



Лидерский марафон для активистов
КБТУ

Автор: Светлана Русакова

Расписание

- 15 сентября – тренинг «Лидерство»
- 18 сентября (вт) 18:30 – тренинг «Коммуникативные навыки лидера и мотивация команды»
- 20 сентября (чт) 18:30 – тренинг «Стратегическое планирование жизни и развития организации»
- 22 сентября (сб) 14:30 - тимбилдинг

Тренинг №2

Коммуникативные навыки лидера и мотивация команды

Цель тренинга:

введение в эффективное
управление лидера
командой, как мотивировать
команду.

Навыки лидера

«навыки - это то, что могут сделать лидеры; чертами являются сами лидеры»

Эффективное руководство зависит от 3 основных видов личных навыков (профессор Катц):

- технические
- социальные
- концептуальный

Социальные

- умение работать с людьми.

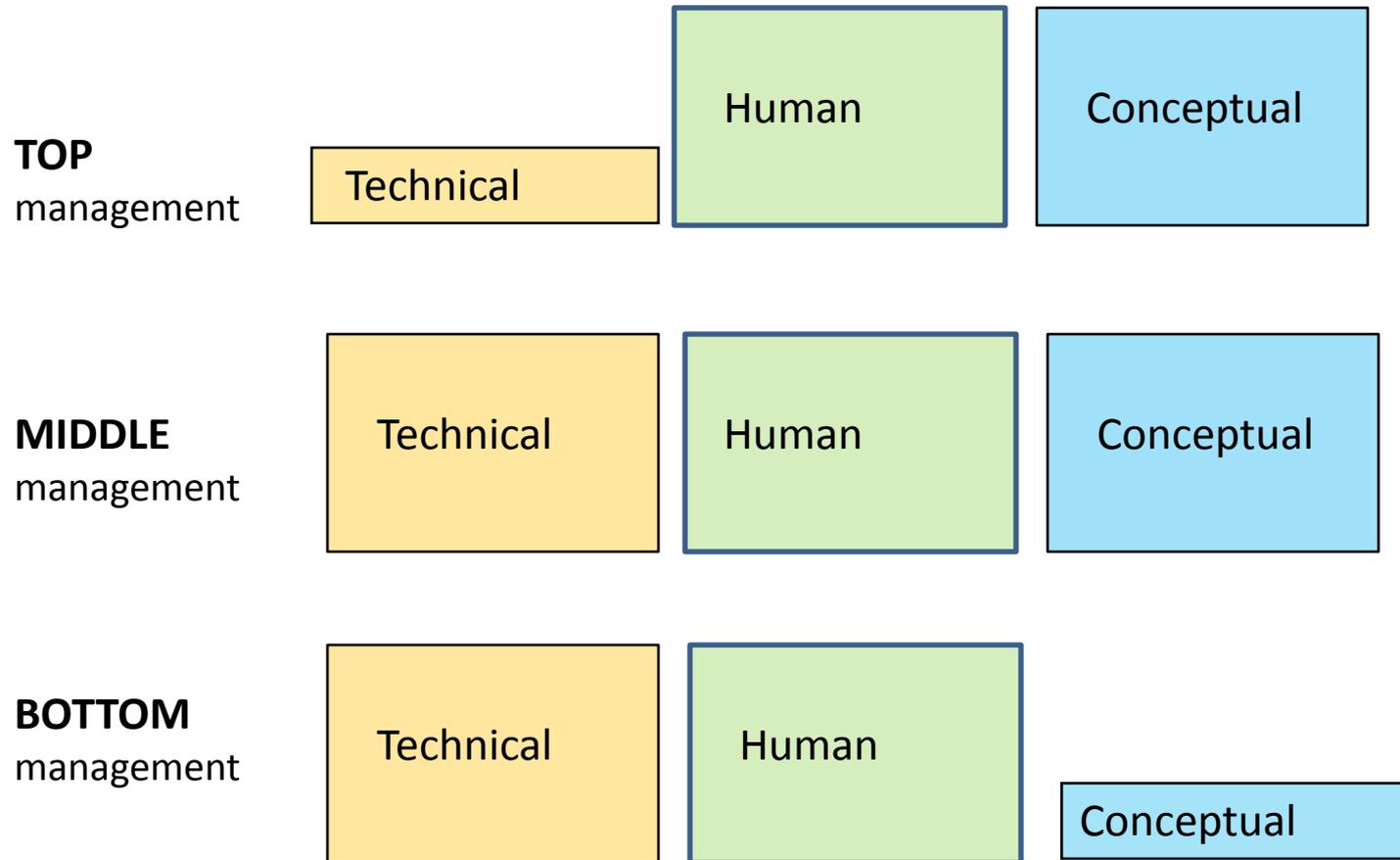
Навыки межличностного общения:

- Доверие,
- поддержка,
- сотрудничество,
- помощь,
- обмен,
- слушание,
- вовлечение,
- мотивация



«Human skill» - это «способность ладить с другими»!

Katz – 3 Skills approach



Katz
(1955)

Когда мы применяем эти навыки?

ВСЕГДА!

ПРЕЖДЕ ВСЕГО в управлении командой



Коммуникативные навыки лидера при общении с командой

- — зрительный контакт;
- — искренняя улыбка;
- — уверенные жесты, открытое положение тела;
- — умение показать собеседникам, что они важны, и находиться с ними рядом приятно (кивать головой, касаться собеседника за руку);
- — внимание каждому собеседнику (достаточно даже просто взгляда);
- — простые понятные всем слова;
- — умение подниматься или спускаться на любой уровень, чтобы уметь разговаривать со всеми как с равным;
- — свободная, четкая и уверенная речь.



Как лидеру создать высокоэффективную команду

Лидер команды руководит не просто командой, а ее эффективностью. Задача лидера – наблюдать за командой и действовать для ее максимальной эффективности в выполнении определённых задач.

- Установить четкие, достижимые и понятные всем цели
- Установить непрерывную двустороннюю связь
- Привлечь команду к принятию решений
- Делегировать задачи, которыми действительно занимаются другие
- Подавать пример
- Поощрять команду как можно чаще

The Characteristics of a High Performance Team

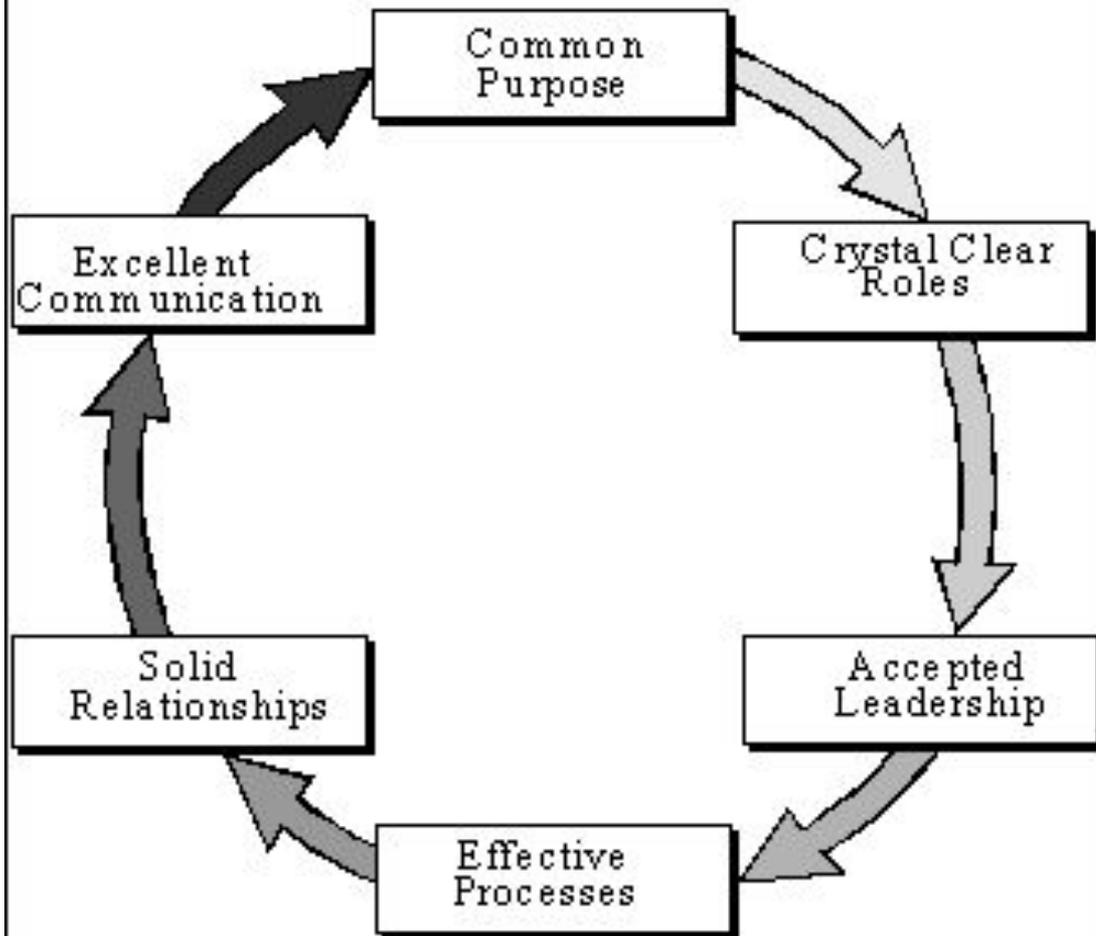


Figure 3-1

Эта модель поможет лидерам диагностировать проблемы команды и принять соответствующие меры.

Рассмотри ваши студенческие организации по 6 признакам...

MOTIVATION

Дайте определение слову
«мотивация»?



Мотивация это

“Все, что влияет на поведение человека для достижения определенного результата”

Лидер как Мотиватор

- Мотивация других - сложный процесс.
- Следует мотивировать сотрудников учитывая персональные особенности каждого ... одна стратегия не работает для всех, потому что у нас разные потребности.
- Но лидерам также необходимо уметь мотивировать самих себя, не только свою команду



Лидер как Мотиватор

- Какие проблемы появлялись у вас при попытке мотивировать других?

Лидер как Мотиватор

Чем вы пытались мотивировать свою команду?

Лидер как Мотиватор

Можете ли вы ответить на вопрос, что мотивирует именно вас для ведения активной студенческой жизни?



Что мотивирует вас?

Пронумеруйте в порядке важности для вас...

- Разнообразные и интересные проекты
- Возможность заработать
- Признание / уважение
- Статус / Власть
- Счастливая, веселая атмосфера в команде
- Самоопределение/самореализация
- Возможности для развития
- Видение, миссия и ценности студенческой организации

О мотивации

В основном, мотивация зависит от личных интересов.

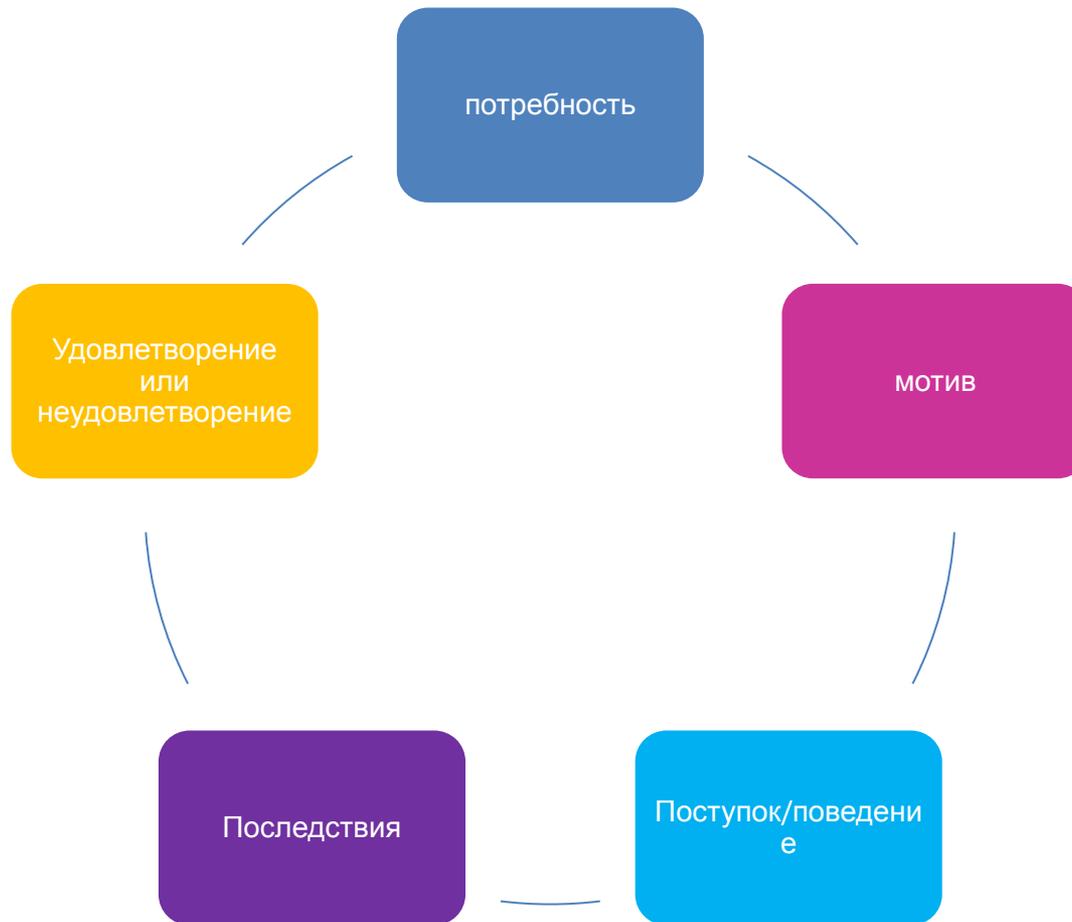
Но мы не всегда знаем, каковы наши потребности, или почему мы делаем то, что делаем.

Вы когда-нибудь делали что-то и не знали, почему вы это сделали?

Чаще всего мы не можем знать мотивацию, но по поведению человека можем понять мотив его действий.

Понимая свои потребности, вы лучше понимаете себя!

The Motivation Process



Насколько сильной мотивацией являются
деньги, на ваш взгляд?

Вспомним

Иерархия потребностей по Маслоу



Содержание Теории мотивации

«Иерархия потребностей Маслоу (1940-е годы)»



Вознаграждения, такие как денежные премии и бонусы, обеспечивают краткосрочный рост производительности, но в конечном итоге уменьшают долгосрочную мотивацию.

Лидеру следует стратегически мыслить и искать истинную мотивацию каждого члена его команды, чтобы удовлетворять его потребности.

Исследование

По мнению опрошенных, наиболее важными мотивами являются следующие:

- — 59% чувствовали, что самым важным мотивом было удовольствие от работы;
- — 49% назвали общую оплату;
- — 42% необходимы хорошие отношения в коллективе;
- — 22% хотят справедливого отношения от руководства;
- — 22% хотят автономии: для них важно, сколько над ними контроля.
- И только 13% сотрудников сказали, что премии служат основным мотивом для более активной работы.



Лидер как мотиватор

Хорошие менеджеры сами являются ключевыми мотиваторами и могут значить очень много для своих команд.

«**Пять принципов**» хорошего управления, являющимися мотивацией для сотрудников:

- коучинг,
- предоставление обратной связи,
- выслушивание,
- награждение и признание успеха,
- управление эффективностью.

А также предоставление сотрудникам свободы действий в их задачах, возможность внедрения инноваций, улучшение офисной среды.



Например, фраза вашему сотруднику «вы отлично поработали ...», может сильно повысить его доверие, вызвать чувство гордости и удовлетворения и побудить больше заниматься своей работой.

Следуя инструкциям, нарисуйте рисунок.

Эффективная коммуникация

- Необходимо создать **спокойную обстановку**, перестать нервничать, так как ваше состояние моментально передается собеседнику или аудитории, перед которой вам нужно выступить. Также нужно создать условия, в которых бы вас ничего не отвлекало от беседы или привлечь к себе внимание аудитории.
- Для начала донесите собеседнику свою ситуацию и дайте **возможность человеку высказать свое мнение** по поводу его отношения к ней. Исходя из этой информации, теперь можно высказать свое мнение собеседнику или оппоненту. Заранее узнав отношение человека к той или иной теме, намного легче влиять на человека.
- Еще один из эффективных методов коммуникации является **включение в ситуацию**. Расскажите человеку историю из своей жизни с похожим финалом.
- Очень важно научиться **не осуждать человека**, не вешать на него ярлык. Постарайтесь понять то, что он говорит без искажения и интерпретации информации на свой лад. Для этого не стесняйтесь задавать вопросы: «Правильно ли я тебя понял? Что ты этим хотел сказать? и т.д.»
- При необходимости переубедить человека, расскажите ему несколько историй из жизни с нужным вам финалом. В речи ссылайтесь на авторитетные источники информации.
- **Помогите человеку сделать правильные выводы** и расскажите все преимущества решения определенной проблемы новым методом. Прямо говорите о своих намерениях и озвучьте свое предложение.
- После окончания переговоров или выступления, скажите, что **вам приятно было общаться**, и вы намерены продолжать сотрудничество. Вне зависимости от исхода беседы, вы готовы в любой момент оказать помощь или услугу.

Тест на коммуникативные навыки

Отметьте ситуации, которые вызывают у Вас неудовлетворение или досаду и раздражение при беседе с любым человеком – будь то Ваш товарищ, сослуживец, непосредственный начальник, руководитель или просто случайный собеседник

ИТОГИ

Подсчитайте процент ситуаций, вызывающих у Вас досаду и раздражение.

- 70%-100% – Вы плохой собеседник. Вам необходимо работать над собой и учиться слушать.
- 40%-70% – Вам присущи некоторые недостатки. Вы критически относитесь к высказываниям. Вам еще недостает некоторых достоинств хорошего собеседника, избегайте поспешных выводов, не заостряйте внимание на манере говорить, не притворяйтесь, не ищите скрытый смысл сказанного, не монополизируйте разговор.
- 10%-40% – Вы хороший собеседник, но иногда отказываете партнеру в полном внимании. Повторяйте вежливо его высказывания, дайте ему время раскрыть свою мысль полностью, приспособливайте свой темп мышления к его речи и можете быть уверены, что общаться с Вами будет еще приятнее.
- 0%-10% – Вы отличный собеседник. Вы умеете слушать. Ваш стиль общения может стать примером для окружающих.

поиграем

