A konfliktusok természetrajza
- A konfliktusok kezelésének módszerei
- Saját indulataink és érzelmeink megértése és kezelése

**KOMMUNIKÁCIÓS ÉS EGYÜTTMŰKÖDÉST
SEGÍTŐ TRÉNINGEK**

Megítélésünket alapvetően kommunikációnk minősége határozza meg, mely mindenekelőtt az önmegjelenítés eszköze. Alapvetően mindenki azt gondolja magáról, hogy tud kommunikálni, hiszen ez olyan természetes számunkra, mint a lélegzés. És Ön hogyan kommunikál? Jól veszi az akadályokat, ha konfliktusokat kell megoldania, meg kell győznie az ügyvezetőt az igazáról vagy, ha prezentálnia kell az igazgatótanács előtt? Pedig ezek is csupán kommunikációs helyzetek, ahol kiderülhet, van még miben fejlődniünk.

Szerencsére az ilyen helyzetek megoldása tanulható, és akár készségszintre emelhető. Tréningjeink az egyes speciális kommunikációs helyzetek eszköztárával ruházzák fel Önt, hogy beteljesítse elképzeléseit, és pozitív képet alakítson ki másokban önmagáról.

Természetesen minden cégnek az ügyfelei a legfontosabbak, hiszen ők biztosítják a bevételeit. Ma már minden cég zászlajára a vevőközpontúság szó van arany betűkkel felhímezve. Ráadásul biztos lehet abban, hogy versenytársai pontosan ugyanazt nyújtják, mint ön. Hasonló terméket hasonló áron, hasonló fizetési feltételekkel, és hasonló minőségű szolgáltatásokkal. Ezt diktálja a piac.

Ha nem akar egy lenni a sokból, ki kell valamivel tűnnie. Van egy tippünk: váljon nélkülözhetetlenné ügyfele számára. Nyújtson neki olyat, amit mástól nem kap meg.

A legsikeresebb cégek árbevételének 80%-át hűséges vevőik adják. Sajnos azonban az elégedett ügyfél ma már nem elég – az elégedettséget könnyű megszokni. Elragadtatott ügyfelek kellenek, akik akkor sem mennek máshová, ha versenytársai már ráfizetéssel kínálják terméküket. Ehhez azonban a marketing, az értékesítés és az ügyfélszolgálat tökéletes szinergiájára van szükség.

Értékesítési fortélyok kezdőknek és haladóknak

Az értékesítés művészet és szakma. A jó értékesítő rámenős és visszafogott, a szavak mestere és a hallgatásé. Egyszerre vadász, riporter, pszichológus és pókerjátékos. Természetesen az alapvető emberi adottságok elengedhetetlenek a sikerhez. Az Ön dolga, hogy kiválassza a megfelelő embereket. Mi pedig megtanítjuk őket, hogyan fogják el és szelídítsék meg a királyi vadakat.

Fókuszpontok:

- Az ügyfélhez igazodó értékesítés
- A vásárlási döntés pszichológiája
- Hitelesség és hosszú távú ügyfélkapcsolatok

Tárgyalási stratégiák és taktikák

Ügyfeleink alapvető érdeke, hogy alkudjanak, így aztán bolondok lennének, ha nem próbálnák meg. Ki ügyesebb, ki kevésbé ügyes ebben a kérdésben, és vannak, akik nem átallnak keményebb eszközöket is bevetni. Meddig mehetünk el az áralkuban? Hogyan védjük ki a tárgyalási manővereket? Mit tegyünk, ha sarokba szorítanak? A tárgyalásoknak megvannak a maga szabályai, és higgye el, ha ügyfele feltűnően ügyes, valószínűleg ő is tréningen tanulta mindezeket.

Fókuszpontok:

- A tárgyalások lélektana
- A hatalom természete
- A kölcsönösen előnyös megállapodások alapvető feltételei
- Cselek, trükkök – és kivédésük módszertana

Ügyfélkezelés mesterfokon

Nincs olyan, hogy nehéz ügyfél. Csak felkészületlen ügyfélszolgálatos van. Még a legbőszebb oroszán is kezes báránnyá szelídíthető, ha megtaláljuk hozzá az utat.

Segítsen ügyfélszolgálati munkatársainak abban, hogy munkájukat ne mindennapi stresszfaktorként, hanem sikerélmények sorozataként éljék meg!

Fókuszpontok:

- Ügyfeleink elvárásai
- Ügyfél-kommunikáció személyesen és telefonon
- Nehéznek látszó helyzetek asszertív kezelése

KÉPZÉSI, FEJLESZTÉSI SZÜKSÉGLETEK FELMÉRÉSE

Miért löne ágyúval verébre?

Biztos voltak már az Ön cégénél is olyan tréningek, amelyek nem váltották be a hozzájuk fűzött reményt. A vezetők változást akartak, és a tréning inkább jelentett kellemes kikapcsolódást, mint a problémák megoldását. „Jót bohóckodtunk, pedig akár hasznos is lehetett volna.”- mondják a résztvevők, és Ön úgy érezte, akár el is osztogathatta volna a pénzt. Pedig az adott tréning-szolgáltató biztosan az adott képzési célokat szem előtt tartva nyújtotta tudása legjavát.

A problémát a fejlesztési célok nem pontos vagy akár téves meghatározása okozhatta. A szervezet szubjektivitása gyakran lehetetlenné teszi, hogy a valós problémát meglássuk.

A megfelelő diagnózis felállítása a betegség gyógyításának első lépése. A tüneti kezelés gyakran igen sokba kerül. Miért vegyük ki valakinek a manduláját, ha a lába tört el? Miért tartanak két napos időgazdálkodási tréninget ott, ahol alapvetően munkaszervezési vagy motivációs gondok vannak? Tíz nap csapatépítés sem oldja meg azokat a belső konfliktusokat, amit egy nem megfelelően megválasztott vezetői stílus idéz elő egy munkacsoportban.

A képzési célok meghatározásának vannak objektív eszközei, melyekkel az is pontosan megállapítható, kinek miben kellene fejlődnie ahhoz, hogy tudása legjavát nyújthassa.

A GroupDynamics kompetencia-felmérésen alapuló képzési igény-felmérő és képzés-tervező eszköztára precíziós műszerként áll az Ön rendelkezésére, hogy képzési beruházásai a legnagyobb hatékonyságot érhessék el a lehető legrövidebb idő alatt.

KIVÁLASZTÁS, KARRIERTERVEZÉS, UTÁNPÓTLÁS NEVELÉS

Sokba kerül elcsábítani egy felkészült szakembert. Még többbe, ha a mi felkészült szakembereinket csábítják el. A tudatos karrier-tervezés segíthet Önnek abban, hogy munkatársainak ismeretei ne a konkurenciánál hozzanak profitot. És Önnek ne a munkaerő-piacról kelljen – piaci áron – gondoskodnia pótlásáról.

Kiből válhat megfelelő vezető? Válassza ki munkatársai közül a legalkalmasabbat, majd tudatosan készítse fel a feladatok ellátására!

360°-os kompetencia felmérés a GroupDynamics kidolgozott kompetencia rendszere segítségével. Karriertervezés, vezetői utánpótlás kiválasztás és utódlás-tervezés, kiválasztás és vezetői átvilágítás – az eszköz adott, éljen vele!



GroupDynamics Tanácsadó és Tréning Kft.

1147 Budapest, Telepes u. 57/b.

telefon: +36 1 328 0137

fax: +36 1 328 0138

e-mail: info@groupdynamics.hu

honlap: www.groupdynamics.hu