

Повышение эффективности руководителя, через изменения подхода в управлении.

Повышение эффективности сотрудников – это следствие изменений в подходах управления руководителя.

Реалии: сегодня 9 из 10 фирм Украины решают задачу - удержаться на плаву. Каждая 2-я ищет **скрытые ресурсы** внутри компании.

Один из самых важных ресурсов – **вовлеченность каждого в достижении общей цели компании**.

Это значит – умение руководителя вдохновить себя и сотрудников.

Основное препятствие работы данного ресурса на 100% -

Соппротивление, это нежелание менять свои привычные способы мотивации и управления.

Чаще всего это вызвано 5-ю факторами:

1. Страх изменений
2. Низкая гибкость мышления
3. Не понимание причин происходящих изменений
4. Не знание инструментов перехода из старого в новое.
5. Не желание выходить из привычной «старой» зоны, которая перестала давать эффект.

Убрать сопротивление – значит направить энергию человека на созидание **«МЫ вместе, против общей проблемы»** вместо «мы, друг против друга»

Наталья Кравченко.

Программа:

Лидер изменений – кто он?

- ✚ Скорость изменений зависит от парадигмы руководителя: думаю – делаю – получаю. (Результата – это способ мышления и действий. Меняем подходы, меняется результат в плюс).
- ✚ Реактивная и проактивная модель поведения в процессе перемен. (Или как убрать «а я не думал, что так получится» или «если бы я знал»)
- ✚ Аудит и перезагрузка личной матрицы мышления «заработать вместе или победить другого». Какие ресурсы руководителя не задействованы.
- ✚ Нарботка инструментов для создания атмосферы будущих изменений в: личности, подразделении, компании.
- ✚ Факторы, влияющие на снятие ответственности. Возврат в зону личного влияния.
- ✚ Эмоциональный интеллект – как необходимый рычаг для создания атмосферы доверия и поддержки в период изменений. Инструменты.

Изменения – Соппротивление - Ответственность

- ✚ Создать атмосферу единства в подразделении для будущих изменений по 3 направлениям: личности, подразделения, компании.
- ✚ СОТРУДНИЧЕСТВО - Модель сознания (я – коллеги - сотрудники), необходимая в новых условиях. (Как построить модель «выгода для каждого и для всех»)

- ✚ Работа с сопротивлением. Как минимизировать риски влияния страхов, сомнений, саботажа?
 - Причины возникновения Сопротивления. Виды сопротивления.
 - Стоимость сопротивлений руководителя для компании.
 - Арифметика сопротивления. Механизм Сопротивления
 - 5 шагов определения Сопротивления. Способы работы с сопротивлением.
 - Анализ состояния руководителей, рекомендации по управлению.
- ✚ Факторы, смещающие вектор ответственности.
 - Формирование понимания важности командного взаимодействия и личной ответственности за результат;
 - 3 вида проблем принятия решений. Методы, инструменты.

Инструменты мотивации, основанные на лидерстве

- ✚ Откуда берется и к чему приводит «подавляющий» стиль управления? Критерии проявлений, способы перестройки.
- ✚ Управленческие и личностные стереотипы, как ограничивающие факторы эффективности подразделения
- ✚ Главное предназначение руководителя – вовлекать. Что это значит?
- ✚ Управление, основанное на менеджменте и управление, основанное на лидерстве. Критерии
- ✚ Управление командой: как эффективно использовать командный ресурс
- ✚ Самоменеджмент – как организовать себя и персонал?
- ✚ Основные приоритеты мотивации на данный период. Побуждение быть «хозяином» на своем рабочем месте.
- ✚ Как создать заинтересованность сотрудников в использовании новых инструментов и технологий в достижении поставленной цели.
- ✚ Факторы удовлетворения и мотивации, управленческие ошибки из-за неправильного понимания.

Стили управления (как способ развития ответственности и инициативы сотрудников)

- ✚ Определение способности и готовности подчиненного к выполнению задачи. Способы определения уровня зрелости
- ✚ Уровень зрелости подчиненного как критерий выбора стиля управления
- ✚ Уровень задачи и уровень отношений как форма применения стиля управления
- ✚ Способы выращивания сотрудников и проявления Лидерских качеств. Развитие потенциала.
- ✚ Технологии создания нужной динамики в команде (у сотрудника, у коллеги, у партнера)

Результаты проекта

- Выработка критериев, методов развития лидерских качеств и повышения эффективности руководителя;
- Выработана новая матрица мотивационных подходов.
- Созданы альтернативные модели управления эффективностью подразделения, мотивации команды
- Выработаны инструменты развития персонала, обеспечивающие готовность брать ответственность за свои решения и самомотивацию к развитию
- Определены технологии управления собой (самоорганизация руководителя) и командой в условиях изменений
- Выработаны технологии поиска новых решений в ситуациях конфликтов;