

Global Learning

BYCEGOS®

Liderar e Gerir a Mudança

Os gestores são um farol importante para as suas equipas.

Durante períodos de mudança, é o seu comportamento que guia o comportamento da equipa.

Eles encarnam e representam a organização. Actualmente, gerir uma equipa é gerir a mudança.

Os negócios evoluem através da integração das mudanças do mercado, pela manutenção da liderança relativamente à concorrência, pela adopção das novas tecnologias, pelo assumir de riscos calculados e pelo investimento em novas regras e novos riscos.

Conceito global

Os 5 talentos do líder da mudança



VOCÊ 1

Encarnar a mudança

A SUA LUCIDEZ 2

Escolher uma estratégia

A SUA CAPACIDADE DE CRIAR O FUTURO 3

Antever e gerir as reacções dos seus colaboradores
Comunicar e persuadir

O SEU CAPITAL SOCIAL 4

Criar e mobilizar as suas redes

OS SEUS PRIMEIROS PASSOS 5

Dar os "primeiros passos" para o êxito

Performance global

- **Reconhecer** o seu próprio perfil de líder da mudança.
- **Identificar** o perfil da sua equipa.
- **Clarificar** os seus objectivos de mudança e comunicá-los à equipa.
- **Envolver** a equipa e torná-la proactiva relativamente à mudança.
- **Construir** uma rede de aliados num ambiente de mudança.
- **Ter sucesso** nos "primeiros passos" rumo à mudança.

Quem beneficiará deste programa?

Dirigentes de empresa, quadros de topo, gestores ou responsáveis de equipas.

- Organizações públicas ou privadas que desejam implementar mudanças rapidamente, quer local quer internacionalmente.
- Organizações envolvidas em processos de fusão ou aquisição.

Para si, **participante**

- Demonstrar confiança no seu papel como líder da mudança.
- Transformar problemas em soluções.
- Melhorar a sua capacidade de influência construindo redes de aliados.
- Impulsionar o seu desenvolvimento profissional, tornando-se mais adaptável.

Para a sua **empresa**

Transformar os seus gestores em líderes da mudança, para que possam :

- Contribuir para o alinhamento estratégico;
- Envolver e motivar as equipas de modo mais eficaz;
- Garantir o cumprimento dos objectivos (produtividade, prazos, qualidade, etc.);
- Criar um ambiente proactivo dentro da organização.

Referências Globais

- Primal leadership - Daniel Goleman - Harvard Business school press - 2004
- La systémique avec les mots de tous les jours - Jean-Louis Muller et François Balta - ESF - 2004
- Change leadership - Lisa Holbeche - Elsevier Publishing Company - 2004
- Interventions systémiques dans les organisations - Intégration des apports de Mintzberg et de Palo Alto - Jean Nizet et Chantal Huybrechts - De Boeck Université - 1999
- Leading change - John P. Kotter - Harvard Business School Press - 1996
- L'acteur et le système - Michel Crozier et Erhard Friedberg - Seuil - 1977
- Le manager équilibriste - Nathalie Esnault et Christian Maige - Dunod - 2001
- La logique de l'honneur - Philippe D'Iribarne - Seuil - 1977
- The essential Drucker - Peter F. Drucker - Harper Business - 2007



Global blended

Programa da Formação **Presencial**

Introdução

- Cada mudança é uma nova aventura;
- O ritmo de cada mudança é muito variável;
- Os ciclos humanos são mais longos do que os económicos;
- Organizações de elevado desempenho integram três níveis de mudança.

Primeiro talento : encarnar a mudança

- Estilo CONCEPTUAL: pensamento e centragem nos processos;
- Estilo ESTRATEGIA: pensamento e centragem nas relações;
- Estilo MOBILIZADOR: acção e centragem nas relações;
- Estilo METÓDICO: acção e centragem nos processos.

Segundo talento : a sua lucidez para escolher a estratégia

- Dois grandes contextos de mudança;
- Ser resiliente, preparar-se para mudar, criar a mudança;
- Ser lúcido em relação às vantagens de não mudar e às consequências negativas de mudanças bem sucedidas;
- Os sete critérios para objectivos de mudança exequíveis.

Terceiro talento : a sua capacidade de criar o futuro

- Metáforas ao serviço da mudança;
- Quadro de objectivos;
- Estados desejados;
- Perguntas de contexto;
- O carisma do líder da mudança;
- Técnicas positivas ao serviço da mudança.

Quarto talento : a sua rede de aliados

- Para que servem as redes? Que rede escolher?
- Três princípios para construir uma rede de aliados;
- Identificar aliados na equipa ou grupo de projecto;
- O percurso provável da assimilação da mudança.

Quinto talento : os seus primeiros passos

- As melhores mudanças começam com resultados imediatos;
- Planear o progresso: mudanças temporizáveis atingíveis.

Os seus 5 módulos **eLearning**

- Gerir a mudança: identificar o seu perfil.
- Gerir a mudança: processos e instrumentos.
- Gerir a mudança: criar uma visão de futuro.
- Gerir a mudança: a rede de aliados.
- Desencadear a dinâmica da mudança.

Destaques

Aprendizagem inovadora

- Acções *eLearning*: casos reais, situações reais em tempo real;
- *Coaching* pelos pares: *feedback* e conselhos práticos em pares;
- O consultor como seu *coach*.

Conteúdo

- O primeiro instrumento para um líder da mudança é a própria mudança;
- Despende mais tempo a construir uma rede de aliados do que a lidar com resistências;
- As melhores mudanças começam com resultados imediatos;
- Avaliação dos estilos de líder de mudança.

2 DIASRef.ª **01-A-8501****1550 €** + 20% IVA**Lisboa**18 de Fev. a 15 de Março
+ 16 e 17 de Março**Lisboa**30 de Set. a 25 de Out.
+ 26 e 27 de Outubro

Realizamos também esta formação na vossa empresa para as vossas equipas : **21 319 19 60**

