

„Podejmowanie decyzji - sztuka dobrego wyboru”

Opis szkolenia:

Decyzje są podejmowane lub podejmują się (według zwolenników koncepcji decyzji jako aktów bezwiednych) nieustannie. Podejmowanie decyzji to bardzo ważna funkcja liderów, managerów kierowników. Decyzje często są podejmowane w sytuacji niepewnych i niepełnych danych oraz konsekwencje decyzji często nie są pewne.

Szkolenie Sztuka podejmowania decyzji, wprowadza uczestników w sytuacje podejmowania decyzji i uczy ich na podstawie doświadczenia rozumienia na czym polega uzyskiwanie informacji a następnie ich przetwarzanie tak by uzyskać decyzję.

Uzyskane umiejętności:

- Uczestnik zna koncepcje bezwiednego podejmowania decyzji
- Uczestnik zna koncepcje intuicyjnego podejmowania decyzji
- Uczestnik zna koncepcje racjonalnego podejmowania decyzji
- Uczestnik zna kroki racjonalnego podejmowania decyzji i umie je wykonać
- Uczestnik zna technikę SMART (simple,multi-attribute,rating.technique) I umie się nią posługiwać
- Uczestnik zna koncepcję wartości oczekiwanej i umie się nią posłużyć
- Uczestnik zna technikę drzewa decyzyjnego i umie się nią posługiwać
- Uczestnik zna koncepcję podejmowania decyzji jako procesu twórczego rozwiązywania problemów i umie posłużyć się procesem twórczego rozwiązywania problemów dla podejmowania decyzji
- Uczestnik zna typy decyzji
- Uczestnik zna błędy w podejmowaniu decyzji
- Uczestnik poznaje swój preferowany styl poznawczy - styl decyzyjny

Program szkolenia:**Część pierwsza: Trzy podejścia do podejmowania decyzji**

Koncepcje bezwiednego podejmowania decyzji

Koncepcje intuicyjnego podejmowania decyzji

Koncepcje racjonalnego podejmowania decyzji

Różne typy decyzji

Błędy w podejmowaniu decyzji

Część druga: Racjonalne podejmowanie decyzji

1 Rozpoznanie i zdefiniowanie problemu – czyli postawienie pytania, odpowiedź na które usunie rozbieżność między stanem obecnym a stanem bardziej odpowiednim.

2 Ustalenie kryteriów do podjęcia decyzji – ustalenie jaka wartość, cel, interes liczy się, co jest priorytetem. Co w tym kroku nie zostało uwzględnione, nie powinno wpływać na wynik procesu podejmowania decyzji.

3 Ustalenie hierarchii priorytetów, które są ważniejsze i o ile bardziej ważne.

4 Ustalenie możliwych odpowiedzi na pytanie, ustalenie możliwych rozwiązań – chodzi o możliwe uwzględnienie wszystkich rozwiązań.

5 Ocena każdego z rozwiązań przy użyciu spełniania kryteriów i ważności kryteriów. W wyniku otrzymujemy zestawienie rozwiązań, umożliwiające ich wzajemne porównanie pod względem spełniania kryteriów i ich ważności.

6 Wybór rozwiązania, które osiągnęło najwyższy wynik.

Część trzecia: Technika SMART (simple,multi-attribute,rating.technique)

Etap 1 Ustalenie decydenta – kto będzie decydował

Etap 2 Ustalenie celów - Cel – jest to wskazanie preferowanego kierunku działania. Dla danego celu może być wiele kierunków działania. Np. cel wynajem mieszkania – kierunki działania: mieszkanie przy ul Kopernika, Mickiewicza, Wapiennej, Wojska Polskiego.

Etap 3 Ustalenie atrybutów istotnych dla danego problemu decyzyjnego. Atrybut jest to cecha pomiarowa jak dana opcja wygląda pod względem określonego celu.

Etap 4 Przypisanie wartości każdemu atrybutowi.

Etap 5 Ustalenie wagi każdego atrybutu – ważność atrybutu dla decydenta.

Etap 6 Dla każdej alternatywy (dotyczącego celów, kierunków działania) obliczamy średnią ważoną wartości przypisanej danej alternatywie.

Etap 7 Podjęcie wstępnej decyzji

Etap 8 Wykonanie analizy wrażliwości – sprawdzenie na ile decyzja jest odporna na zmiany – przy podanych wartościach.

Technika drzewa decyzyjnego

Zastosowanie techniki do indywidualnych problemów decyzyjnych uczestników

Część czwarta: Koncepcja podejmowania decyzji jako procesu twórczego rozwiązywania

Określanie przestrzeni problemowej

Odkrywanie celów

Analiza SWOT

Problem centralny rozłożony na czynniki pierwsze

Dostarczanie informacji, uszczegóławianie faktów, redefinicje problemów

Generowanie pomysłów

Wybieranie rozwiązań

Ocena rozwiązań

Część piąta: Uczestnik poznaje swój preferowany styl poznawczy - styl decyzyjny

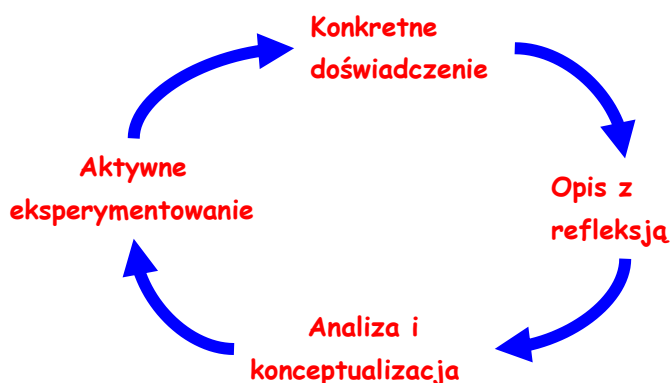
Badanie testem osobowości NEO-FFI

Analiza wyników testu

Coaching – wykorzystanie swoich silnych stron dla podejmowania właściwych decyzji

Metodologia:

Metoda treningu bazuje na cyklu uczenia dorosłych, którzy uczą się przez zaangażowanie osobiste:



Dlatego nabywanie umiejętności odbywa się wyłącznie w oparciu o ćwiczenia, gry, i symulacje, które budują doświadczenie. To doświadczenie staje się przedmiotem opisu, ujawnienia struktury, analizy elementów struktury. Nabyte dzięki temu, zrozumiane przez doświadczenie pojęcia budują wiedzę. Następujące praktykowanie formuje umiejętność i zachowanie.

Informacje organizacyjne:

Ilość godzin szkolenia: 12 godzin / 2dni

Godziny szkolenia: 9:15-15:15

Miejsce szkolenia: Łódź, ul Piotrkowska 125 – KM Studio - szkolenia