



Ósma edycja w Polsce!

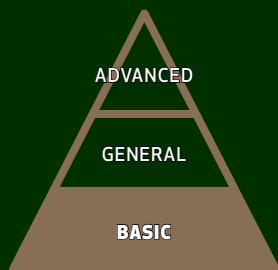
**NOWOŚĆ:** Portal Wiedzy  
First-Time Manager

Pierwsza edycja we Wrocławiu!

Przełom w rozwoju  
nowo mianowanych menedżerów

# First-Time Manager™

*Kompleksowy program rozwojowy dla nowo mianowanych menedżerów, oparty na podejściu „Stepping up to Management” autorstwa profesor Lindy Hill z Harvard Business School oraz Michaela Watkina, autora bestsellera „Pierwsze 90 dni: strategię sukcesu nowych menedżerów”*



Nabór trwa! Zapisz się na  
[www.ican.pl/ftm](http://www.ican.pl/ftm)

**ICAN**  
INSTITUTE

Content provided by  
**HARVARD**  
 **BUSINESS**  
**PUBLISHING**

Szczegóły: str. 8–9

# First-Time Manager™

## Przełom w rozwoju nowo mianowanych menedżerów

### Misja:

Program First-Time Manager™ dostarcza nowo mianowanym menedżerom i osobom przygotowującym do objęcia roli menedżerskiej praktycznych umiejętności związanych z pełnieniem nowej funkcji.

Program oparty jest na przełomowym podejściu Stepping up to Management, pozwalającym uniknąć typowych błędów, częstokroć prowadzących do poważnych błędów biznesowych i – w konsekwencji – porażki na stanowisku.

Intensywna, warsztatowa formuła, oparta na studiach przypadku Harvard Business School, trenerzy praktycy z wieloletnim doświadczeniem oraz roczne wsparcie rozwojowe poprzez unikalne platformy multimedialne Harvard Business Publishing gwarantują program światowej klasy, dostępny już w Polsce!

**Uwaga:** Dzięki indywidualnej diagnozie uczestnicy przechodzą przez program dostosowany do ich autentycznych potrzeb. Każdy uczestnik przechodzi przez proces certyfikacji i na koniec otrzymuje prestiżowy certyfikat ukończenia programu.

### Dlaczego warto:

- **Dostosowanie programu do indywidualnego profilu i potrzeb uczestnika**  
Dzięki indywidualnej diagnozie przygotowujemy osobny plan rozwoju dla każdego uczestnika.
- **Praktyczne zastosowania**  
Podczas zajęć szczególnie nacisk kładziemy na praktyczne rozwiązania konkretnych przypadków i na to, by uczestnicy od razu mogli stosować zdobytą wiedzę w pracy.
- **Pragmatyczny warsztat**  
Sposób nauczania wymaga aktywnej partycypacji i pełnego zaangażowania uczestników.
- **Roczne wsparcie w doskonaleniu umiejętności**  
Uczestnicy dostają dostęp do e-learningowego kursu „Stepping up to Management” i multimedialnej biblioteki wiedzy *Harvard Business Review Polska*.
- **Konsultacje i e-konsultacje**  
Każdy uczestnik otrzymuje od naszych ekspertów dodatkowy assessment i wskazówki dotyczące jego indywidualnej sytuacji.

### Dla kogo:

- ▶ Zwłaszcza 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





**ICAN**  
INSTITUTE

**Najnowsza wiedza  
dla praktyków biznesu**

## Szanowni Państwo!

Czy znakomity pracownik lub specjalista będzie znakomitym menedżerem? Niestety, często odpowiedź jest negatywna. Nie wynika ona z winy pracownika, ale z braku nowych, niezbędnych umiejętności.

W tym kontekście chcielibyśmy zaprosić Państwa do udziału w kolejnej edycji programu First-Time Manager™. Program ten jest odpowiedzią na coraz częściej pojawiającą się potrzebę przygotowania w relatywnie krótkim czasie nowych pracowników do pełnienia roli kierowniczej.

Ma to szczególne znaczenie dla osób, które przed awansem na stanowisko menedżerskie zajmowały pozycję specjalisty, niezwiązaną z zarządzaniem podległym zespołem.

**Źle przygotowana promocja na nowe stanowisko może zakończyć się podwójną porażką: stracimy doskonałego eksperta, nie zyskując przy tym dobrego menedżera.**

W tym wypadku uczenie się na własnych błędach może być wyjątkowo kosztowne.

Program rozpoczyna się od precyzyjnej diagnozy indywidualnych potrzeb rozwojowych, co pozwala dostosować go do realnych potrzeb menedżera. Następnie w ciągu 5 dwudniowych sesji uczestnicy mają możliwość zapoznania się i praktycznego przećwiczenia najważniejszych umiejętności menedżerskich, co pozwoli im na podejmowanie optymalnych decyzji już po objęciu stanowiska. Co ważne, uczestnicy objęci są specjalnym programem wsparcia (e-konsultacje) przez kolejnych 10 miesięcy po zakończeniu sesji.

**Program przeznaczony jest zarówno dla osób, które przygotowują się do objęcia stanowiska kierowniczego, jak i dla menedżerów, którzy chcą uzupełnić posiadaną już wiedzę na temat zarządzania.** W jego poprzednich edycjach udział wzięło ponad 300 osób, które bardzo wysoko oceniły wartość i praktyczność przekazanej wiedzy.

Zapraszamy do wzięcia udziału w programie First-Time Manager™.

Z poważaniem,

*Witold Jankowski*      *Paweł Motyl*

**DR WITOLD JANKOWSKI**  
redaktor naczelny  
Harvard Business Review Polska

**PAWEŁ MOTYL**  
dyrektor generalny  
ICAN Institute

P.S. Najważniejszą nowością w obecnej edycji programu jest **Portal Wiedzy First-Time Manager**. Szczegóły na s. 10.

# 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, 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.

## 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   |
|--|---|--|---|
| <p>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.</p> | <p>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. <b>Nieumiejętne zarządzanie relacjami grozi konfliktami zarówno z podległym zespołem, jak i z innymi menedżerami.</b></p> | <p>Często niedocenianym zagrożeniem jest zmiana modelu współpracy z nowymi przełożonymi oraz innymi menedżerami z tego samego poziomu struktury. <b>Awans oznacza zmianę oczekiwań wobec menedżera oraz znacznie większe wymagania w zakresie myślenia strategicznego i świadomości biznesowej.</b> Kluczowe jest też pozyskanie oglądu szerokiej perspektywy funkcjonowania organizacji („nie tylko moja funkcja”).</p> | <p>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 <b>poważne trudności, w skrajnych przypadkach kończące się wypaleniem menedżera, który usiłuje realizować zadania całego zespołu samodzielnie.</b></p> |

# 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**

**Wersje tego podejścia możemy spotkać pod nazwami: „płyn lub się utop” lub „trening poprzez pracę” (on-the-job training).** Dążąc do ograniczenia kosztów szkoleń zewnętrznych, wiele firm wychodzi z założenia, że pracownik powinien nauczyć się nowych obowiązków bezpośrednio na stanowisku, 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.
- 2 Doraźne szkolenia**

Wielu nowo mianowanych menedżerów zostaje oddelegowanych na doraźne, 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 oraz praktyczne przećwiczenie takich rozwiązań jest niemożliwe w tak krótkim czasie.** Dodatkowa słabość to podejście „jeden rozmiar dla wszystkich” – brak komponentu diagnostyki indywidualnej i brak czasu umożliwiającego dostosowanie programu merytorycznego do faktycznych potrzeb menedżera.
- 3 Coaching**

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 przygotowawczych rozwiązanie to okazuje się bardzo drogie już przy kilku osobach objętych programem. Słabą stroną coachingu stosowanego w takim kontekście jest też koncentracja na doraźnie ujawnianych słabościach, a nie na kompleksowym rozwoju umiejętności zarządczych.
- 4 Wewnętrzne programy przygotowawcze (induction training)**

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 nowo mianowanych menedżerów sięga kilkunastu osób w ciągu roku, takie rozwiązanie jest nieoptyczne. Ponadto w programach tych najczęściej brak jest komponentu wsparcia już po zakończeniu szkolenia.

## NASZE ROZWIĄZANIE:

Zintegrowany program rozwoju menedżerów

**First-Time Manager™**

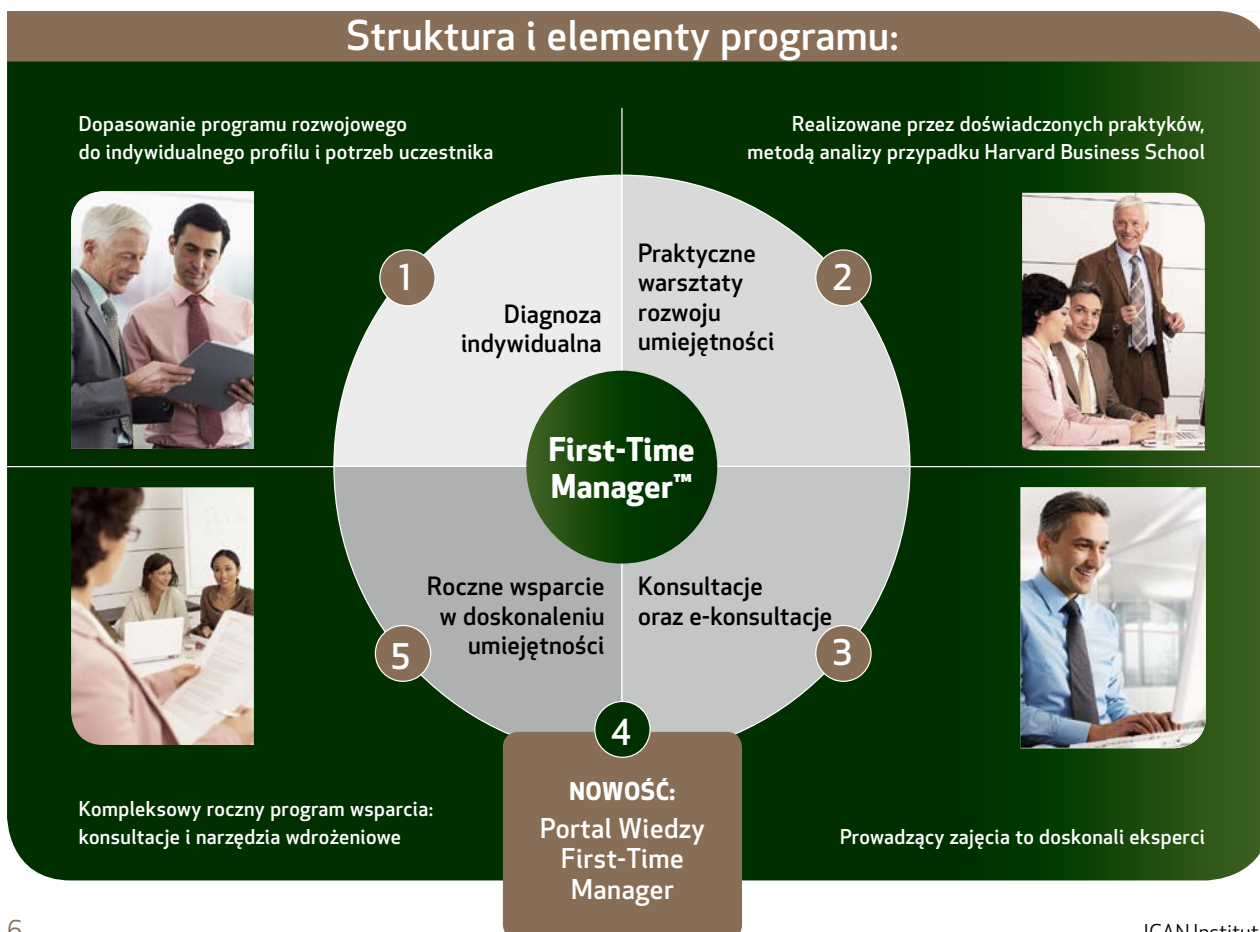




## Przełom w rozwoju nowych menedżerów: program **First-Time Manager™**

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 on-line), konsultacje oraz dodatkowe wsparcie. Teraz jest to możliwe także w Polsce!

**Unikatowy program First-Time Manager™ eliminuje większość problemów i braków tradycyjnych podejść do rozwoju nowych menedżerów.** Autorami kluczowych koncepcji programu oraz jego merytorycznego szkieletu – „Stepping up to Management” – są prof. Linda Hill z Harvard Business School oraz Michael Watkins, założyciel Genesis Advisers, firmy doradczej specjalizującej się w zakresie przywództwa i strategii, były profesor nadzwyczajny w dziedzinie zarządzania w Harvard Business School. Program dostosowany jest do potrzeb polskich menedżerów i do polskiego kontekstu biznesowego.





# 1 Diagnoza indywidualna dla każdego z uczestników

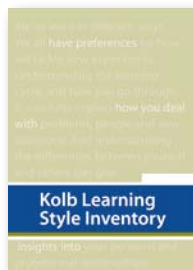
## Dopasowanie programu rozwojowego do indywidualnego profilu i potrzeb uczestnika

W przypadku specjalistów przygotowujących 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
- Badanie strategii wywierania wpływu (Influence Strategies Exercise – ISE).

**Partnerem merytorycznym diagnozy indywidualnej jest firma HAY Group.**



## 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 strategii wywierania wpływu

Pozwala lepiej zrozumieć fundamenty technik, na których opieramy naszą strategię perswazji i negocjowania. Wynik badania wskazuje na proporcję pomiędzy dziewięcioma kluczowymi strategiami wywierania wpływu na innych i 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.

### ARKADIUSZ HAJDUK

wiceprezes ds. Corporate Learning ICAN Institute

Program First-Time Manager™ to wyjątkowe połączenie kilku elementów: indywidualnej diagnozy, pozwalającej dopasować sesje do konkretnych potrzeb rozwojowych uczestnika, sprawdzonej wiedzy, praktycznych narzędzi i ich zastosowania w miejscu pracy oraz wsparcia przez wiele miesięcy po zakończeniu sesji.



Wykładowca First-Time Manager™ od pierwszej edycji

## 2 Praktyczne warsztaty: zawartość merytoryczna



- **Interaktywne warsztaty**
- **Studia przypadku**
- **Metoda nauczania przez analizę przypadku Harvard Business School**



Sesja = 2 dni szkoleniowe

### Diagnoza uczestników

#### Sesja 1.

### Rola menedżera

Sesja wprowadza do tematu zarządzania w szerokim kontekście: omawia rolę menedżerów z perspektywy odpowiedzialności za wyniki firmy i pozwala uczestnikom powiązać wyzwania biznesowe, przed jakimi stoją menedżerowie, z ich własną, specyficzną sytuacją i celami ich organizacji.

- Zmiana sposobu myślenia: czego od menedżerów oczekuje zarząd i właściciele firmy?
- Rola menedżera: odważna i rozważna budowa wartości organizacji
- Model biznesowy: logika funkcjonowania organizacji – warsztat
- Cele organizacji a cele poszczególnych zespołów
- Ustrukturyzowany panel dyskusyjny: 5 największych wyzwań w zarządzaniu zespołem
- Zarządzanie i przywództwo w praktyce: analiza wyzwań operacyjnych i strategicznych
- Podejmowanie decyzji przez menedżera
- Czynniki ryzyka związane z zarządzaniem wartością firmy

### Diagnoza indywidualna:

- Learning Styles Inventory
- Influence Strategies Exercise

#### Sesja 2.

### Zarządzanie relacjami

Sesja analizuje temat zarządzania z perspektywy budowania relacji w organizacji oraz indywidualnej roli menedżera i warunków jego efektywności. W ramach tej sesji omawiane są również zagadnienia z dziedziny psychologii zarządzania, mające istotny wpływ na podejmowane przez menedżera decyzje i działania.

- Wchodzenie w nową rolę menedżerską: typowe błędy nowych menedżerów i jak ich uniknąć
- Jak działać w nowej roli: 5 perspektyw myślenia menedżera
- Recepta na skuteczność menedżera: wpływ i oddziaływanie
- Recepta na skuteczność menedżera: budowanie relacji
- Różne modele zarządzania relacjami w firmie i poza nią
- Psychologiczny aspekt wejścia w rolę menedżera
- Omówienie znaczenia osobowości i jej wpływu na sposób zarządzania
- Osobowość, wartości i przekonania a styl zarządzania: nawiązanie do wyników diagnozy, pożądane cechy i kompetencje menedżera
- Indywidualny styl zarządzania

Content provided by



### Kurs e-learningowy „Stepping up to Management”

- W nowej roli menedżera
- Wspomaganie szefa i organizacji



- Budowanie sieci kontaktów



### Studia przypadku i narzędzia

- Wzrost wartości firmy dzięki działalności menedżera: studium przypadku Porsche AG
- Menedżer w nowej roli: studium przypadku Goldstone
- Mapa wartości przedsiębiorstwa

- Analiza wyników diagnozy
- **Polskie studium przypadku i symulacja: rola w zespole menedżerskim**

### Studia przypadku Case-in-Point

- Budowanie uzasadnienia biznesowego
- Pokonywanie przeszkód w procesie wdrażania strategii

- Trudne interakcje
- Wpływanie na innych

### Sesja 3.

## Zarządzanie zespołem

Sesja wprowadza praktyczne narzędzia zarządzania zespołem i osiągania celów w sposób zgodny z wartościami i kulturą organizacji. W trakcie sesji omawiane są zarówno „twarde” systemy i rozwiązania (takie jak wartościowanie pracy), jak i aspekt narzędzi o charakterze przywódczym, takich jak profile kompetencyjne. Szczególna uwaga poświęcona jest tematowi zarządzania efektywnością.

- Jak funkcjonują zespoły w organizacji?
- Recepta na budowanie efektywnych zespołów
- Budowanie zespołu: przydatne narzędzia
- Jak oceniać wagę roli i stanowiska: systemy wyceny i wartościowania pracy
- Podstawy systemów wynagrodzeniowych i systemów premiowania
- Metody mierzenia „miękkich” umiejętności w zespole: kompetencje behawioralne
- Rola oceny okresowej i zarządzania efektywnością
- Efektywne zespoły projektowe i zarządzanie czasem

### Sesja 4.

## Zarządzanie podwładnymi

Podczas sesji uczestnicy poznają zagadnienia związane z zarządzaniem podwładnymi, w szczególności metody podnoszenia efektywności indywidualnej poprzez szkolenia, rozwój i motywowanie. Podczas sesji pogłębianą jest również wiedza związana z trudnymi momentami w relacjach przełożony-podwładny, takimi jak dostarczanie negatywnej informacji zwrotnej oraz zwalnianie.

- Oferta wartości dla pracowników: czy ludzie chcą pracować dla Ciebie?
- Metody rekrutacji: od polecenia do executive search
- Szkolenia i rozwój – najskuteczniejsze metody podnoszenia efektywności podwładnych
- Motywowanie pracowników: prawdy i mity
- Engaged Performance: recepta na budowanie zaangażowania podwładnych
- Zarządzanie talentami, planowanie sukcesji i budowa ścieżek karier
- Nowe realia walki konkurencyjnej i implikacje: zarządzanie wiedzą
- Trudne rozmowy menedżera: negatywna informacja zwrotna, zwalnianie pracownika
- Recepta na porażkę: 10 tajemnic nieskutecznego zarządzania ludźmi

### Sesja 5.

## Zarządzanie sobą

Podczas tej sesji uczestnicy zmierzą się z jednym z najpoważniejszych, a często niedocenianych, wyzwań w zarządzaniu: zarządzaniem stresem i emocjami oraz ich wpływem na skuteczność w pełnieniu roli menedżerskiej.

- Niedoceniane zagrożenie: rola menedżera a stres
- Wprowadzenie do zagadnień stresu i odporności na stres
- Obrona przed stresem: świadomość ciała, oddychanie, urealnienie, odreagowanie/wypoczywanie
- Profilaktyka wypalenia stresowego: program odnowy psychobiologicznej
- Emocje: co to są emocje, skąd się biorą, jak wpływają na relacje z innymi, co można robić z emocjami (zaprzeczanie, wypieranie, kontrola, wyrażanie)
- Inteligencja emocjonalna: samoświadomość, rozwój, poznananie siebie
- Kontrola/zawieranie emocji: ćwiczenia praktyczne, podsumowanie

- Zarządzanie zespołem
- Organizacja zasobów, spotkań i czasu



- Arkusz analizy i opisu stanowiska
- Arkusz analizy roli
- **Polskie studium przypadku i symulacja: podnoszenie efektywności zespołu**

- Utrzymywanie utalentowanych pracowników
- Zarządzanie jakością pracy

- Relacje z podwładnymi



- Jak budować kulturę organizacyjną promującą utalentowanych pracowników: studium przypadku General Electric – Talent Machine
- **Polskie studium przypadku i symulacja: motywowanie podwładnych**

- Delegowanie zadań
- Udzielanie informacji zwrotnej

- Rozwój w roli menedżera
- Zarządzanie efektywnością



- Model inteligencji emocjonalnej
- Autodiagnoza objawów przeciężenia

- Inteligencja emocjonalna
- Decyzje etyczne

### 3 Konsultacje i e-konsultacje

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

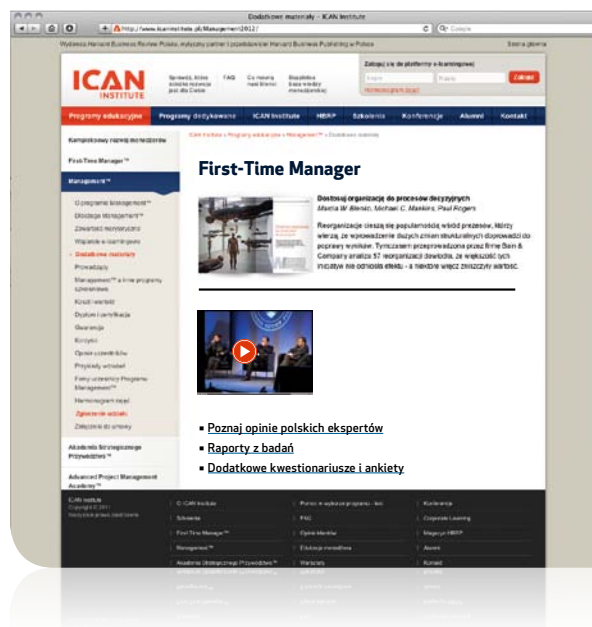
Każdy z uczestników zajęć będzie otrzymywał wskazówki związane z jego indywidualną sytuacją. Między zajęciami uczestnicy będą komunikować się z instruktorami. W ramach tego wsparcia będą otrzymywać konkretne rady oraz dodatkowe materiały szkoleniowe służące rozwiązaniu konkretnego problemu lub dylematu.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



### 4 Nowość: Portal Wiedzy First-Time Manager

Wszeczhonne wsparcie rozwoju uczestników i możliwość natychmiastowego wdrożenia nabytej wiedzy:

- ▶ Przypisane do poszczególnych sesji programu interaktywne moduły
- ▶ Artykuły i dodatkowe studia przypadku z biblioteki *Harvard Business Review Polska*
- ▶ Materiały multimedialne: wyselekcjonowane wystąpienia z konferencji *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



### Klub Absolwentów

Forum wymiany informacji pomiędzy uczestnikami programu

Specjalnie dla wszystkich absolwentów otwartych i zamkniętych programów ICAN Institute uruchomiliśmy wyjątkowy portal, skupiający społeczność najlepszych polskich menedżerów.

Ponadto na corocznych zjazdach absolwenci mają możliwość networkingu i wymiany doświadczeń. Mogą także brać udział w spotkaniach z międzynarodowymi autorytetami zarządzania.

# 5 Roczne wsparcie w doskonaleniu umiejętności

W ramach wsparcia po zakończeniu programu uczestnicy otrzymują:

- pełny dostęp do kursu e-learningowego „Stepping up to Management” w języku polskim,
- dostęp do multimedialnej biblioteki wiedzy *Harvard Business Review Polska*,
- możliwość uczestniczenia w spotkaniach w ramach Harvard Business Review Polska Club,
- pakiet trzech numerów archiwalnych magazynu *Harvard Business Review Polska*.



Dostęp do ponad 1800 artykułów oraz nagrań wideo i podcastów

## E-learningowy kurs wiedzy menedżerskiej „Stepping up to Management”

E-learningowy kurs wiedzy menedżerskiej „Stepping up to Management” opracowany został przez zespół ekspertów Harvard Business School pod kierownictwem prof. Lindy Hill, autorki bestsellera „Becoming a Manager” oraz Michaela D. Watkina.

### Interesująca i praktyczna forma kształcenia

Każdy z modułów zawiera **interaktywne studium przypadku**, które pozwala osadzić temat w realiach funkcjonowania firmy, oraz **liczne narzędzia implementacyjne**: kwestionariusze, ankiety, i przewodniki „krok po kroku” opisujące optymalne podejście do problemu.

- 8 tematów kluczowych dla każdego menedżera
- 5 inspirujących studiów przypadku
- 35 narzędzi wdrożeniowych
- Interaktywna ocena potrzeb rozwojowych i priorytetów
- Wiedza i doświadczenie najwybitniejszych autorów, profesorów, dyrektorów firm i praktyków w dziedzinie szkolenia i rozwoju kadr menedżerskich
- Program w języku polskim

### Studia przypadku Case-in-Point Harvard Business Publishing

**Case-in-Point to kolekcja studiów przypadku Harvard Business Publishing, poświęconych różnym tematom i stworzonych, by przygotować menedżerów na wyzwania, z którymi będą musieli się zmierzyć.**

Omawiane problemy ukazane są poprzez opis sytuacji, dialogi, e-maile, rozmowy telefoniczne i dodatkowe dokumenty. Każda sytuacja wymaga podejmowania odpowiednich decyzji. Uczestnicy dostają konkretne wskazówki, gdzie popełnili błąd i co powinni byli zrobić. Każde studium przypadku kończy się podsumowaniem i listą rekomendacji. Wersja elektroniczna zawiera dodatkowe materiały pogłębiające wiedzę, np. artykuły *Harvard Business Review Polska*.



# Prowadzący:

doświadczeni praktycy,  
menedżerowie i konsultanci



## **PAWEŁ MOTYL, dyrektor generalny ICAN Institute**

Absolwent Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie oraz studiów podyplomowych Uniwersytetu Jagiellońskiego, jako pierwszy Polak ukończył również program Train-the-Trainer w McClelland Center w Bostonie. Przez ponad 8 lat pracował w firmie konsultingowej Hay Group, początkowo jako konsultant, następnie jako lider środkowoeuropejskiego zespołu realizującego projekty rozwojowe dla kadry menedżerskiej wysokiego szczebla, budującego systemy zarządzania talentami i doradzającego w zakresie modelowania kultury organizacyjnej. W 2006 roku dołączył do firmy executive search SpenglerFox, gdzie odpowiadał za wyniki i rozwój warszawskiego oddziału. Od 2007 roku jest dyrektorem generalnym ICAN Institute oraz członkiem zarządu Stowarzyszenia HR – Generation Next; należy też do American Society for Training and Development.



## **ARKADIUSZ HAJDUK, wiceprezes ds. Corporate Learning ICAN Institute**

Posiada 15 lat wszechstronnego doświadczenia w strategicznym zarządzaniu zasobami ludzkimi, marketingiem i public relations. Przez ponad 12 lat zajmował stanowiska menedżerskie w ramach banku inwestycyjnego Creditanstalt (CA IB), należącego obecnie do UniCredit Group. W latach 2003-2008 pełnił rolę dyrektora wykonawczego (Executive Director), odpowiedzialnego za funkcję HR, PR oraz marketing. W ostatnich latach realizował szereg strategicznych projektów, takich jak integracja struktur i procesów w związku z połączeniem z UniCredit Group. Należał do globalnego zespołu Marketing & PR dywizji UniCredit Markets & Investment Banking. Posiada doświadczenia w realizacji konferencji i eventów w Polsce i za granicą, m.in. w Wielkiej Brytanii czy Izraelu. Przed przejściem do CA IB pracował w Departamencie HR koncernu Philip Morris w Polsce. Z wykształcenia ekonomista (organizacja i zarządzanie, AE Katowice).



## **KRZYSZTOF SROCYŃSKI, długoletni praktyk zarządzania i trener**

Urodzony w Anglii, absolwent ekonomii University of London, a także absolwent Mastery University w USA. Zanim osiadł w Polsce, pracował jako konsultant w Bishop Skinner w Londynie, a następnie jako dyrektor ds. sprzedaży i marketingu w American Travel Abroad w Nowym Jorku. W kraju był m.in. dyrektorem na Polskę ds. marketingu firmy Philip Morris i menedżerem w Gillette (wprowadził na rynek markę Oral B). Był także konsultantem w wiodącej na świecie firmie zajmującej się *executive search* – Russell Reynolds Associates. Założył Instytutu Kreatywności i Rozwoju. Szkoli w języku polskim i angielskim. Jego pasją są tematy związane z kreowaniem osobowości sukcesu, negocjacje, motywacja. Prowadzi również szkolenia z zakresu komunikacji, umiejętności przywódczych, podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów, zarządzania projektem, rekrutacji i doboru kadr.



#### **PIOTR PIASECKI, praktyk, konsultant i trener**

Ma za sobą wieloletnią praktykę menedżerską, pełnił kolejno funkcję dyrektora sprzedaży, członka zarządu, prezesa zarządu. Posiada Międzynarodowy Certyfikat Konsultanta Trenera Zarządzania. W latach 2004-2009 był współtwórcą i prezesem Polskiej Izby Firm Szkoleniowych oraz brał aktywny udział w działalności na rzecz rozwoju branży szkoleń. Był m.in. członkiem Rady Krajowej Izby Gospodarczej oraz członkiem kapituły programowej konkursu „Inwestor w kapitał ludzki”. Zajmuje się popularyzacją idei lifelong learning (uczenie się przez całe życie). Interesuje się zagadnieniami zarządzania, efektywności osobistej oraz przywództwa.



#### **LESZEK GREŃ, psycholog, trener i coach**

Ukończył psychologię na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz hipnoterapię w Polskim Instytucie Eriksonowskim. Swoją karierę zawodową rozpoczął w 1987 roku jako wykładowca psychologii na Akademii Wychowania Fizycznego w Krakowie. Zdobytą wiedzę wykorzystywał dodatkowo w sporcie jako psycholog konsultant. Założyciel i prezes Greń Communication Sp. z o.o., jednej z czołowych firm szkoleniowych w Polsce. 20 lat doświadczenia w biznesie i sporcie na poziomie olimpijskim czynią z niego wziętego coacha do prowadzenia procesów rozwojowych dla menedżerów różnego szczebla oraz specjalistów wielu branż. Coaching, kształtowanie postaw, przywództwo charyzmatyczne, wystąpienia przed audytoriami małymi i dużymi, komunikacja interpersonalna, zarządzanie osobistym rozwojem, efektywność osobista oraz równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym to obszary, w których się specjalizuje.



#### **dr JOANNA HEIDTMAN, trener, coach rozwoju osobistego i zawodowego, konsultant zarządzania, psycholog i socjolog**

Doktor nauk humanistycznych. Wiedzę i doświadczenie zdobywała m.in. w University of South Carolina i Cornell University w USA. W Pracowni Procesów Grupowych w IS UJ prowadzi badania dotyczące konfliktów i dynamiki grupowej, wykładła na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej. Od wielu lat realizuje projekty doradcze dla stałych klientów: programy głębokiej diagnozy kultury organizacyjnej, rozwoju przywództwa, umiejętności i kompetencji menedżerskich. Jako coach pracuje indywidualnie z menedżerami wyższego szczebla. Jest przewodniczącą Rady Programowej jednostki szkoleniowej Uniwersytetu Jagiellońskiego „Wszechnica UJ” i certyfikowanym wykładowcą *Harvard Business Review Polska*. Na prowadzone przez nią szkolenia składają się treningi kreatywności, treningi menedżerskie oraz zajęcia z negocjacji, komunikacji i technik pracy z grupą. Posiada certyfikat Praktyka NLP oraz doradcy zespołów uczenia się metodą „Action Learning”.



#### **MAREK ROŻAŃSKI, długoletni trener, wykładowca**

Od 15 lat prowadzi własną firmę szkoleniową. Specjalizuje się w treningach dla biznesu. Szkolił także osoby indywidualne. Przygotowuje do pracy innych trenerów. Posiada certyfikaty amerykańskiego stowarzyszenia „Bandler & Associates” oraz „The NLP Connection”. Uczył się od najlepszych - Anthony Robbins, David Neenan, Jose Silva, Sondra Ray, Robert Mindell, Brent Geary, Hermann Muller-Walbrodt, Joseph O'Connor, Rick Jarrow to tylko wybrane nazwiska trenerów, u których zdobywał wiedzę i doświadczenie. Jest autorem wielu opracowań i publikacji. Ukończył Politechnikę w Warszawie oraz pedagogiczne studia podyplomowe. Zanim został trenerem, był wykładowcą, dziennikarzem, rolnikiem, prowadził własną firmę handlową. Aktywny miłośnik podróży po Europie, Azji, Australii i Afryce. Żeglarz, narciarz, pływacz, pilot.

# 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 on-line oparty na materiale z zajęć oraz wiedzy zdobywanej poprzez programy i portal wiedzy Harvard Business Publishing. 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.



Po otrzymaniu pozytywnego wyniku testu każdy uczestnik uzyskuje certyfikat potwierdzający udział w tym unikatowym programie rozwoju umiejętności menedżerskich.

## Używaj sprawdzonych narzędzi biznesowych – codziennie



### WOJCIECH BABLOK

dyrektor Departamentu Marketingu i PR,  
BPH Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Program First-Time Manager™ to dobrze opracowany, efektywny, nierozciągnięty zbytnio w czasie program rozwoju. To także doskonała okazja, aby na chwilę się zatrzymać i dokonać refleksji, o którą tak trudno w natłoku codziennych zajęć. Refleksji jak działamy, jak w praktyce wykorzystujemy zdobytą wiedzę, co realizujemy dobrze, a co możemy poprawić.

First-Time Manager™ oferuje także zestaw praktycznych i łatwych do codziennego stosowania narzędzi pozwalających lepiej komunikować się z otoczeniem, zespołem i lepiej zarządzać sobą. Program ten wydaje się być dobrym pomysłem zarówno dla nowo mianowanych menedżerów, jak i dla tych z już kilkuletnim doświadczeniem.



## 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 instytutów 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.

### Koszt całkowity na osobę

|  | Cena netto       | VAT       | Cena brutto  |
|--|------------------|-----------|--------------|
| Standardowy koszt programu First-Time Manager™                         | <b>11 900 zł</b> | zw.       | 11 900 zł    |
| E-learningowy program wiedzy menedżerskiej „Stepping up to Management” | <b>790 zł</b>    | 181,70 zł | 971,70 zł    |
| Studia przypadku Case-in-Point Harvard Business Publishing             | <b>850 zł</b>    | 195,50 zł | 1045,50 zł   |
| <b>Koszt całkowity na osobę</b>  | <b>13 540 zł</b> |           | 13 917,20 zł |

|  | Cena netto      | VAT       | Cena brutto  |
|--|-----------------|-----------|--------------|
| <b>Koszt programu First-Time Manager™ ze zniżką 30%</b>                | <b>8 330 zł</b> | zw.       | 8 330 zł     |
| E-learningowy program wiedzy menedżerskiej „Stepping up to Management” | <b>790 zł</b>   | 181,70 zł | 971,70 zł    |
| Studia przypadku Case-in-Point Harvard Business Publishing             | <b>850 zł</b>   | 195,50 zł | 1045,50 zł   |
| <b>Koszt całkowity na osobę</b>  | <b>9 970 zł</b> |           | 10 347,20 zł |

**30% ZNIŻKI  
DLA FIRM:  
Klientów  
ICAN Institute  
oraz  
Prenumeratorów  
Harvard Business  
Review Polska**

**UWAGA:** po zniżkach cena za 1 dzień szkoleniowy ze wszystkimi materiałami i licencjami to tylko **997 PLN!**

# Informacje organizacyjne

## Czas trwania

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

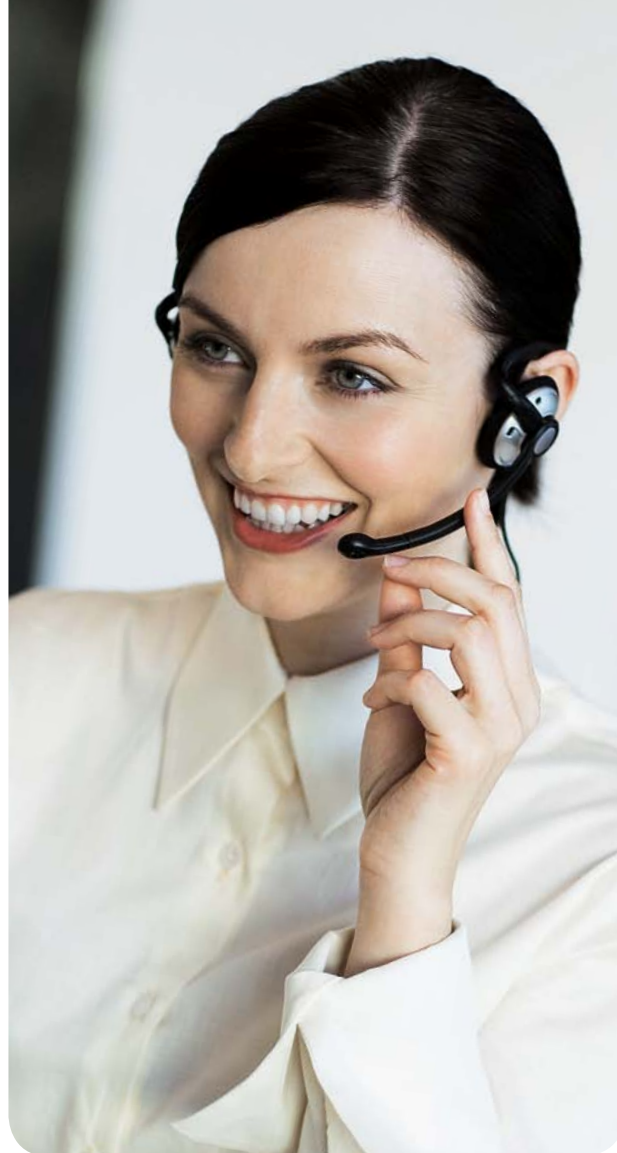
**Sprawdź, kiedy rusza kolejna edycja na [www.ican.pl/ftm](http://www.ican.pl/ftm).**

## Miejsce

Wszystkie sesje odbywać się będą w salach dydaktycznych ICAN Institute w Warszawie.

## Kto najbardziej skorzysta z udziału w programie

- Specjaliści przygotowujący do awansu na pierwsze stanowisko menedżerskie w karierze
- Menedżerowie o stosunkowo krótkim stażu na stanowisku, którzy dążą do uzupełnienia zgromadzonej już wiedzy kierowniczej i pogłębienia jej w kluczowych obszarach
- Menedżerowie przygotowujący do awansu na stanowisko o większej złożoności (większa liczba podwładnych, struktura macierzowa itp.)
- Menedżerowie poszukujący wsparcia i inspiracji do pełnienia roli kierowniczej
- Pracownicy działu HR, poszukujący nowych rozwiązań w zakresie rozwoju i edukacji menedżerskiej



## First-Time Manager™ w wersji korporacyjnej



*Program jest dostępny również w wersji zamkniętej (in-company), dla grup liczących min. 20 osób. Jego zawartość może być dostosowana do specyfiki firmy i sektora, w którym działa.*

## 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 stanowisko 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.

# Kim jesteśmy

**ICAN**  
INSTITUTE

ICAN Institute został założony w 1992 roku w Kanadzie jako Canadian International Management Institute, od 1997 roku prowadzi działalność również w Polsce. W 2008 roku, w związku z rozszerzeniem działalności na nowe rynki geograficzne, firma przyjęła nazwę ICAN Institute.

ICAN Institute jest wydawcą polskiej edycji *Harvard Business Review*, najbardziej prestiżowego magazynu poświęconego tematyce zarządzania. *Harvard Business Review* czytany jest przez menedżerów na całym świecie – od Stanów Zjednoczonych po Chiny; publikowane w nim teksty dotyczą zagadnień i dylematów, z którymi zmagają się zarządzający zarówno w dużych, jak i średnich oraz małych firmach. Liczba prenumeratorów w kilkudziesięciu krajach wynosi ponad pół miliona.



ICAN Institute prowadzi również działalność Corporate Learning, obejmującą programy rozwojowe dla właścicieli firm, członków zarządów, menedżerów wysokiego i średniego szczebla, a także konferencje, seminaria, warsztaty i programy partnerskie. Z bogatej oferty Corporate Learning skorzystało już ponad 10 000 menedżerów, reprezentujących firmy różnej wielkości, z różnych branż i regionów. Do klientów ICAN Institute należy ponad jedna trzecia spośród 1000 największych firm działających w Polsce.

ICAN Institute jest wyłącznym partnerem i przedstawicielem Harvard Business Publishing na terenie Polski w zakresie e-learningu oraz narzędzi performance support dla firm i menedżerów.

Zadaj pytanie konsultantowi: tel. 22 250 11 44

**HARVARD**  
**BUSINESS**  
PUBLISHING

Harvard Business Publishing (HBP) zostało założone w 1994 roku 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, HBP realizuje swoje cele, tworząc w skali globalnej pomost pomiędzy środowiskiem akademickim a światem biznesu.

W ramach Harvard Business Publishing działają takie jednostki biznesowe, jak: Harvard Business Review (magazyn i reprinty), Harvard Business Press (książki), Harvard Business Publishing Newsletters (newslettery), Harvard Business Publishing Conferences (konferencje), Harvard Business Publishing Higher Education i Harvard Business Publishing eLearning.

Harvard Business Publishing nawiązuje kontakty partnerskie ze swoimi klientami korporacyjnymi, aby poznać ich cele edukacyjne. Współpracuje z organizacjami nad tworzeniem oraz implementacją pakietu treści szkoleniowych i usług dopasowanych do ich indywidualnych strategii rozwoju talentów. W ten sposób Harvard Business Publishing wypełnia swoje zadania – dostarcza idee wykorzystywane w rozwiązywaniu realnych problemów w biznesie. Oferta HBP to bogate źródło wiedzy biznesowej, umożliwiające tworzenie rozwiązań szkoleniowych; to wyspecjalizowane podejście do nauczania skoncentrowanego na uczestniku i dostęp do ekspertów w dziedzinie praktyk zarządzania z całego świata.

Harvard Business Publishing wyróżnia się na rynku ze względu na wyjątkowe doświadczenie w dziedzinie transformacyjnego uczenia się, które rozpowszechnia wśród liderów biznesu na wszystkich poziomach, począwszy od menedżerów najwyższego szczebla po pracowników o wielkim potencjale.



# Nasze programy rozwojowe

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



## First-Time Manager™

Specjalny program dla menedżerów o krótkim stażu i osób przygotowywanych do objęcia roli menedżerskiej. Unikatowa formuła:

- ▶ intensywne, dwumiesięczne wprowadzenie do zarządzania,
- ▶ dostęp do kluczowych narzędzi menedżerskich,
- ▶ instrumenty diagnostyczne, które pozwalają optymalnie wykorzystać wiedzę zdobytą w czasie szkolenia,
- ▶ roczne wsparcie po zakończeniu programu,
- ▶ dostęp do specjalnego portalu wiedzy i narzędzi zarządzania.



## Management™

Kompleksowy, praktyczny program budujący kompetencje zarządzania z punktu widzenia całości firmy. Szczególnie skorzystają na nim:

- ▶ zarządzający firmami, którzy poszukują formalnego wykształcenia menedżerskiego (bez względu na wiek),
- ▶ właściciele firm, którzy chcą je rozwijać przy użyciu bardziej zaawansowanych metod zarządzania,
- ▶ menedżerowie, którzy awansowali do zarządu lub stoją przed taką perspektywą,
- ▶ najbardziej obiecujący młodzi menedżerowie, przygotowywani do awansu.



## Akademia Strategicznego Przywództwa™

Zaawansowany program dla osób o wieloletnim stażu menedżerskim:

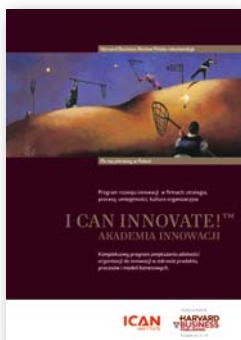
- ▶ najwyższy światowy poziom, w wygodnym formacie, po polsku, z uwzględnieniem kontekstu działania polskich firm,
- ▶ trenerami są wybitni światowi i polscy eksperci, praktycy biznesu,
- ▶ atrakcyjny koszt programu, przy jednoczesnym zagwarantowaniu najwyższej światowej jakości,
- ▶ uczestnicy otrzymują dodatkowe korzyści w postaci konsultacji oraz dostępu do nowoczesnych narzędzi zarządzania i bibliotek wiedzy.



## Advanced Project Management Academy – APMA™

Zaawansowany program rozwojowy zarządzania projektami oraz portfelami projektów:

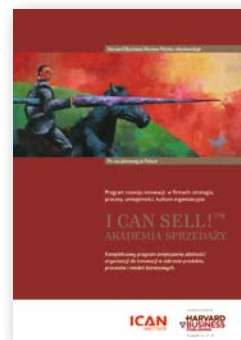
- ▶ unikalna synergia i wartość: połączenie wiedzy ICAN Institute z ekspertyzą firmy TenStep Polska,
- ▶ praktyczne zastosowanie: narzędzia do natychmiastowego wykorzystania,
- ▶ najwyższej klasy narzędzia wsparcia z Harvard Business Publishing oraz biblioteki TenStep,
- ▶ studia przypadku i narzędzia on-line.



## I CAN INNOVATE!™

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

- ▶ 5 dwudniowych sesji szkoleniowo-konsultingowych, opartych na harwardzkiej metodzie studiów przypadku,
- ▶ wykłady on-line międzynarodowych ekspertów,
- ▶ diagnostyka barier i głównych wyzwań w zakresie innowacji,
- ▶ dostęp do portalu narzędzi i wiedzy Innovation Centre Harvard Business Publishing.



## I CAN SELL!™

Akademia Sprzedaży w dwóch wersjach: dla menedżerów sprzedaży i dla handlowców:

- ▶ sprawdzone praktyki światowych liderów sprzedaży dostosowane do realiów firm działających w Polsce,
- ▶ nowoczesne metody dydaktyczne – gry, symulacje, role playing,
- ▶ orientacja na konkretne wyniki sprzedażowe wśród firm uczestników,
- ▶ dostęp do portalu narzędzi i wiedzy Sales Excellence Centre Harvard Business Review Polska.

# Zgłoszenie udziału w programie First-Time Manager™

W imieniu firmy (dane do wystawienia faktury)

Adres .....

NIP ..... telefon/fax .....

zglaszamy do udziału w cyklu szkoleń First-Time Manager™ następujących pracowników:

1. Nazwisko, imię, telefon, e-mail .....

sesja poniedziałek/wtorek  sesja środa/czwartek  sesja piątek/sobota

2. Nazwisko, imię, telefon, e-mail .....

sesja poniedziałek/wtorek  sesja środa/czwartek  sesja piątek/sobota

3. Nazwisko, imię, telefon, e-mail .....

sesja poniedziałek/wtorek  sesja środa/czwartek  sesja piątek/sobota

Prosimy o załączenie na osobnej kartce dodatkowych nazwisk.

Koszty i harmonogram płatności: **opłaty wygodnie rozłożone w czasie**

Opłata za szkolenie bez zniżek za jednego uczestnika wynosi **11900 zł** + licencje materiałów elektronicznych **1640 zł** (+VAT)

Cena specjalna szkolenia (**zniżka 30%**) **8330 zł** płatna w 2 ratach + licencje materiałów elektronicznych **1640 zł** (+VAT)

|   | Netto          | VAT       | Brutto              |
|---|----------------|-----------|---------------------|
| Koszt szkolenia z 30% zniżki*                                       | 8330 zł        | zw.       | 8330 zł             |
| E-learningowy kurs wiedzy menedżerskiej „Stepping up to Management” | 790 zł         | 181,70 zł | 971,70 zł           |
| Studia przypadku Case-in-Point Harvard Business Publishing          | 850 zł         | 195,50 zł | 1045,50 zł          |
| <b>Koszt całkowity na osobę</b>                                     | <b>9970 zł</b> |           | <b>10 347,20 zł</b> |

\*koszt nie uwzględnia zakwaterowania i dojazdów uczestników podczas sesji

W przypadku zgłoszenia więcej niż 3 osób firma może otrzymać zniżkę w wysokości 10% od kolejnych zgłoszeń.

**Uwaga:** przesłanie kuponu zgłoszenia zapewnia rezerwację miejsca.

Warunkiem ostatecznym zgłoszenia będzie opłacenie licencji materiałów elektronicznych przed pierwszą sesją szkoleniową.

Imię, nazwisko, tytuł i podpis podejmującego decyzję w imieniu zarządu firmy

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

## 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 coachów w oparciu o oryginalne, praktyczne materiały i opracowania ICAN Institute oraz materiały i narzędzia Harvard Business Publishing.

### 2. Gwarancja korzyści

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

**Gwarancje te są poparte następującą deklaracją:**

Jeśli po pierwszej sesji uczestnicy uznają, że program First-Time Manager™ nie spełnia ich oczekiwań, oferujemy całkowity zwrot kosztów uczestnictwa.

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.



**IZABELA MUCHA**

zastępca dyrektora Działu Wycen i Doradztwa, Cushman & Wakefield Polska Sp. z o.o.

## Pokonaj barierę i stań się liderem!

Program First-Time Manager™ umożliwił mi zdobycie teoretycznej wiedzy i jej praktyczne wykorzystanie w zarządzaniu kilkunastoosobowym zespołem, którego członkiem byłam wcześniej przez 5 lat.

Dzięki sesjom szybko udało mi się pokonać „barierę przejścia” z pracownika na szefa. Obecnie lepiej rozumiem zachowania swoich podwładnych i jestem bardziej zadowolona z naszej komunikacji.

Dzisiaj wiem, w jaki sposób unikać zagrożeń, które umiejętności powinnam dalej rozwijać i nad czym jeszcze pracować.

Polecam ten program wszystkim początkującym menedżerom!