



your **HR** partner



**We transcend
into 21st
century
leadership**



We help people & companies **grow**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

4	ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ
5	ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ
5	ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ 21Ο ΑΙΩΝΑ
6	ΠΡΟΗΓΜΕΝΕΣ ΑΡΧΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
7	ΟΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΗΓΕΤΕΣ ΤΟΥ 21ΟΥ ΑΙΩΝΑ
8	ΕΝΟΤΗΤΑ 01: ΑΥΤΟΚΥΡΙΑΡΧΙΑ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ, ΤΗΣ ΕΝΔΟΣΚΟΠΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΙΓΝΩΣΗΣ
17	ΕΝΟΤΗΤΑ 02: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ
23	ΕΝΟΤΗΤΑ 03: ΕΠΙΡΡΟΗ, ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΛΛΩΝ
30	ΕΝΟΤΗΤΑ 04: MENTORING ΚΑΙ COACHING ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
44	ΕΝΟΤΗΤΑ 05: ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ ΣΤΙΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
57	ΕΝΟΤΗΤΑ 06: ΑΝΑΘΕΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΥΘΥΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ
66	ΕΝΟΤΗΤΑ 07: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΜΙΑΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ
73	ΕΝΟΤΗΤΑ 08: ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΕΝΟΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΣΥΜΠΡΑΞΗΣ, ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
87	ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

Παρουσιάστηκε από την
Innovations International, Inc.
 5442 South 900 East Suite 551
 Salt Lake City, Utah 84117
 Τηλ.: 801.671.8392
 Fax: 800.693.9430
www.innovint.com
bill.guillory@innovint.com

© 2003-2016 William A. Guillory, Innovations International, Inc. Publishing Division. Με την επιφύλαξη παντός νομίμου δικαιώματος. Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε μέρους αυτού του υλικού χωρίς τη γραπτή συγκατάθεση της Innovations International, Inc. 060117

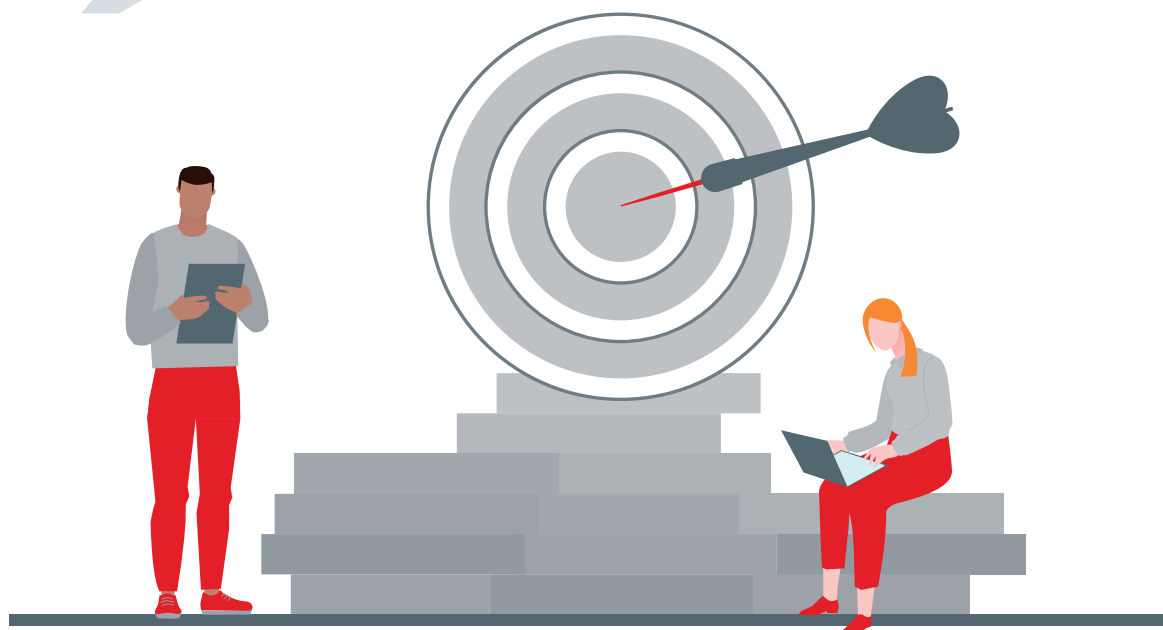
ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Οι στόχοι αυτού του προγράμματος είναι να:

- 01. Συζητήσετε** τις σημαντικότερες «αρχές λειτουργίας» για την ηγεσία και τη διοίκηση τον 21ο αιώνα.
- 02. Αξιολογήσετε** τον εαυτό σας όσον αφορά την κάθε μια από τις δεξιότητες για την ηγεσία και τη διοίκηση ενός ποικίλου, πολυπολιτισμικού ανθρώπινου δυναμικού.
- 03. Βιώσετε** κάθε μια από τις δεξιότητες ως μια εις βάθος άσκηση μάθησης.
- 04. Σχεδιάσετε** ένα συμπεριφορικό πλάνο ώστε να κατακτήσετε τις δεξιότητες που θα ενδυναμώσουν και θα βελτιώσουν σημαντικά τις ηγετικές σας επιδόσεις.

«Οι σπουδαιότεροι οργανισμοί είναι αυτοί που τιμούν τις διαφορές τους. Αναζητούν την αρμονία και όχι την ομοιομορφία. Προσλαμβάνουν ανθρώπους διαφορετικού χρώματος, από διαφορετικούς πολιτισμούς, με ταλέντο. Επιδίδουν την ενότητα και όχι την ομοιότητα».

Gil Atkinson



ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ

Ηγεσία είναι η ικανότητα να επηρεάζει κανείς τη σκέψη (αλλαγή), την αφοσίωση (όραμα/στόχος) και τη συμπεριφορά (απόδοση) των άλλων.



ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ 21Ο ΑΙΩΝΑ

Οι εξαιρετικές επιδόσεις ηγεσίας τον 21ο αιώνα βασίζονται στην ενσωμάτωση:

- Προηγμένων αρχών λειτουργίας του χώρου εργασίας
- Αντίστοιχων δεξιοτήτων ηγεσίας και διοίκησης (που έχουν σχεδιαστεί για ένα)
- Ποικιλόμορφο, πολυπολιτισμικό ανθρώπινο δυναμικό

ΠΡΟΗΓΜΕΝΕΣ ΑΡΧΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι προηγμένες αρχές λειτουργίας περιλαμβάνουν τα παρακάτω:

- 01. Προσωπική ανάπτυξη** - ένα βαθύ επίπεδο αυτεπίγνωσης προκειμένου κανείς να κατανοεί, επιβλέπει και να καθοδηγεί ανθρώπους, πρωτοβουλίες και την αποστολή και το όραμα του οργανισμού.
- 02. Ενδυνάμωση** - η ικανότητα να αποδίδει κανείς, συμπεριλαμβανομένης της παρούσας και της μελλοντικής ικανότητας ενός ατόμου.
- 03. Αφοσίωση** - το υψηλό επίπεδο κινήτρου, δέσμευσης και πάθους που έχει κάποιος για την εργασία του ως απόκριση σε έναν υποστηρικτικό, συμπεριληπτικό και προοδευτικό τρόπο λειτουργίας.
- 04. Δημοκρατία** - η ενεργητική συμμετοχή των εργαζομένων στις πολιτικές, τις αποφάσεις και τις πρακτικές που επηρεάζουν τους ίδιους και τη λειτουργία του οργανισμού.
- 05. Διαφάνεια** - ένα ανοιχτό, ειλικρινές και κοινό σύστημα λειτουργίας που προάγει την πίστη, την εμπιστοσύνη και τη δέσμευση των εργαζομένων.
- 06. Συνεργασία** - η δέσμευση να συνεργάζεται κανείς με άλλους όπου υπάρχει η ευκαιρία μεγιστοποίησης της επίδοσης, της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας.
- 07. Καινοτομία** - η δημιουργία διαδικασιών, προϊόντων και υπηρεσιών αιχμής που προβλέπουν τις προσδοκίες των εσωτερικών και εξωτερικών πελατών.
- 08. Συμπερίληψη** - ένα περιβάλλον εργασίας υποστηρικτικό για τους υπαλλήλους όπου υπάρχουν δίκαιες ευκαιρίες για όλους τους υπαλλήλους προκειμένου να βιώσουν την προσωπική επιτυχία και να συμβάλουν πλήρως στην επιτυχία του οργανισμού.

ΕΝΟΤΗΤΑ 01

Αυτοκυριαρχία μέσω της διερεύνησης, της ενδοσκόπησης και της επίγνωσης

ΑΥΤΟΚΥΡΙΑΡΧΙΑ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ, ΤΗΣ ΕΝΔΟΣΚΟΠΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΙΓΝΩΣΗΣ

Αυτοκυριαρχία μέσω της διερεύνησης, της ενδοσκόπησης και της επίγνωσης είναι η θέληση να χρησιμοποιήσει κανείς την προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη ως βάση για το coaching και mentoring άλλων.

- **Επιδεικνύω** ανοιχτή στάση ως προς την ανακάλυψη στοιχείων του εαυτού μου, ιδίως όσον αφορά ασυνείδητες αντιλήψεις και κίνητρα που αποκλείουν άλλους, τόσο σκόπιμα όσο και όχι.
- **Επιλύω** τα πιο απαιτητικά προβλήματα όσον αφορά τη δημιουργία «συμπεριληπτικών σχέσεων» που βασίζονται στην αμοιβαία αποδοχή, εμπιστοσύνη και υποστήριξη με διαφορετικούς συναδέλφους και εργαζόμενους. Προβλήματα όπως εσωστρέφεια, ατομικισμό, μεροληψία, εξουσία, ελιτισμό, αλαζονεία, ταξισμό κ.λπ.
- **Επιζητώ** τη βοήθεια άλλων για να πετύχω την επίλυση ενός μοτίβου συγκρούσεων μέσω διαμεσολαβητικού coaching. (Το διαμεσολαβητικό coaching είναι να βοηθά κανείς κάποιον μέσω μιας αλλαγής στη σκέψη του που έχει ως αποτέλεσμα σε αυθεντικές συμπεριφορικές πρακτικές).
- **Επιδεικνύω** υπομονή, ευαισθησία και κατανόηση κατά την αντιμετώπιση καταστάσεων που περιλαμβάνουν διαφορές μεταξύ ανθρώπων, διαφορές στη σκέψη και τον τρόπο συμπεριφοράς.

ΑΣΚΗΣΗ ΑΥΤΕΠΙΓΝΩΣΗΣ

Συμπληρώστε την παρακάτω άσκηση απαντώντας στην παρακάτω ερώτηση και δήλωση.

Ποιο είναι το προσωπικό χαρακτηριστικό που βρίσκετε πιο δύσκολο να προσαρμοστείτε ή να δεχτείτε σε καταστάσεις στον χώρο εργασίας με κάποιον που συνεργάζεστε ή στον οποίο αναφέρεστε ή εξυπηρετείτε ως πελάτη; Για παράδειγμα προκατάληψη, αλαζονεία, υπεροψία κ.λπ.

Αναφέρετε τρεις συμπεριφορές που αντιστοιχούν σε αυτό το χαρακτηριστικό:

01	
02	
03	

ΜΟΝΤΕΛΟ ΝΟΟΤΡΟΠΙΑΣ

Η **στάση** κάποιου ορίζεται από όσα αυτός **πιστεύει**, κάτι το οποίο με τη σειρά του δημιουργεί τη **νοοτροπία** του.

Η νοοτροπία κάποιου ορίζει τη **συμπεριφορά** του.

Για να κατανοήσετε τη νοοτροπία σας, εξετάστε τα **αποτελέσματα** που παρά

ΜΙΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΥΣΑ ΣΟΦΗ ΣΚΕΨΗ



Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ

Η διαδικασία του προσωπικού μετασχηματισμού περιλαμβάνει τα εξής τέσσερα βήματα:



και έχει ως αποτέλεσμα μεγαλύτερη ευαισθησία, επίγνωση και σοφία* όσον αφορά τα ζητήματα που σχετίζονται με τις εμπειρίες μάθησης της ζωής.

Η παρακάτω φράση αναφέρεται ως

Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΩΝΤΑΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ*

Όταν βιώνετε μια συγκρουσιακή κατάσταση:

- 01.** Συνειδητοποιήστε τα αισθήματα και τα συναισθήματα που βιώνετε: άγχος, ένταση, πόνο κ.λπ.
- 02.** Εστιάστε εσωτερικά σε κάποιο σημείο στο σώμα σας αντί για κάποιο εξωτερικό συμβάν ή άτομο. Όταν εστιάζουμε μέσα μας μειώνεται το στρες και δημιουργείται χρόνος για την αυτο-αξιολόγηση.
- 03.** Σε αυτό το διάστημα, αναρωτηθείτε: «Αυτή η σύγκρουση αφορά το εξωτερικό συμβάν/άτομο ή το δικό μου προγραμματισμό;»
- 04.** Εάν η απάντηση είναι «Ναι» ως προς τον εσωτερικό προγραμματισμό, τότε μπορείτε να ελέγξετε μια τυχόν επιζήμια αντίδραση και να επιλέξετε έναν κατάλληλο για εσάς τρόπο να ανταποκριθείτε.
- 05.** Όταν βιώνετε ανακούφιση και ενδεχομένως προσωπικό μετασχηματισμό, αναρωτηθείτε: «Τι έμαθα για αυτήν τη σύγκρουση που θα με βοηθήσει να ανταποκρίνομαι πιο κατάλληλα στο μέλλον;»
- 06.** Αφού το σκεφτείτε, σημειώστε τη «σοφή σκέψη» που αποκομίσατε από αυτήν την εμπειρία (και φυλάξτε τη!).

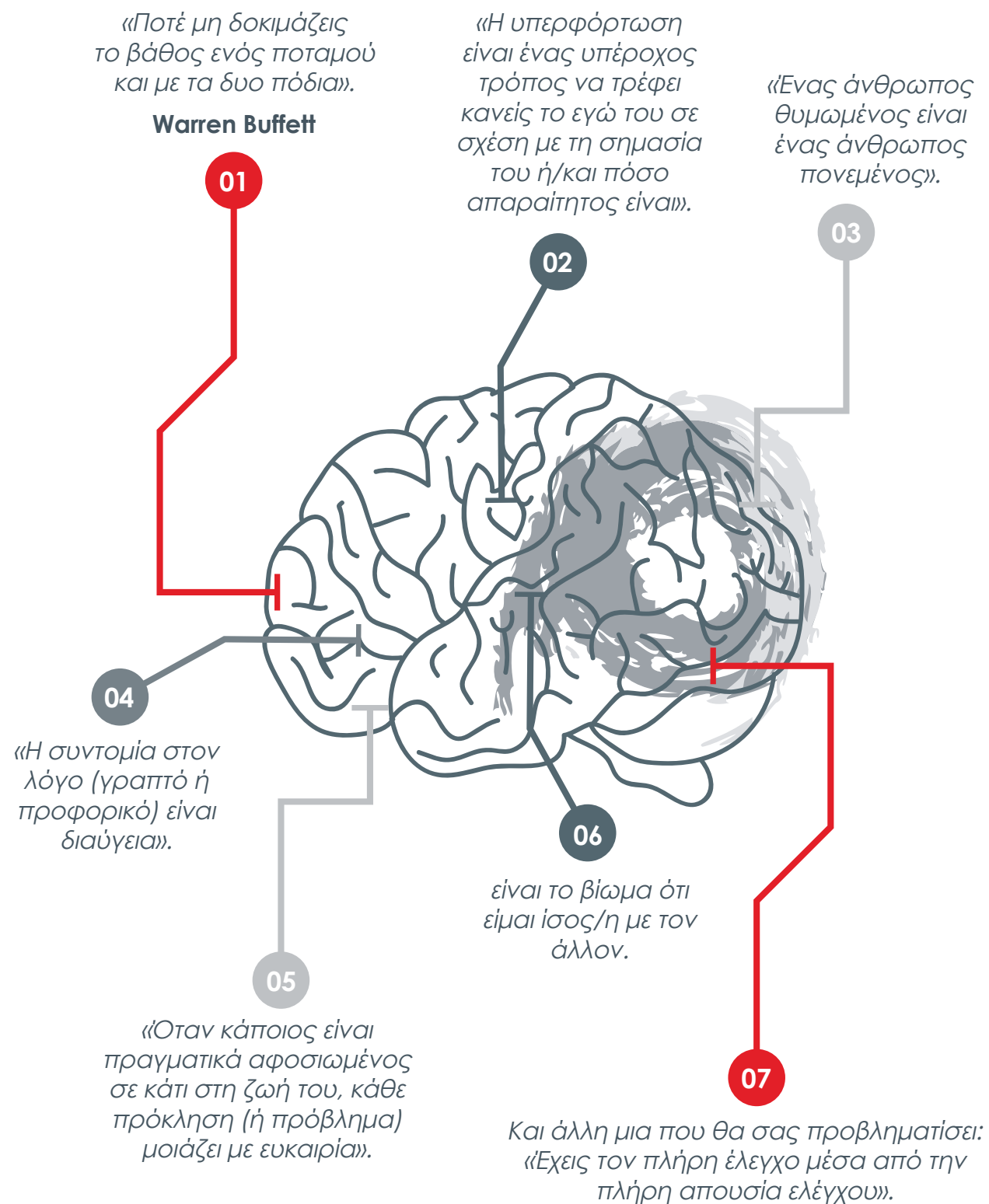


Συμπέρασμα

Αν εφαρμόζετε

ΣΟΦΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Παρακάτω θα βρείτε κάποια παραδείγματα «σοφών σκέψεων» που ίσως βρείτε χρήσιμες ώστε να κινείστε στον χώρο εργασίας σας (ή τη ζωή σας) πιο ομαλά:



ΕΝΟΤΗΤΑ 02 Διαχείριση Διαφορετικότητας & Συμπερίληψη

Στόχος αυτής της ενότητας είναι να σχεδιάσετε τις συμπεριφορικές δεξιότητες που χρειάζονται για να διαχειρίζεστε τη διαφορετικότητα με συμπεριληπτικό τρόπο.

«Να δείχνεις περισσότερο ενδιαφέρον παρά να είσαι ενδιαφέρων»

Chris Wejr
Connected Principals

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ

Διαχείριση διαφορετικότητας & Συμπερίληψη είναι η ικανότητα να εργάζεστε αποτελεσματικά με άτομα από πολύ διαφορετικά περιβάλλοντα και να τα διοικείτε.

- **Αποκτώ** γνώση/υπόβαθρο για αυτούς με τους οποίους συνεργάζομαι και τα άτομα που διοικώ ή/και επιβλέπω.
- **Βλέπω** τις συναναστροφές με διαφορετικούς ανθρώπους ως ευκαιρίες μάθησης; δεν επικρίνω, κατανοώ τις διαφορετικές επιδράσεις και συντονίζω την επίλυση προς αμοιβαίο όφελος.
- **Χρησιμοποιώ** τις καθημερινές αλληλεπιδράσεις στον χώρο εργασίας για τη βελτίωση των σχέσεων και των δεξιοτήτων επικοινωνίας.
- **Γνωρίζω** τις διαφορές στο στυλ εργασίας και στον τρόπο σκέψης των ανθρώπων που διοικώ.
- **Χρησιμοποιώ** ενεργητικά το πλήρες φάσμα διαφορών για περισσότερη δημιουργικότητα και καινοτομία, υψη

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Οδηγίες

Κάντε τικ στα κουτάκια που αντιστοιχούν σε έναν **πολύ καλό** βαθμό κατάκτησης για κάθε ένα από τα πέντε ζεύγη Δεξιοτήτων.

01	Επίγνωση της κοσμοθεωρίας σας καθώς και της κοσμοθεωρίας των άλλων που είναι διαφορετικοί.	Ναι ☐ Όχι ☐
02	Αποδοχή της κοσμοθεωρίας των άλλων ως εξίσου σημαντικής με τη δική σας.	Ναι ☐ Όχι ☐
03	Ανοιχτή στάση προς τη μάθηση, την αλλαγή και την υιοθέτηση ευαίσθητων συμπεριφορών χάρη στις συναναστροφές με διαφορετικούς ανθρώπους.	Ναι ☐ Όχι ☐
04	Ανοιχτός/ή προς τον προσωπικό μετασχηματισμό που προκύπτει από μια σύγκρουση με κάποιον που διαφέρει από εσάς.	Ναι ☐ Όχι ☐
05	Επίγνωση της επίδρασής σας στους άλλους σε επαγγελματικές σχέσεις/επικοινωνία/απόδοση.	Ναι ☐ Όχι ☐
06	Έχετε επίγνωση για το πώς βιώνετε τις διαφορετικές συναναστροφές σας, π.χ. φύλο, προκατάληψη, αποκλεισμός, επιλογή, ανάπτυξη κ.λπ.	Ναι ☐ Όχι ☐
07	Φυσική προσαρμοστικότητα σε διαφορετικές καταστάσεις με κατανόηση, ευαισθησία και υποστηρικτική συμπεριφορά.	Ναι ☐ Όχι ☐
08	Διατηρείτε την αυθεντικότητά σας σε	

ΑΣΚΗΣΗ ΣΤΟ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΟ COACHING ΚΑΙ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ

Το διαμεσολαβητικό coaching είναι η διαδικασία καθοδήγησης ενός συναδέλφου ή συνεργάτη με σκοπό την αλλαγή νοοτροπίας και, αντιστοίχως, την υιοθέτηση νέων ενδυναμωμένων συμπεριφορών.

Σημειώσεις Ανατροφοδότησης - Επιθυμητές δεξιότητες για βελτιωμένη διαχείριση της διαφορετικότητας και συμπερίληψη (βλ. σελίδα 20)

01. _____
02. _____
03. _____
04. _____

ΓΡΗΓΟΡΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΓΙΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ & ΤΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ

01. Χρησιμοποιήστε τις υφιστάμενες σχέσεις σας για να μάθετε σχετικά με τις αξίες, τις πρακτικές και τις προσδοκίες των άλλων ανθρώπων.
02. Να είστε ανοιχτοί στην κατανόηση και στην προσαρμογή στην «κουλτούρα» των συναδέλφων σας μέσω προσωπικής ενδοσκόπησης.
03. Δείτε τις συναναστροφές με διαφορετικούς ανθρώπους ως διαφορετικές απόψεις, και όχι υπό το πρίσμα του σωστού ή λάθους, προκειμένου να βρείτε τη βέλτιστη λύση.
04. Να έχετε επίγνωση της επίδρασης που έχετε στους άλλους όπου υπάρχουν σημαντικές διαφορές, π.χ. σχέση, επικοινωνία, πρόσωπο, κ.λπ.
05. Χρησιμοποιήστε τις καθημερινές σχέσεις σας ως ευκαιρίες για διαρκή βελτίωση των δεξιοτήτων διαχείρισης και της συμπερίληψης.

ΕΝΟΤΗΤΑ 03

Επιρροή, ενθάρρυνση και ανάπτυξη
των ικανοτήτων των άλλων

Στόχος αυτής της ενότητας είναι να μάθετε συμπεριφορικές δεξιότητες ώστε να επηρεάζετε, να ενθαρρύνετε και να αναπτύσσετε αυτούς που διοικείτε.

“

«Το μεγαλύτερο δώρο που μπορείτε να κάνετε σε αυτούς που διοικείτε είναι να τους βοηθήσετε να μάθουν πώς να πορεύονται με επιδεξιότητα στη ζωή τους».

Άγνωστος

”

Η ΑΣΥΝΔΕΤΗ ΟΜΑΔΑ

Επιρροή: Τι είναι αυτό που θα πρέπει να αναζητήσει ο Rick για τα μέλη της νέας του ομάδας ώστε να διασφαλίσει ότι θα υπάρχει βάθος και εύρος;

01	
02	
03	

Ενθάρρυνση: Ποιες στρατηγικές, καθοδήγησης και εφαρμογής θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει ο Gerhard Schröder προκειμένου να προωθήσει την επιτυχία του Rick;

01	
02	
03	

Ανάπτυξη: Ποιες παρεμβάσεις ή στρατηγικές θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει ο Rick ώστε να επιλύσει τις «συγκρούσεις εντός των ζευγαριών» και να δημιουργήσει μια συνεκτική ομάδα;

01	
02	
03	

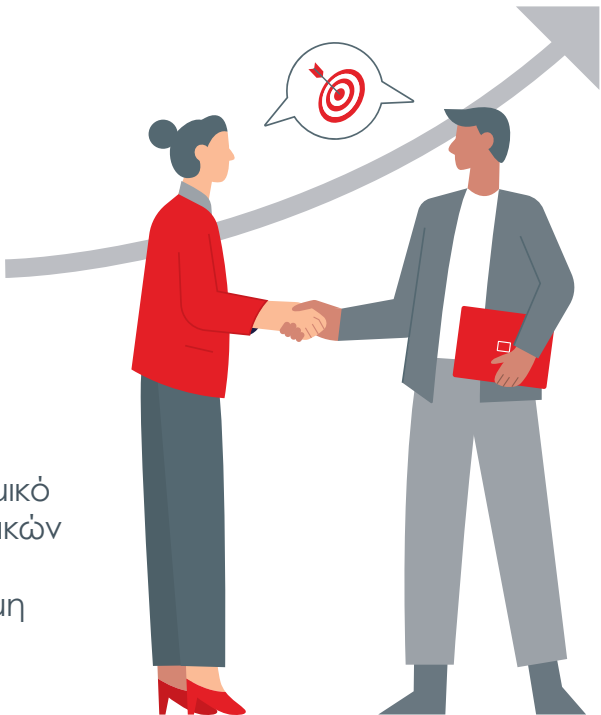
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Επιρροή: Κριτήρια που διασφαλίζουν μεγαλύτερο βάθος και εύρος

- Αποδεδειγμένη ικανότητα και δυνατότητα για νέα μάθηση στα μέλη που επιλέγει για την ομάδα του
- Μεγαλύτερο εύρος διαφορετικότητας στη σκέψη, το υπόβαθρο, την εμπειρία, τις γενιές, το φύλο κ.λπ.

ΠΩΣ ΝΑ ΠΑΡΕΧΕΤΕ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΗΓΕΣΙΑΣ ΣΕ ΕΝΑ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ*

- 01. Αναγνωρίστε ότι είναι απαραίτητο ένα **ειδικά σχεδιασμένο** σύστημα υποστήριξης για την επιτυχία **οποιουδήποτε** ατόμου που αναλαμβάνει κάποιον ηγετικό ρόλο ή τοποθετείται σε αυτόν.
- 02. Ορίστε τα δυνατά και τα αδύνατα στοιχεία του ατόμου όσον αφορά την προσαρμογή του και την καθοδήγηση άλλων. Απαιτήστε νέα μάθηση όπου αυτό είναι απαραίτητο.
- 03. Βεβαιωθείτε ότι το άτομο έχει κάποιον coach ή/και μέντορα να επιβλέπει την πρόοδό του κατά τα αρχικά στάδια του διευρυμένου ρόλου του ή του ηγετικού του ρόλου. Προγραμματίστε τακτικές συναντήσεις προκειμένου να συζητάτε την πρόοδο και τις δυσκολίες.
- 04. Ως μέντορας, μάθετε τις πολιτισμικές και διαπροσωπικές δεξιότητες που απαιτούνται για να καθοδηγήσετε κάποιον από διαφορετικό υπόβαθρο. (Πολιτισμική επάρκεια και συναισθηματική νοημοσύνη)
- 05. Αναθέστε στο άτομο την ευθύνη για την απόκτηση των ικανοτήτων που απαιτούνται προκειμένου να ηγηθεί αποτελεσματικά των διαφορών που πρόκειται να συναντήσει, ειδικά σε ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον. Αυτή η μάθηση θα πρέπει να αποτελεί μέρος του Πλάνου ανάπτυξης καριέρας του ατόμου.
- 06. Ενθαρρύνετε το προσωπικό να δεσμευτεί στην υποστήριξη της επιτυχίας κάποιου με νέο ηγετικό ρόλο.
- 07. Βεβαιωθείτε ότι όλο το προσωπικό γνωρίζει για τη δέσμευσή σας ως προς την υποστήριξη - η επιτυχία του ατόμου συνεπάγεται και τη δική σας επιτυχία.



ΕΝΟΤΗΤΑ 04

Mentoring και coaching ποικιλόμορφου ανθρώπινου δυναμικού

Στόχος αυτής της ενότητας είναι να μάθετε τις απαραίτητες δεξιότητες προκειμένου να καθοδηγείτε και να εκπαιδεύετε άτομα σε όλο το φάσμα της ηγεσίας.

“

«Πιστεύω ότι η διδασκαλία και η μάθηση είναι αμοιβαίες και ότι κανείς δεν μπορεί να κάνει το ένα από αυτά με αυθεντικότητα χωρίς να κάνει και το άλλο».

Robert Greenleaf - Εκπαιδευτής και συγγραφέας

”

ΟΜΑΔΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ

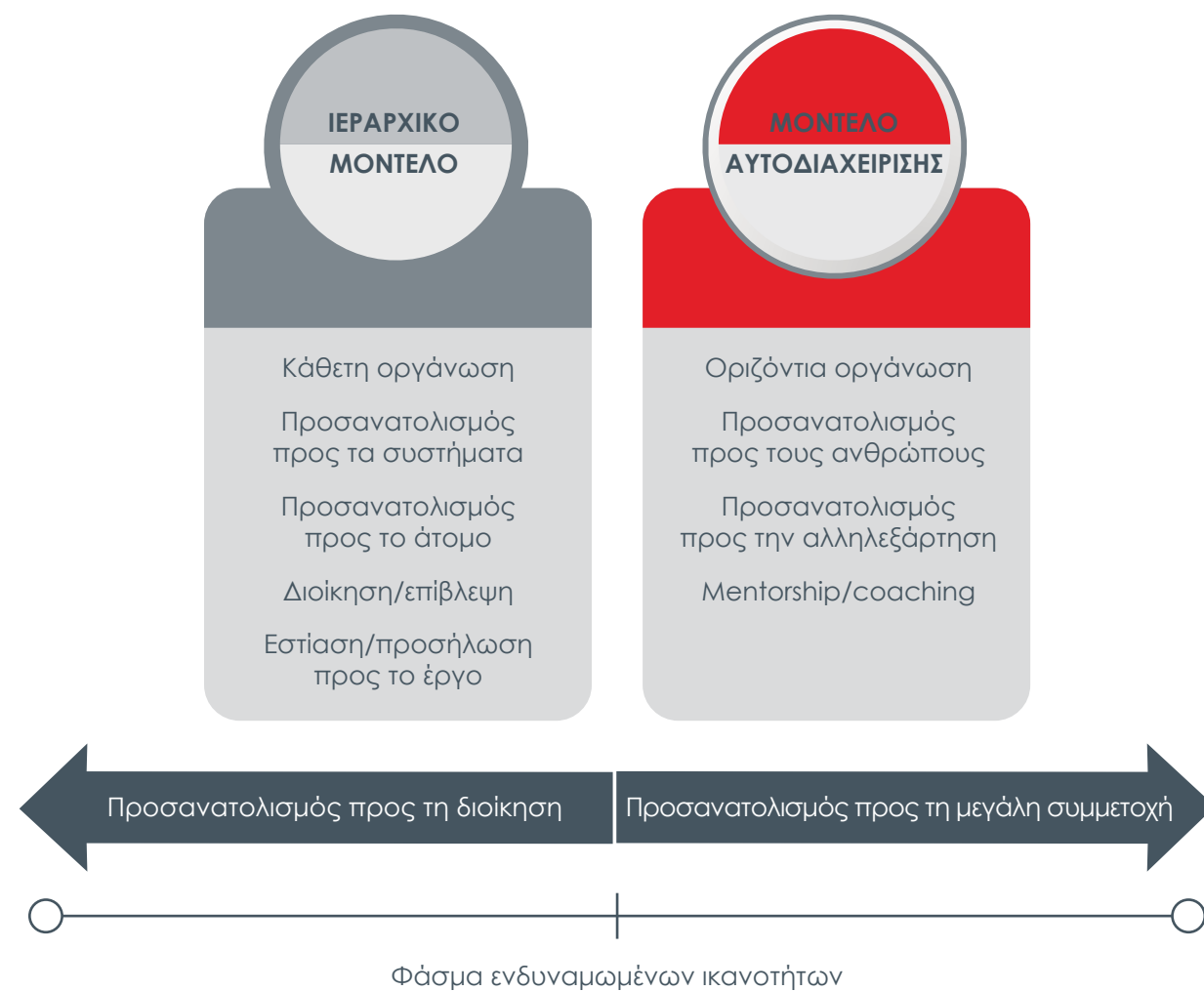
Καταγράψτε μια σύντομη δήλωση σε σχέση με το σκεπτικό της ομάδας σας σύμφωνα με το οποίο φτάσατε σε συμφωνία.

Παράδειγμα

Δήλωση: Οι γενεαλογικές διαφορές μεταξύ της κας Thompson και του κου Kennedy ήταν πιθανόν ο λόγος που η σχέση mentoring δεν είχε επιτυχία.	Συμφωνούμε ☒
Σκεπτικό: Είναι πραγματικά αδύνατο για τα πιο πεπειραμένα στελέχη να κατανοήσουν έναν εργαζόμενο της γενιάς των μιλένιαλ.	Διαφωνούμε ☐

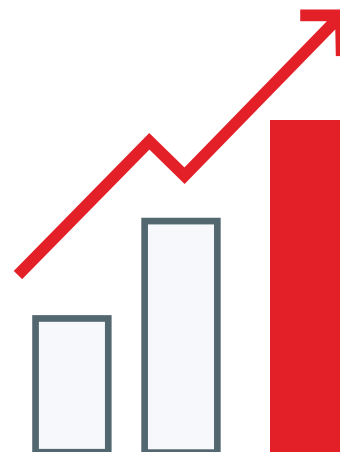
01	Δήλωση: Ήταν αδύνατο για τον James και την Heidi να έχουν μια επιτυχή εμπειρία από τη μεταξύ τους σχέση mentoring. Σκεπτικό:	Συμφωνούμε ☐ Διαφωνούμε ☐
02	Δήλωση: Τόσο ο James και όσο και η Heidi δεν ήταν αφοσιωμένοι εξίσου στην επιτυχία της συμφωνίας mentoring. Σκεπτικό:	Συμφωνούμε ☐ Διαφωνούμε ☐
03	Δήλωση: Ο James επιχείρησε να δώσει στην Heidi πολύτιμες συμβουλές coaching που ήταν κρίσιμες για την επιτυχία της. Σκεπτικό:	Συμφωνούμε ☐ Διαφωνούμε ☐
04	Δήλωση: Η Heidi κράτησε μια θαρραλέα στάση για την υπεράσπιση των αρχών της σε σχέση με την ηγεσία που θα τη βοη	

ΣΥΓΚΡΙΝΟΝΤΑΣ ΤΑ ΣΤΥΛ ΗΓΕΣΙΑΣ ΤΟΥ JAMES ΚΑΙ ΤΗΣ HEIDI



ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΗΓΕΣΙΑΣ

Η υποστήριξη ηγεσίας είναι η ικανότητα διαχείρισης της προσωπικής και επαγγελματικής επιτυχίας ενός φάσματος εργαζομένων, ικανοτήτων και στυλ.



ΕΝΟΤΗΤΑ 05

Επίλυση προβλημάτων και συγκρούσεων
στις διαφορές μεταξύ εργαζομένων

Στόχος αυτής της ενότητας είναι να μάθετε
πώς να εντοπίζετε την πηγή μιας σύγκρουσης
και να συντονίζετε την επίλυσή της.

«Γενικά δεν υπάρχουν
μονομερή προβλήματα».

William A. Guillory, Ph.D.
Innovations International, Inc.

ΣΕΝΑΡΙΟ ΒΙΝΤΕΟ- Η ΧΑΜΕΝΗ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΙΑΣ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ- ΟΜΑΔΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ

Βάσει μιας συνομιλίας μεταξύ της Anne και της Jean:

01. Περιγράψτε τη συναισθηματική κατάσταση της (βλέπε σελίδα 51)

Anne: _____

Jean: _____

02. Περιγράψτε σύντομα το υποκείμενο ζήτημα ή την κατάσταση της

Anne: _____

Jean: _____

Αυτό είναι πιθανόν η **πηγή** του προβλήματος.

ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Συμπεριφορική επικοινωνία	Συναισθηματική επικοινωνία
• Ομιλία • Χειρονομίες • Εκφράσεις του προσώπου <	

ΕΝΟΤΗΤΑ 06

Ανάθεση και απόδοση ευθυνών σχετικά
με τις προσδοκίες απόδοσης

Στόχος αυτής της ενότητας είναι να μάθετε πώς
η θεμελιώδης ευθύνη και λογοδοσία αφορούν
τη συμπερίληψη και την απόδοση.

«Η μετάθεση των ευθυνών σταματά εδώ».

Harry S. Truman
33ος Πρόεδρος των ΗΠΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΕΝΟΤΗΤΑΣ 6

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΥΨΗΛΩΝ ΕΠΙΔΟΣΕΩΝ ΤΩΝ ΚΥΡΙΟΤΕΡΩΝ ΓΕΝΕΑΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ

01. Παραδοσιακοί (πριν το 1946)

- Σεβασμός στην εξουσία
- Σεβασμός στους κανόνες
- Ισχυρή εργασιακή δεοντολογία
- Θυσία για τον οργανισμό/τους άλλους

02. Μπέιμπι μπούμερ (1946-1964)

- Ομαδική εργασία (σε προτίμηση σε σχέση με τον εαυτό)
- Προσωπική ανάπτυξη
- Ισχυρή αφοσίωση για την επιτυχία στον χώρο εργασίας
- Κινητοποίηση από προσωπική επιτυχία/επίτευξη

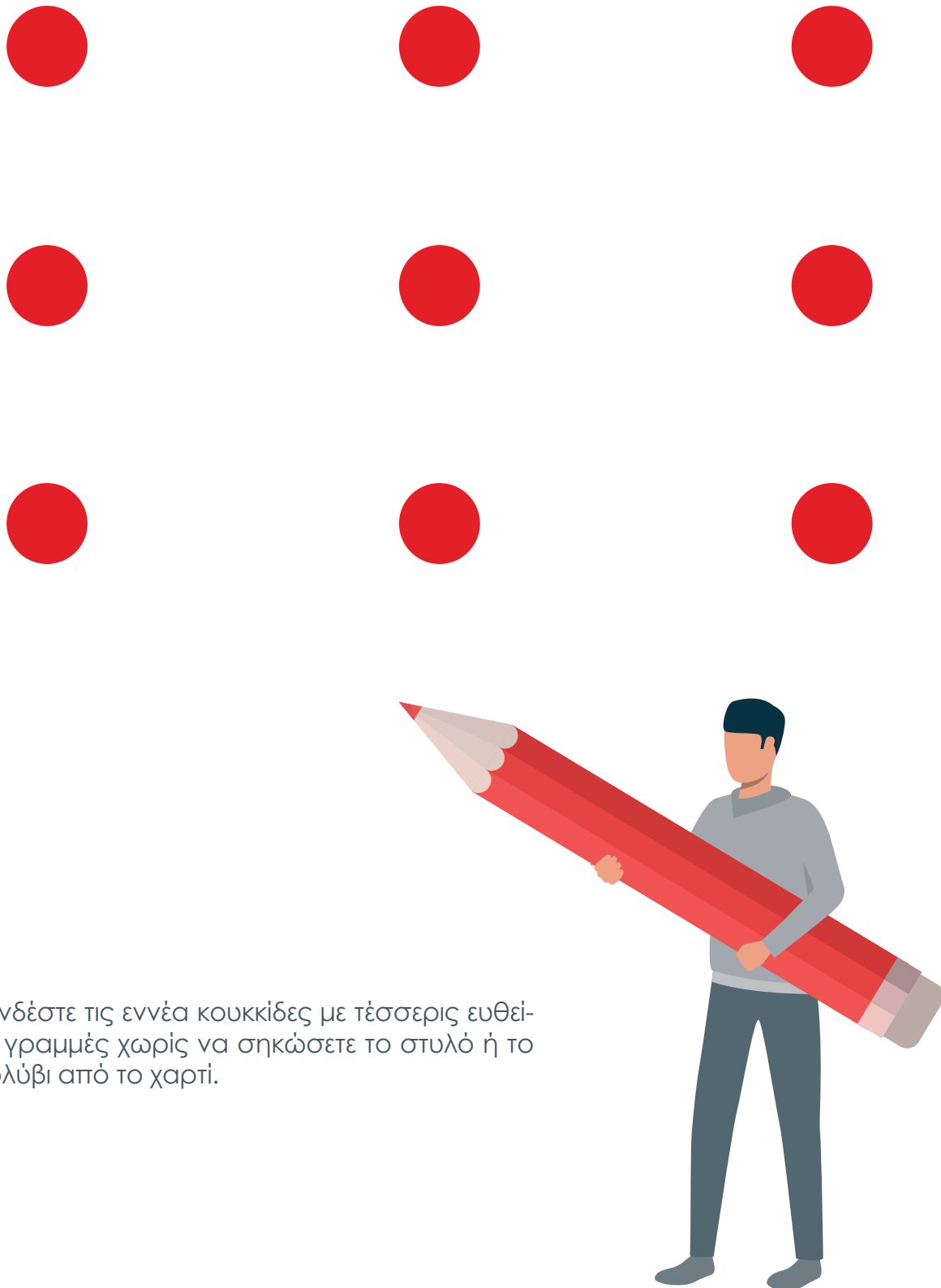
03. Γενιά Χ (1965-1976)

- Αυτάρκειες
- Τεχνολογικά ικανοί
- Σεβασμός στην ικανότητα
- Ισορροπία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής

04. Μιλένιαλ (ή Γενιά Υ) (1977-1997)

- Ιδεαλιστές: μπορούν να φέρουν τη διαφορά
- Εκτιμούν τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη
- Ασκούν την κοινωνική δικτύ

ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΝΝΕΑ ΚΟΥΚΚΙΔΕΣ - ΑΝΤΙΣΥΜΒΑΤΙΚΗ ΣΚΕΨΗ



Συνδέστε τις εννέα κουκκίδες με τέσσερις ευθείες γραμμές χωρίς να σηκώσετε το στυλό ή το μολύβι από το χαρτί.

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ - ΜΙΑ ΓΝΩΣΤΙΚΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

Η **δημιουργικότητα** είναι η σύλληψη μιας νέας ιδέας, έννοιας ή λύσης για κάποιο πρόβλημα.

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

Δημιουργικότητα σημαίνει να έχει κανείς τις δεξιότητες να «βλέπει» λεπτομέρειες που δεν είναι τόσο προφανείς σε άλλους.

ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ - ΜΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

Η **καινοτομία** είναι η διαδικασία μεταμόρφωσης μιας δημιουργικής ιδέας σε ένα χειροπιαστό προϊόν, υπηρεσία ή

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΜΙΑΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΠΛΑΝΟ ΔΡΑΣΗΣ

START 	
STOP 	
DO MORE 	

ΕΝΟΤΗΤΑ 08

Ενθάρρυνση ενός περιβάλλοντος σύμπραξης,
συνεργασίας και ομαδικής εργασίας



your **HR** partner



We transcend
into 21st
century
leadership



We help people & companies **grow**