

ОТЗЫВЫ О ПРОГРАММЕ «NRG MNGT»

1. Что мне дала эта программа для развития моей управленческой зрелости?

- ✚ Я перестала «нервничать» из-за своих «недостатков», все мои «провалы» в линии жизни все равно ведут к подъему, я уникальный человек и мне не нужно комплексовать, что я не похожа на коллег. Просто нужно знать себя и пользоваться своими талантами руководителя, а не пытаться понять чужую роль или копировать поведение коллег.
- ✚ Наиболее значимый вклад в развитие моей управленческой зрелости внесло тестирование HOGAN и работа с результатами тестирования. Пришло осознание сильных сторон и, что особенно важно и ценно, понимание того, что мне необходимо делать со слабыми. Игра показала на практике: каким образом можно анализировать и тактически использовать существующие стратегии и техники. Беру себе на вооружение:
- ✚ понимание действительного уровня моей зрелости, т.е. незрелости);
- ✚ осознание своих ресурсных качеств;
- ✚ корректировку стратегии моих дальнейших действий;
- ✚ анализ ошибок в профессиональной деятельности;

2. Какие новые смыслы для меня открыла эта программа?

- ✚ мои слабые стороны- это мои сильные стороны при определенном ракурсе, задаче, ситуации!
- ✚ тяжело увидеть себя со стороны, а еще тяжелее привести себя к нужным «внешним», поведенческим изменениям, т.е. нужно найти в себе базовый фундамент (ценность), на котором внедрять новый навык;
- ✚ настоящим открытием стало то, что группа, состоящая из разных людей (на первый взгляд!) имеет очень много общего и поиск общих точек в реальной жизни может быть действительно мощным командообразующим инструментом;
- ✚ определение СВОЕЙ стратегии;
- ✚ выявление и использование стратегий других участников группы;
- ✚ принятие своих «слабых» сторон, использование их в полезном для них русле;
- ✚ переоценка репутационных рисков, акцент не только на самой цели, но и на принципах достижения;
- ✚ создавать новое и обогащать имеющееся.

3. Какие новые таланты из тех, которые открыла для меня эта программа, я планирую развивать в себе дальше?

- ✚ ценить себя за то, какая я есть, уметь напоминать себе об этом, уметь быть счастливой с собой (не важно где я и кто меня окружает), быть «хозяйкой» своих эмоций;

- + «держат цель в фокусе», развивать свои границы, уметь говорить с людьми о том, какие у меня потребности и желания, что я хочу (в конкретной ситуации);
- + способность к эмпатии;
- + способность постоять за себя;
- + талант обращать внимание на мелочи и детали и уметь их анализировать;
- + понимание и открытие своих сильных сторон в новом формате и понимание как их использовать в дальнейшем;
- + умение оценивать поведение людей;
- + коммуникабельность;

4. Как эта программа отразится на моем стиле менеджмента?

- + мне необходимо непредвзято ценить других людей (люди- это попутчики), делать акцент на «положительном» в каждом из проявлений их навыков и компетенций;
- + в постановке целей- смещение вектора в сторону детального анализа с коммуникативного взаимодействия с подчиненными;
- + определять стратегическую цель и ресурсы для ее достижения (принципы, методы, кросс-цели);
- + привлекать к внедрению новые способы управления;
- + выстраивать менеджмент - более открытый и честный.

1. Общая оценка программы – 10 баллов от всех участников программы

2. Оценка качества тренинга

Практическая ценность, применимость для работы	Информативность тренинга	Структура программы тренинга	Достиг ли тренинг своих целей
10	10	10	10

3. Оценка работы тренера

Доступность изложения материала	Коммуникабельность тренера, умение наладить контакт с аудиторией	Качество ответов тренера на вопросы
10	10	10

4. Пожелания от участников:

- еще больше практики!!!
- много информации в третий день, эмоционально устали)
- все отлично!!!
- «благодарю за прекрасный тренинг»
- качественные кейсы, материалы, очень полезно!!!
- очень понравилось!!!