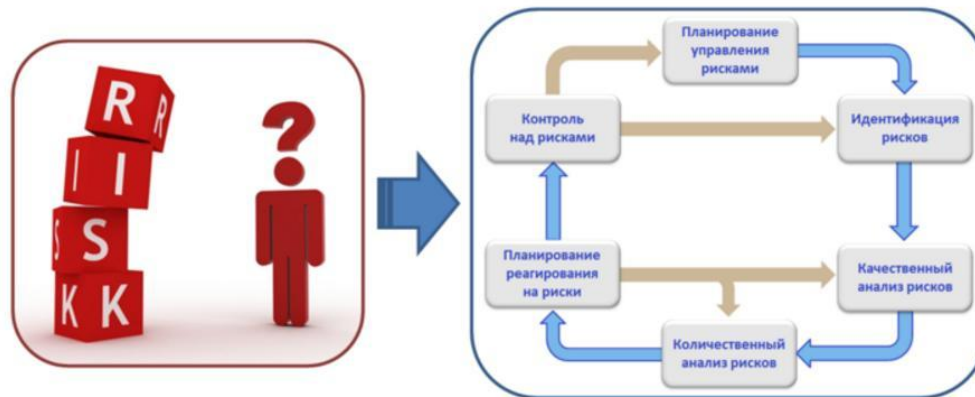


ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

- Кейс: Управление рисками с использованием служебных разоблачений

АО ДОМ,РФ,Москва,
Москва



Выполнила: студентка 4 курса, группы: ПДС1701а,
Тольяттинского Государственного университета, Терехина
Виктория Викторовна

Руководитель: преподаватель Тольяттинского Государственного
Университета, Кондратюк Сергей Викторович

ПРЕОДОЛЕНИЕ СОТРУДНИКОМ, КОТОРОМУ СТАЛО ИЗВЕСТНО О НЕПРАВОМЕРНОМ ДЕЙСТВИИ, КРИЗИСА ДОВЕРИЯ.

Доверие – это действенный фактор и вполне исчисляемый ресурс, который мы можем приобретать и терять, и, к сожалению, порой необратимо.

Любой кризис – это кризис доверия. И в первую очередь это способ взглянуть на себя и на мир под другим углом. От чего зависит доверие, наше будущее, и кому нам стоит доверять, а кому нет, если формула доверия (или формула успеха) похожа на философский камень, над поиском и созданием которого бьются ученые? В предпринимательстве, управлении, и особенно в продажах, доверие между сторонами зависит от общности целей, взглядов, интересов и опыта, а также от уверенности, что нас не подведут, будут действовать в соответствии с утверждённым планом, ну а главное – риски будут приемлемыми, а затраты минимальными.

$$D = (O + Y) / R,$$

где D – доверие;

O – общность стратегических целей и интересов;

Y – уверенность в том, что взятые обязательства будут исполнены;

R – риск

Классификация кризисов профессионального развития :

- Учебно-профессиональных ориентаций
- Профессиональных ожиданий
- Профессионального роста
- Социально-профессиональной актуализации
- Утраты профессиональной деятельности



ПРИЧИНЫ КРИЗИСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

- Изучение причин возникновения кризисов профессионального развития показало , что наиболее чистая из них-это трудности периода начальной профессиональной адаптации.
- Вторая причина-обострение межличностных отношений в коллективе .В трудовых коллективах нередко возникает явление психологической несовместимости людей , случаются производственные конфликты ,что может потребовать от работников коррекции поведения и некоторых свойств личности, конформизма , либо принятия внешних организационных мер



СОЗДАНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ЗДОРОВОЙ АТМОСФЕРЫ ЧТОБЫ СОТРУДНИКИ МОГЛИ РАССКАЗЫВАТЬ О СВОИХ ПРОБЛЕМАХ, НЕ ОПОСЯЯСЬ ОБВИНЕНИЙ И РИПРЕССИЙ



- Когда персонал работает одной слаженной командой, стремясь к высоким общим целям, компания прогрессирует, крепнет и процветает. Если же сотрудники раздражительны, враждебно относятся друг к другу, часто конфликтуют, не хотят вкладывать усилия в достижение совместных задач, это неизбежно сказывается на результатах и ухудшает КРІ компании. Чтобы не допустить подобного, руководитель обязан выстраивать и поддерживать здоровую внутреннюю атмосферу.

Оценка микроклимата и основные факторы влияния

- Для начала следует выяснить, что происходит в вашей команде в данный момент: какие преобладают эмоции, переживания и настроения, случаются ли конфликты, присутствует ли понимание общей цели компании и стремление ее реализовать.

Получить информацию можно несколькими способами:

- На общих собраниях.
- В процессе личных бесед с отдельными сотрудниками.
- С помощью анонимного анкетирования.

ЧТО ВЛИЯЕТ НА РАБОЧУЮ ОБСТАНОВКУ?



На рабочую обстановку влияют:

- **Групповая совместимость.** Сотрудники оперируют собственными базовыми понятиями и общими представлениями, выполняют конкретную задачу. Однако слаженная командная работа строится на эмоциональном единстве, разделении ценностей компании. Если персонал говорит на разных языках, не достигает компромисса в простых вопросах, не понимает главных целей – обстановка не позволит делать работу эффективно;
- **Характер деятельности.** Каждой должности в компании характерны особенности – эмоциональная насыщенность, монотонность, повышенная ответственность, наличие стресс-факторов. Все это сказывается на социально-психологическом микроклимате;
- **Уровень удовлетворенности работой.** В идеале работа вызывает интерес, приносит чувство удовлетворения, собственной значимости, дает возможность профессионального развития. Для поддержания благоприятной атмосферы необходимо своевременно реагировать на потребности команды: внедрять эффективные системы материальной и нематериальной мотивации, уделять внимание обучению, поощрять инициативность, стремление к карьерному росту. Иначе энтузиазм в коллективе быстро поутихнет;

- **условия труда.** Для получения максимальной отдачи стоит обеспечивать сотрудников комфортным, специально оборудованным рабочим местом. Некачественное освещение, посторонний шум, духота – источник стресса и раздражительности сотрудников. С понятием здоровой атмосферы это несовместимо;
- **Стиль руководства.** Формированию нормального микроклимата способствует демократический стиль управления, при котором отсутствует навязывание решений, преобладают дружеские, доверительные взаимоотношения, одинаково ценятся члены коллектива. Попустительский и авторитарный стили приводят к низкой продуктивности, появлению враждебности, зависти, недоверия;
- **Нюансы глобальной и локальной среды.** Дополнительно на обстановку влияют стабильность в политических и экономических сферах общества, социальное и психологическое благополучие участников команды. Играет роль структура организации, возможность участвовать в планировании и принятии решений, исключение функционально-ролевых противоречий.

6 ШАГОВ К ЗДОРОВОЙ АТМОСФЕРЕ В КОЛЛЕКТИВЕ:



- **Трансляция командных ценностей:** Объедините команду общими ценностными ориентирами, обозначив ключевые правила, философию, нормы, принципы и традиции компании. **Сотрудники должны ощутить командный дух, стать частью слаженного механизма.** Делайте акцент на вдохновляющих целях. Объясните, что каждый член коллектива делает собственный вклад в их достижение.
- **Четкое распределение ролей в команде:** Один из главных факторов, провоцирующих серьезный стресс на работе – режим многозадачности. Когда сотрудник выполняет множество задач в ограниченных временных рамках, зачастую это снижает продуктивность, негативно отражается на результатах и внутреннем микроклимате. Чтобы исключить проблему, необходимо распределить роли в команде.
- **Создание внутренней зоны комфорта:** Бытует мнение, что для покорения высот нужно выходить из привычной зоны комфорта. Это не всегда действует в рамках коммерческой организации. Для качественной реализации задач **сотруднику необходима не эмоциональная встряска, а комфортная благоприятствующая атмосфера.**

- **Поощрение взаимопомощи и дружеских отношений:** По сравнению с напряженной и официальной обстановкой дружественная атмосфера лучше способствует достижению целей, помогает установить полное взаимопонимание между коллегами и в разы повышает результативность труда. Это подтверждено статистикой.
- **Оперативное решение конфликтов на языке бизнеса:** Внутренние конфликты снижают эффективность работы компании. Поэтому решать их нужно оперативно и своевременно. **В данном случае уместен строго деловой стиль, язык бизнеса.** Лишние эмоции следует отключать с помощью примитивных психологических приемов: пятиминутная пауза, глубокий вдох-выдох.
Здоровое отношение к ошибкам
- **Ошибок в работе практически невозможно избежать:** Ошибиться может и руководитель, и обычный кладовщик или курьер. **Нужно относиться к этому с пониманием:** обсуждать и признавать случившиеся проколы, анализировать, делать соответствующие выводы. В большинстве случаев при правильном подходе ошибки легко превращаются в опыт, позволяющий улучшить работу и достичь положительных изменений в компании.



СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО, ПОНЯТНОГО И ПРОЗРАЧНОГО МЕХАНИЗМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ЗНАЧИМУЮ ИНФОРМАЦИЮ

◎ Прозрачность и понятность системы вознаграждения

Система вознаграждения должна быть понятна сотруднику, т. е. важно, чтобы он смог просчитать, какие усилия должен приложить для достижения данного результата и какое вознаграждение получит. По теории ожиданий В. Врума если усилия сотрудника будут соответствовать вознаграждению, то он будет мотивирован на выполнение данной задачи или на достижение результата.

Если же сотрудник не сможет посчитать, какое вознаграждение получит, из-за сложности его расчета, отсутствия четких и понятных для него критериев оценки и ее субъективности со стороны руководителя, то вряд ли он будет заинтересован в том, чтобы прилагать максимум усилий для выполнения стоящих перед ним целей и задач.

Скорее всего, такой сотрудник будет работать на среднем уровне своих возможностей.

Вроде бы простые, элементарные истины, но в наших российских компаниях все еще бывают ситуации, когда размер премирования зависит от субъективной оценки руководителя или его настроения. А у сотрудников порой нет ясности не только в том, как нужно выполнить задание, но и что от них требуется, чтобы руководитель был удовлетворен их работой, а они получили адекватное вознаграждение.

В таком случае сотрудник, даже если он этого хочет, вряд ли знает, как изменить свое поведение, чтобы получить большее вознаграждение.

Таким образом, если вы хотите получить мотивированного сотрудника, система вознаграждения должна быть понятной и прозрачной.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Благоприятная атмосфера в команде – многоаспектное понятие. Одни предпочитают держать дистанцию, общаясь на исключительно деловые темы, другим комфортнее в дружеской доверительной обстановке. Главная задача руководителя – отыскать «золотую середину», гармонизировать отношения между коллегами, суметь направить усилия на общий, приоритетный для компании результат. Многие специалисты утверждают: **здоровая, располагающая к работе атмосфера важнее уровня дохода и возможности карьерного роста.**





**БЛАГОДАРЮ ЗА
ВНИМАНИЕ!**