

Sapiens
Consulting



Управленческий Консалтинг



Барнаул, 2017

Эффективный руководитель

О себе

1

Опыт в бизнесе – 20 лет

2

MBA, Corporate Governance

3

Sapiens Consulting

4

Клиенты из всех отраслей

5

СД крупных компаний



О себе



Что такое «Эффективный руководитель»?



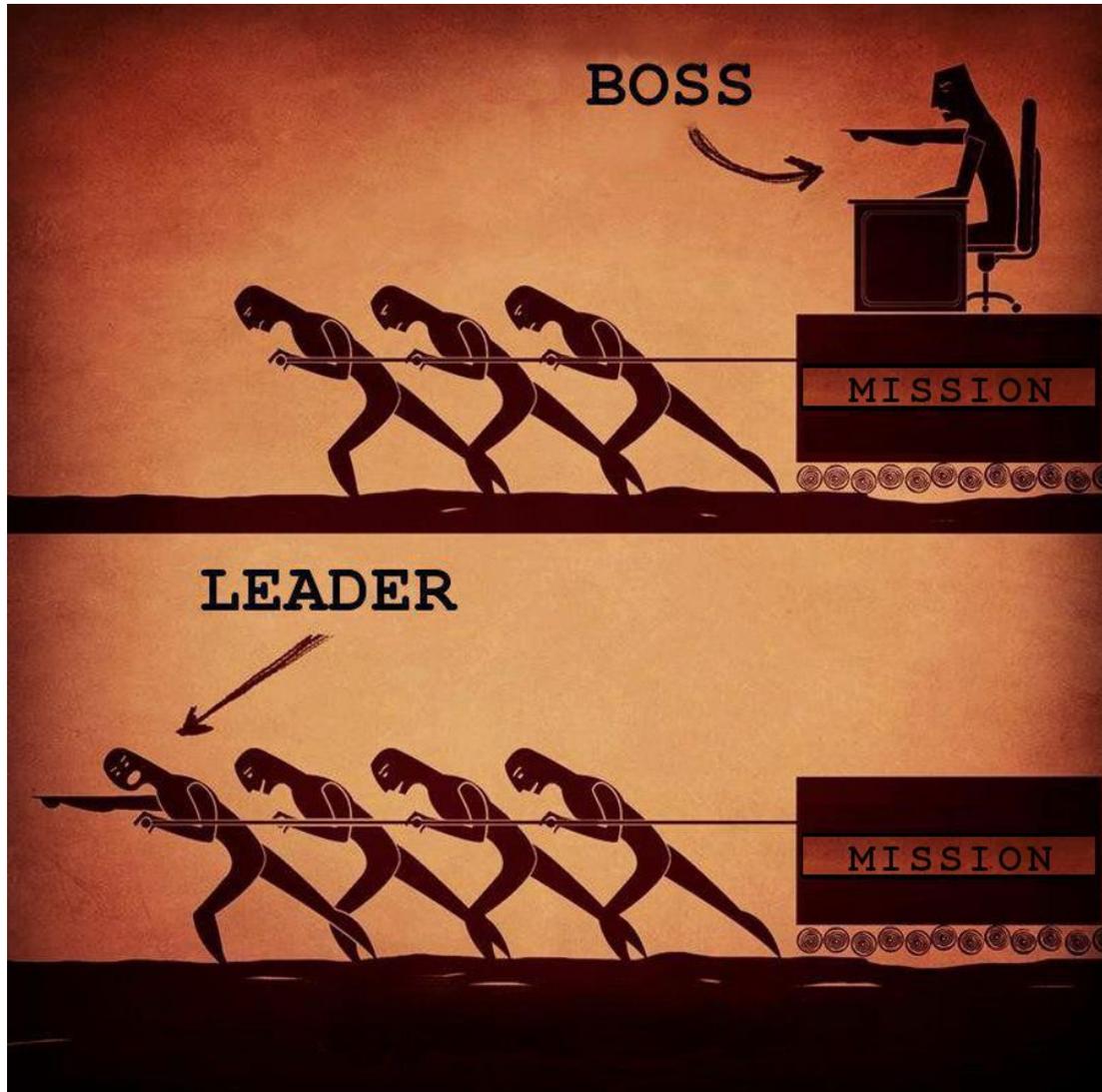
Как стать эффективнее и нанимать эффективных руководителей?



Вопрос



Вопрос



Эффективный руководитель добивается результатов

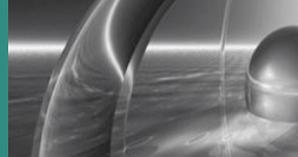


Результаты:

1. **Устойчивы**
2. **Повторимы**
3. **Не зависят от его личности**
4. **Не зависят от личностей его подчиненных**



Где учат на руководителя?



В чем ОСНОВНАЯ разница?



**Отвечает за
результаты своего
труда**



**Отвечает за
результаты других
людей**



В чем ОСНОВНАЯ разница?



Эффективный руководитель:



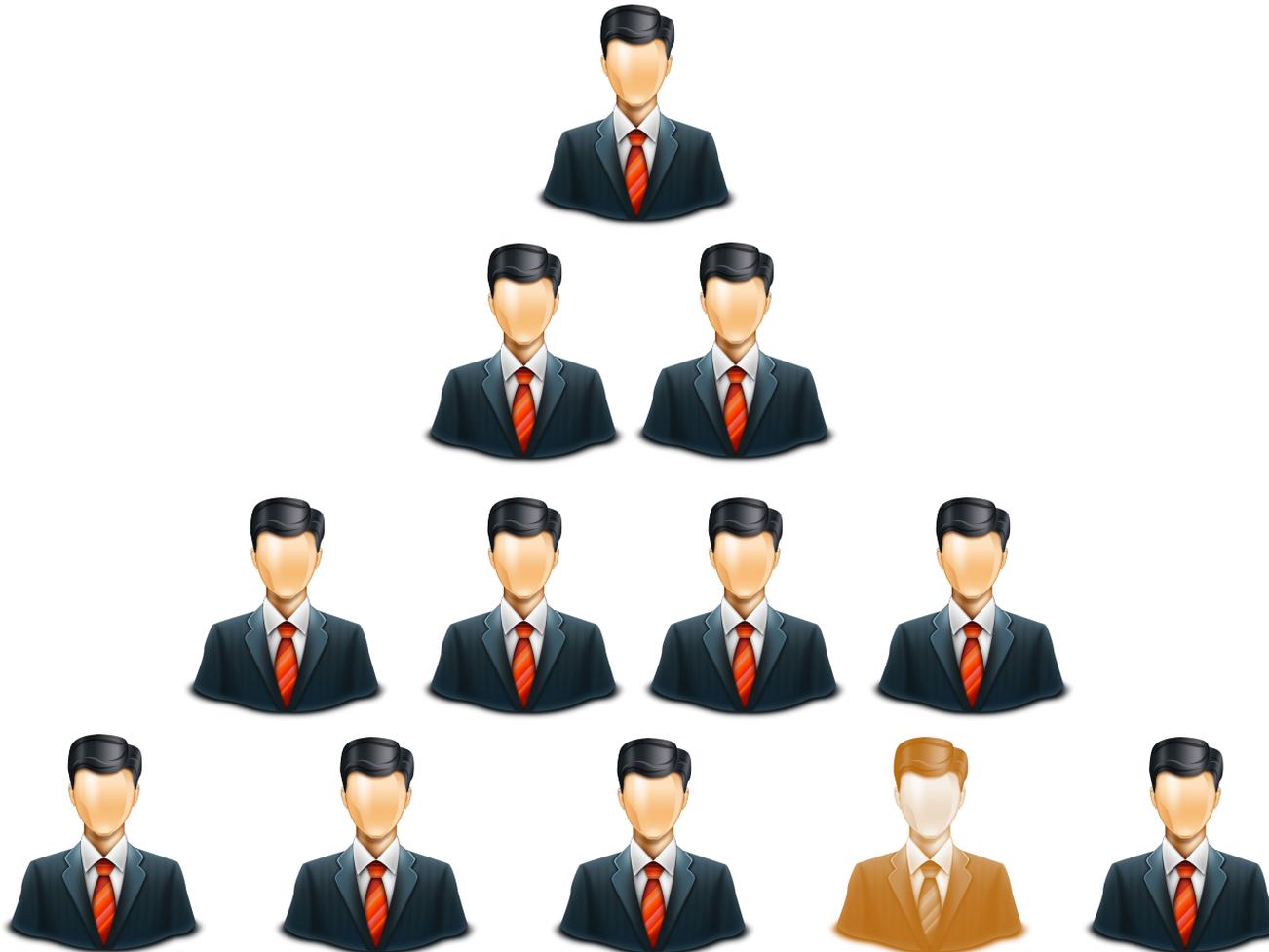
**Эффективный
руководитель
=
эффективный
коммуникатор**



Эффективный руководитель

Профессиональные
навыки

Управленческие
навыки



Эффективный руководитель

Профессиональные
навыки

Управленческие
навыки



Эффективный руководитель

Профессиональные
навыки

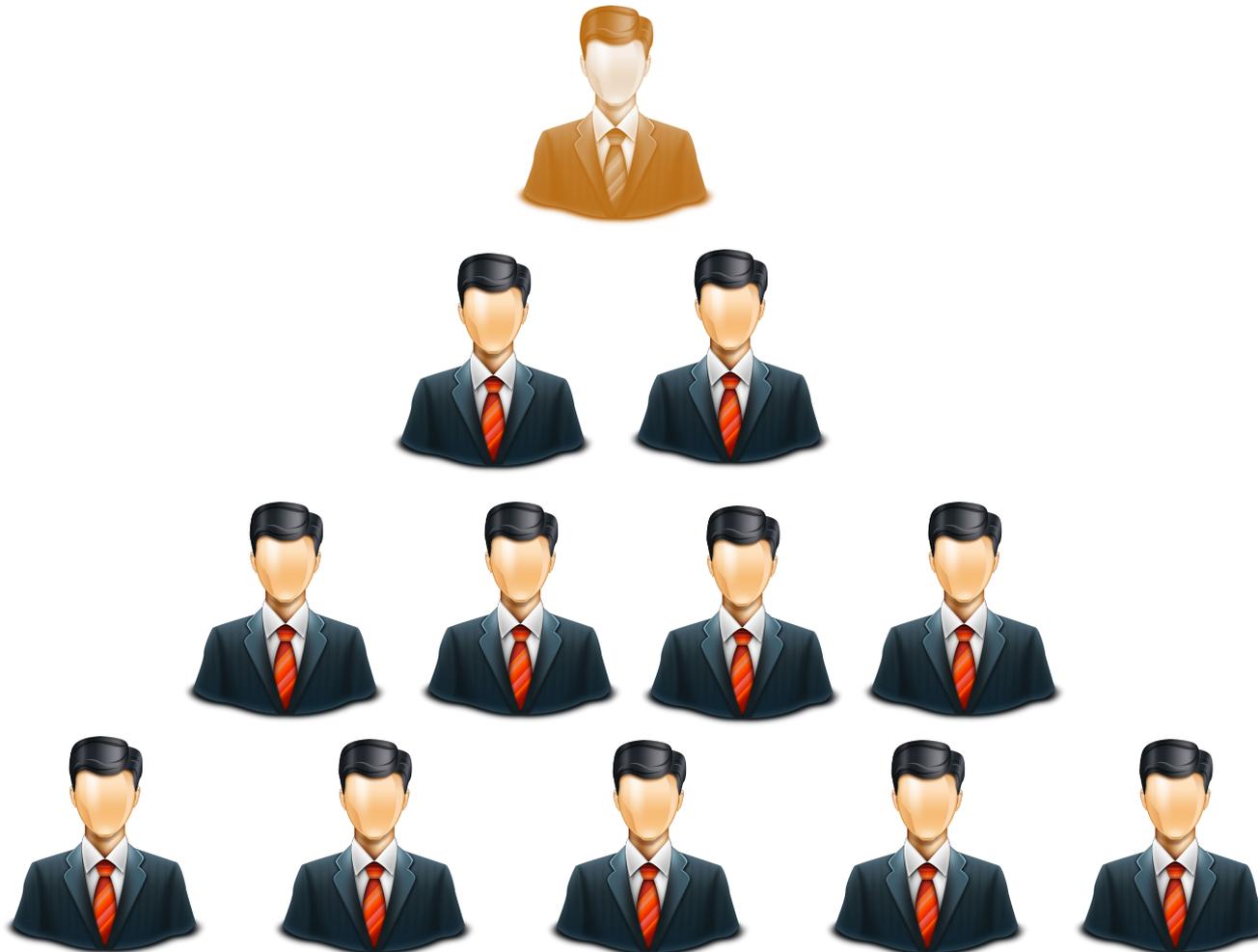
Управленческие
навыки



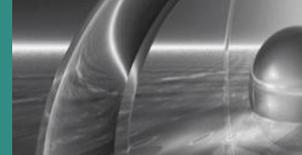
Эффективный руководитель

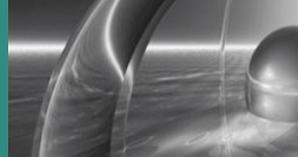
Профессиональные
навыки

Управленческие
навыки



Эффективный руководитель

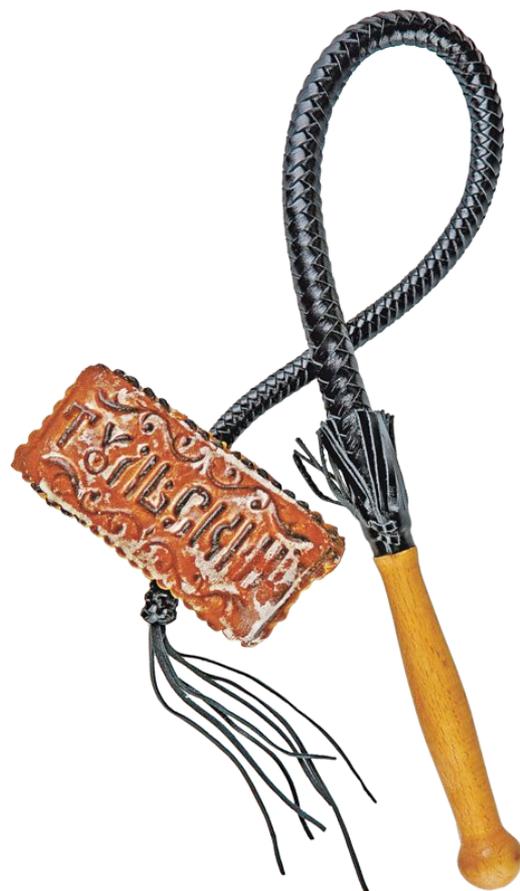




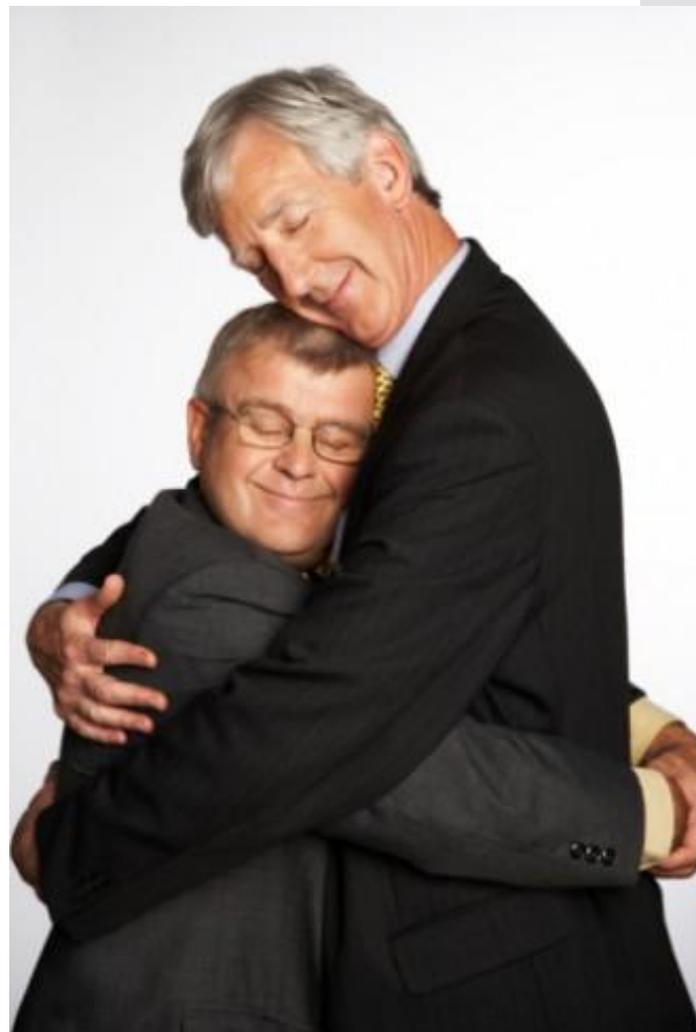
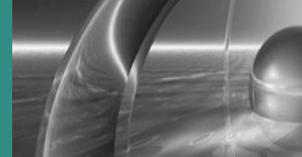
Как стать эффективным руководителем?



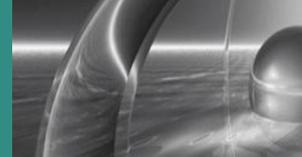
Заблуждения



Заблуждения



Быть собой



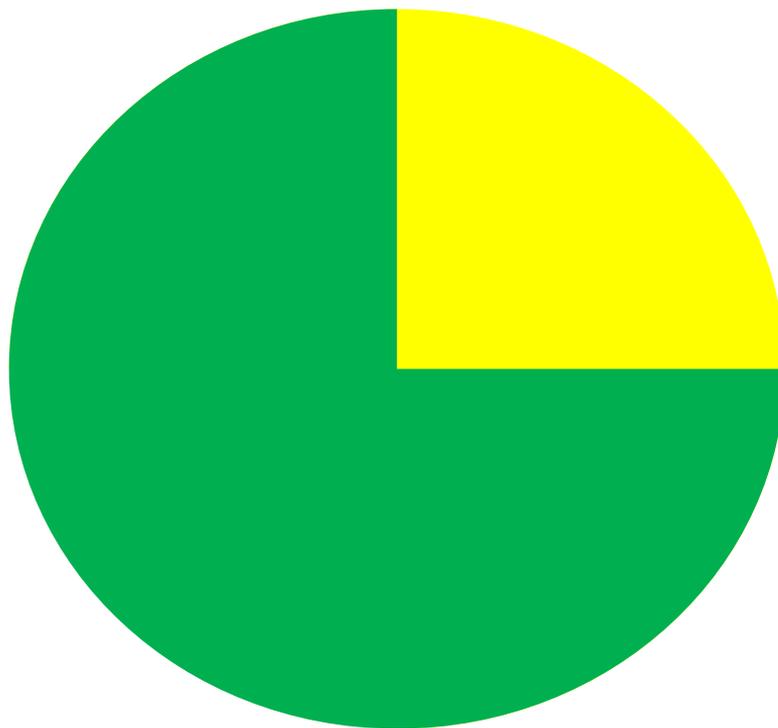
Быть собой

Скорее развивать свои достоинства,
чем бороться с недостатками



Быть собой

Восполнять свои недостатки подчиненными



Базовые цели



Стоимость бизнеса



Личная стоимость



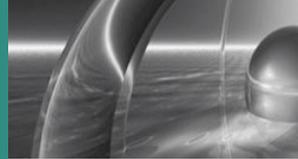
Базовые ценности

Какова базовая ценность ВСЕХ наемных сотрудников?



Большинство сотрудников с удовольствием работает по правилам

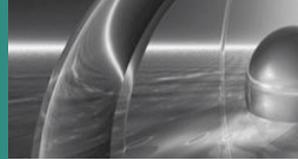




Как этим управлять?

**Управлять людьми –
понимать и правильно
использовать их природу**

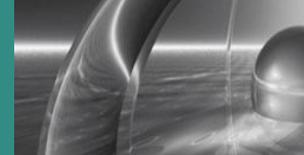




Как этим управлять?

**Управлять людьми – это
создавать четкие и
понятные правила**





Корпоративная культура:

**Либо вы ее
создаете и
управляете ею...**

**Либо она
сформируется
сама. Какая
получится**



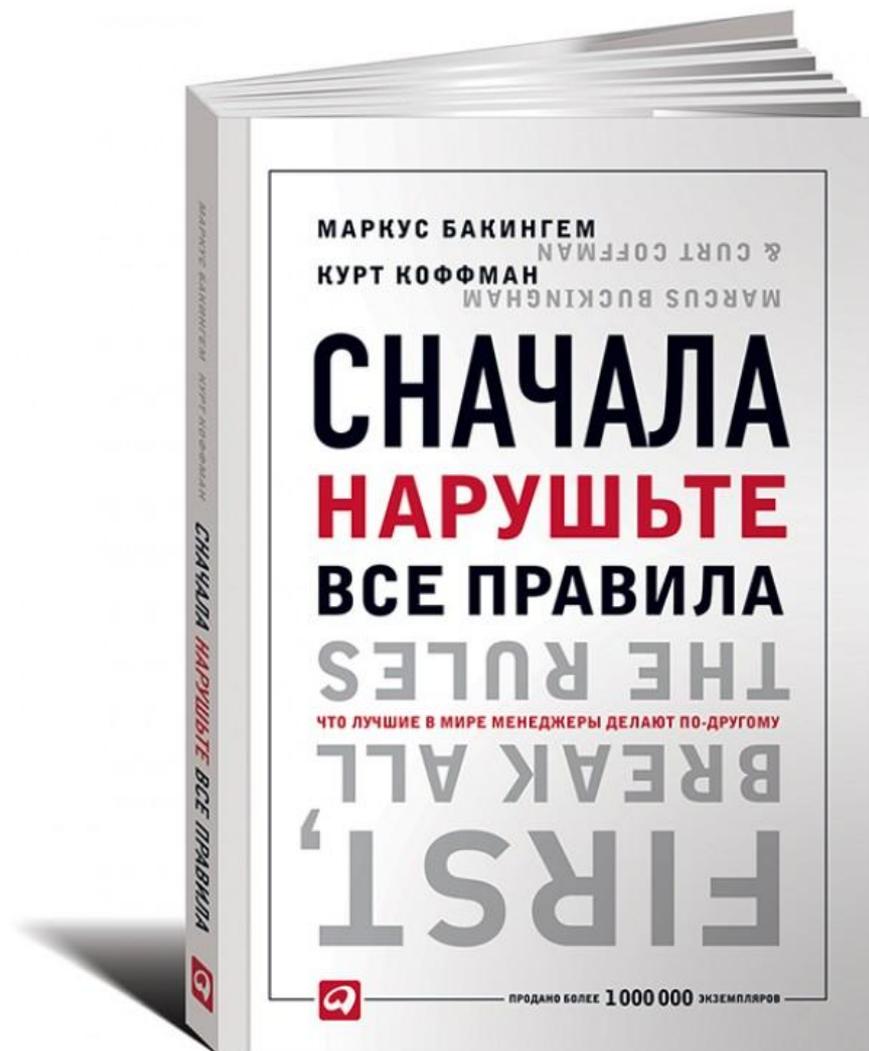
Корпоративная культура...

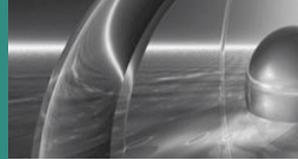
**...это не
НОВОГОДНИЙ
корпоратив,**



**это свод правил,
традиций,
ценностей**







Знаю ли я, что от меня ожидается на работе?

Располагаю ли я материалами и оборудованием, которые необходимы мне для правильного выполнения моей работы?

Есть ли у меня на работе возможность ежедневно заниматься тем, что я умею делать лучше всего?

Получал ли я за последние семь дней благодарность или одобрение за хорошо выполненную работу?

Есть ли у меня ощущение, что мой непосредственный руководитель или кто-то другой на работе заботится обо мне как о личности?

Есть ли у меня на работе человек, который поощряет мой рост?

Есть ли у меня ощущение, что на работе считаются с моим мнением?

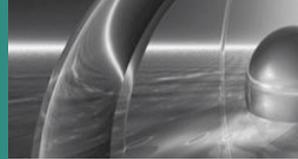


- 1) работников нужно отбирать, исходя из их способностей, а не только опыта, интеллекта и силы воли;**
- 2) формируя ожидания, нужно четко определить желаемый результат, а не расписывать работу по шагам;**
- 3) стимулируя подчиненного, надо сосредоточиться на его сильных, а не слабых сторонах;**
- 4) сотрудника нужно развивать, помогая ему найти свое место, а не подняться на следующую ступеньку служебной лестницы.**



Функции управления

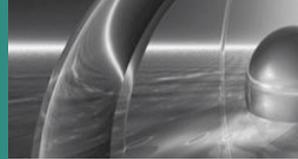




Руководитель:

1. Знает цели своей организации;
2. Знает (формирует) цели своего отдела;
3. Четко доносит свою задачу до подчиненных. Доносит так, чтобы поняли;
4. Ставит конкретные и понятные задачи, с образом результата и сроками;
5. Планирует свою работу и вовлекает в планирование подчиненных;

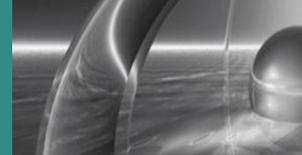




Руководитель:

1. Знает сильные и слабые стороны своих подчиненных;
2. Поручает задачи тому, кто лучше всего справится с ними;
3. Выполняет роль «социального клея»;
4. Взаимодействует с другими отделами, обеспечивая коммуникации;





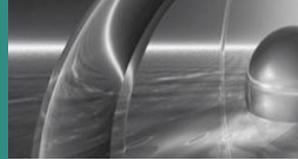
Руководитель:

1. Знает психологические особенности подчиненных;
2. Создает атмосферу в коллективе, транслирует ценности через поступки;
3. Пресекает ненужные конфликты;
4. Демонстрирует справедливость при принятии решений;

Заметьте, я все еще не про деньги!

5. Выявляет внутренние мотиваторы людей;
6. Дает обратную связь;
7. Поощряет инициативу;
8. Обеспечивает адекватную оплату;





Руководитель:

1. Отслеживает графики работ;
2. Выявляет причины отклонений;
3. Спрашивает сотрудника не столько о причинах, сколько о вариантах решений;
4. Оперативно возвращается на этап «планирование» или «организация» в случае необходимости.



Матрица Эйзенхауэра



Несколько идей

**За организацию работы подчиненных
отвечает руководитель.**



Ему за это платят зарплату



Несколько идей

Если вам очень хочется накричать на подчиненного...



... скорее всего, вы ошиблись при найме



Несколько идей

Истина не в устах говорящего...



...а в ушах слушающего



Несколько идей

Полномочия делегируются.



Ответственность – нет.



Sapiens
Consulting



Управленческий Консалтинг



www.sapcons.ru

**Спасибо за
Внимание!**