

Школа менеджера

Цель -
самомотивация

- **Бизнес интеллект:** позволяет «быть в рынке», соответствовать требованиям и ожиданиям клиентов.
- **Духовный интеллект:** позволяет «быть в ладах с собой», соответствовать собственным убеждениям и долгосрочным целям, а также наполнять смыслом жизнь компании и работу сотрудников.
- **Политический интеллект:** позволяет «быть в ладах с окружением», учитывать интересы и позиции тех, от кого может зависеть успех ваших начинаний.
- **Эмоциональный интеллект:** позволяет «быть на правильной волне», мобилизовать себя и других на выполнение нужных задач.

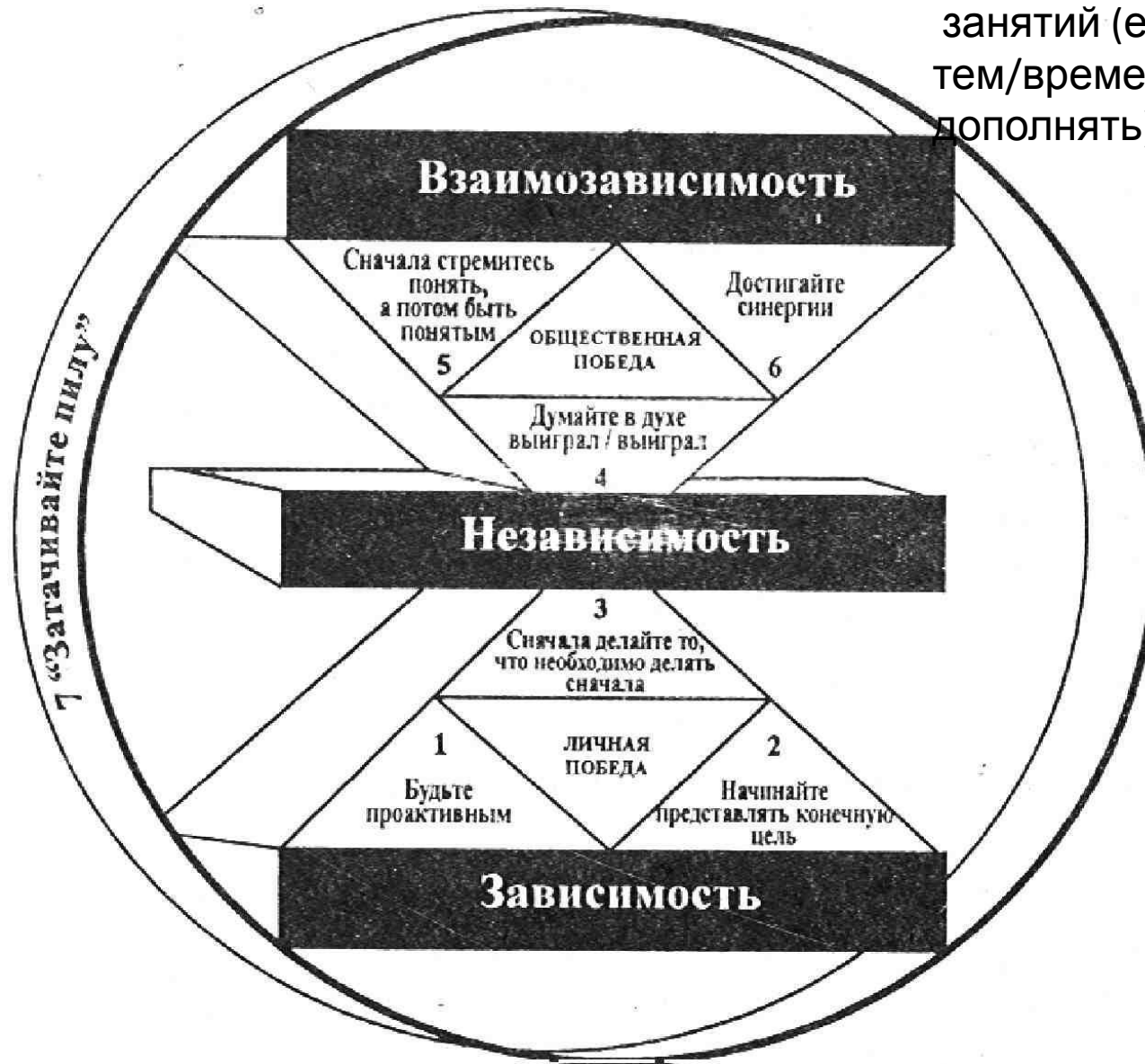
Цель – самотивация,
фиксирование поля
обязанностей

Эффективность = Результат/
Ресурсы*Средства



*всегда обращайтесь со своими сотрудниками так, как
вы хотите, чтоб они обращались с вашими лучшими клиентами.*

Цель – задать канву серии тренинговых занятий (если «пойдет», то количество тем/времени можно развивать-дополнять)



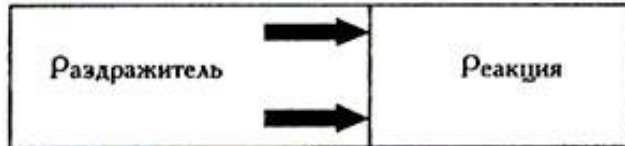
4 занятия по 4
часа ИЛИ 2
полных дня

4 занятия – по
одному
ежемесячно

По окончании
«ШКОЛЫ» –
диплом + книга
Стивена Кови (?)

Цель – включить анализ своей речи

Навык 1. Будьте проактивны



Свобода выбора прорастает из ценностей



Самооценка – надо мной давляют обстоятельства или я их выстраиваю.

РЕАКТИВНАЯ РЕЧЬ	ПРОАКТИВНАЯ РЕЧЬ
Я ничего не могу поделать.	Посмотрим, какие есть возможности
Вот такой я есть.	Я могу выбрать другой подход.
Он так меня раздражает.	Я контролирую свои чувства.
Они не согласятся на это.	Я могу подготовить эффективную презентацию.
Мне придется это сделать.	Я выберу соответствующую реакцию.
Я не могу.	Я выбираю
Я вынужден.	Я предпочитаю.
Если бы только...	Я сделаю

Зона забот НЕ РАВНО Зона влияния

Оценочная НЕ РАВНО описательная речь

Цель – обучить схеме
правильной
постановки СВОИХ целей

Навык 2. Начинайте представляя конечную цель.

Что важно в конечном счете

Модель вначале мысленно – потом в
реальности

Навык постановки цели (SMART)

Цель – представить удобную систему тайм

менеджента

Навык 3. Соблюдайте приоритеты.

	СРОЧНО	НЕ СРОЧНО
ВАЖНО	I. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ 1. Кризисы. 2. Неотложные проблемы. 3. Проекты на грани срыва.	II. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ 1. Профилактика, действия по поддержанию баланса П/ИП. 2. Установление прочных отношений. 3. Поиск новых возможностей. 4. Планирование, отдых.
НЕВАЖНО	III. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ 1. Помехи — например, звонки. 2. Корреспонденция, разные сообщения. 3. Встречи. 4. Ближайшие мероприятия. 5. Популярные занятия.	IV. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ 1. Мелочи, отнимающие много времени. 2. Корреспонденция. 3. Звонки. 4. Бестолковые посещения. 5. Праздное времяпрепровождение.

Еженедельное планирование

Делегирование: командующее не равно сознательному (ориентация на результат, требования/ограничения, ресурсы, контроль, последствия)

Коллективная победа: Взаимозависимость

Счет в банке эмоций

1. Понять человека
2. Внимание к мелочам
3. Выполнять обещанное
4. Уточнение требований
5. Порядочность

(честность, правдивость «ложь — это любая передача неверной информации», последовательность и верность) уважение к отсутствующим, вы руководствуетесь по отношению ко всем одними и теми же принципами

1. Искренняя просьба о прощении

Люди, не чувствующие себя в безопасности, на такое не способны. Это делает их уязвимыми. У них появляется ощущение, будто они проявили слабость и другие могут этим воспользоваться. Одно дело — совершить ошибку, и совсем другое — не признать ее. Люди прощают ошибки, идущие от ума: непонимание ситуации, ложное мнение, — но с гораздо большим трудом прощают ошибки сердца: недобрые намерения, недостойные мотивы, самолюбивые потуги закамouflировать первоначальную ошибку.

- Даг Хаммершельд, бывший Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций, высказал очень важную, с дальним прицелом, мысль: «Гораздо благороднее всецело посвятить себя одному человеку, чем самоотверженно трудиться для спасения масс».

Цель - ввести понятие
стратегий при переговорах

НАВЫК 4. УСТАНОВКА НА ВЫИГРЫШ/ВЫИГРЫШ. ПРИНЦИПЫ МЕЖЛИЧНОСТНОГО РУКОВОДСТВА

Различие стратегий при недостатке
ресурса философия Изобилия или
Дефицита.

Стратегии поведения в конфликте (Томас)

- тест

Характер, порядочность, зрелость (равновесие мужества и осмотрительности),
менталитет изобилия, отношения, договоры (делегирование))

Постановка задачи в стиле В-В. Когда подчиненные
участвуют в формулировке требуемого результата.

Цель – на практике обыграть
позиционные и принципиальные
переговоры

Фишер и Юри, Переговоры:

1. Прежде всего, постараться увидеть проблему глазами другого участника. Искренне попытаться понять и четко сформулировать для себя его потребности и интересы — даже более четко, чем он сам это делает.
2. Во-вторых, обозначить спорные моменты и различные интересы — а не позиции.
3. В-третьих, договориться о конечных результатах, устраивающих обе стороны.
4. И в-четвертых, обозначить новые пути достижения этих результатов.

Цель – сформировать навык
восприятия

и пересказа точки зрения оппонента

НАВЫК 5. СНАЧАЛА ПОНЯТЬ, А УЖ ЗАТЕМ — БЫТЬ ПОНЯТЫМ.

Слушание-сопереживание. Виды слушания. Приемы.
Диагностирование «Что происходит»

Продавать не товар, а решение – Возможно лишь как рецепт
ПОСЛЕ постановки правильного диагноза...

Автобиографическая реакция ОЦЕНИВАЕМ — соглашаемся либо
не соглашаемся; ЗОНДИРУЕМ — задаем вопросы; СОВЕТУЕМ или
ИНТЕРПРЕТИРУЕМ VS Эмпатическое слушание – сколько бы
времени оно не заняло – отдача стоит того

Создание атмосферы доверия, чтобы человек сказал (и сам понял?)
то, что происходит.

Цель – на ситуациях реальных конфликтов

обыграть изучаемые приемы

Навык 6. Стремитесь к синергии.

ЦЕНИТЕ РАЗЛИЧИЯ

Изложите его/ее/их точку зрения – пополните Эмоциональный счет.

1. Вспомните человека, который обычно воспринимает все иначе, чем вы. Подумайте, как можно было бы использовать эти отличия в качестве ступенек, ведущих к поиску третьей альтернативы. Например, вы могли бы поинтересоваться его мнением относительно реализуемого в настоящее время проекта или возникшей проблемы, ценя отличную от вашей точку зрения, которую вы, скорее всего, услышите.
2. Составьте список людей, вызывающих у вас раздражение. Может быть их взгляды не похожие на ваши, могли бы привести к синергии, если бы вы обладали большей внутренней безопасностью и сильнее ценили различия?
3. Определите определенную ситуацию, в которой вам хотелось бы добиться более плодотворного сотрудничества и синергии. Какие условия необходимо обеспечить для ее поддержания? Что вы можете сделать для создания таких условий?
4. В следующий раз, когда у вас возникнет спор с другим человеком, попытайтесь понять подспудные заботы, лежащие в основе его позиции. Предложите творческий и взаимовыгодный подход к их проблеме с их учетом.

Цель – на ситуациях реальных конфликтов

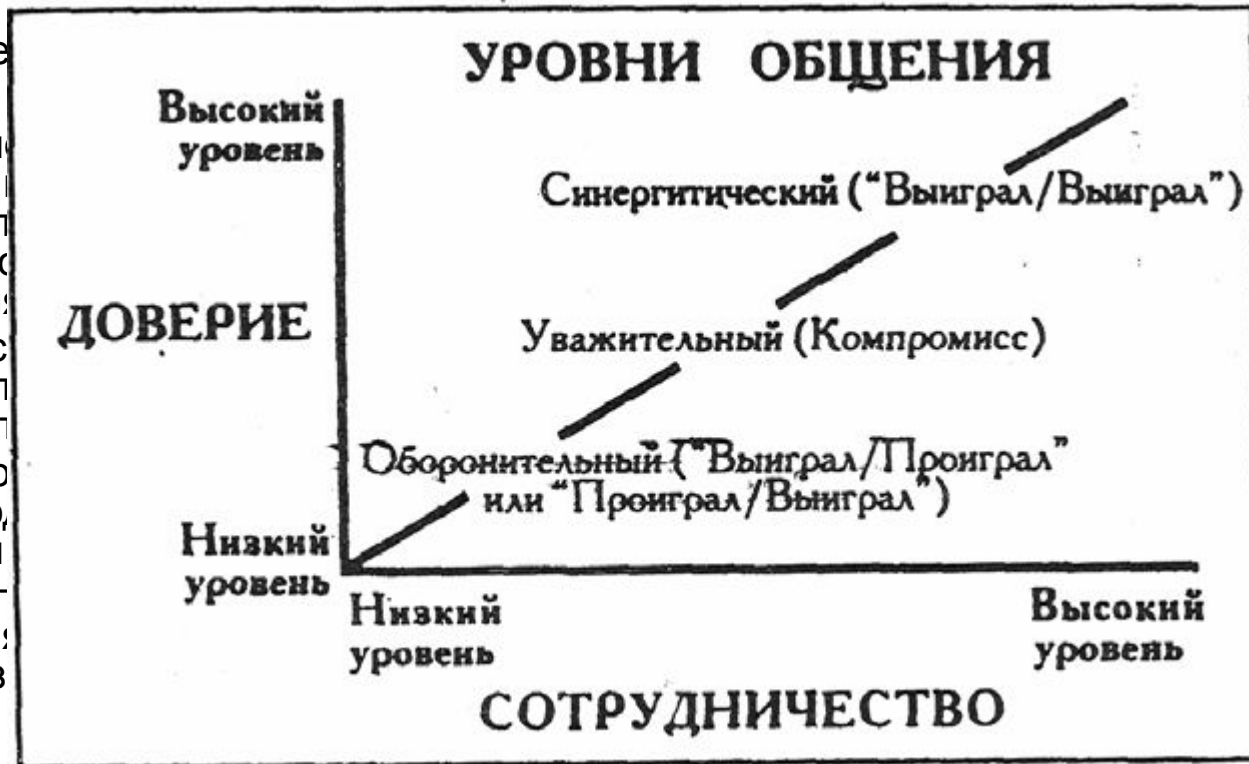
обыграть изучаемые приемы

Навык 6. Стремитесь к синергии.

ЦЕНИТЕ РАЗЛИЧИЯ

Изложите

1. Вспомогите, как и третью сторону, отношения, ценности.
2. Сосредоточиваясь на проблеме, не принимайте чужих взгляды, ищите более.
3. Определите, что нужно для сотрудничества, чтобы обеспечить взаимную выгоду.
4. Вспомогите, чтобы стороны понимали и уважали различия.



. Подумайте, /щих к поиску и решению проблемы, ищите. их взгляды ли большей. гься более обеспечить ии? тайтесь е творческий

Цель – создать представление о
результате (личном и
подразделения)

7. Затачивайте пилу.

и путях движения к нему

4 направления обновления

1. ФИЗИЧЕСКОЕ

Физические упражнения, питание, борьба со стрессом.

2. СОЦИАЛЬНОЕ/ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ

Служение, эмпатия, синергия, внутренняя безопасность.

3. ДУХОВНОЕ

Прояснение ценностей и приверженность им, учеба и медитация.

4. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЕ

Чтение, визуализация, планирование, письмо.

План на ближайший год.