

Управление коллективом

**Работа в команде.
Стиль руководства.**

Критерии успешной организации

- Четко сформулированная миссия
- Наличие сплоченной команды профессионалов
- Гибкая организационная структура
- Развитая корпоративная культура
- Наличие отлаженной системы управления

Формулировка миссии

- Основная деятельность организации
- Характеристика внешней среды
- Описание ценностей
- Методы достижения целей

В миссии заложены ответы на вопросы:

Кто? Кому? На основе каких ценностей?

Каким образом?

**Корпоративная этика – это то, чему следуем,
во что верим и как намерены действовать**

ПРИМЕР

- **Командная работа**
- **Постоянное развитие**
- **Ориентация на нововведения**
- **Оплата – за вклад**
- **Взаимное доверие, уважение,
поддержка**

4 принципа создания команды

- **Цель**
- **Вовлеченность**
- **Принятие различий друг друга**
- **Культура командного взаимодействия**

- Основным эффектом взаимодействия в команде является синергия – увеличение эффективности системы по сравнению с простой суммарной эффективностью ее частей (выражаемая формулой $2 + 2 = 5$), что проявляется в конкретных экономических результатах.

Правила согласованности

- 1. У одного сотрудника не может быть более одного непосредственного начальника**
- 2. За каждым сотрудником должны быть закреплены реальные обязанности и реальная ответственность за их выполнение**
- 3. Каждый сотрудник должен иметь представление о том, к кому и по какому вопросу он может обратиться**

Эффективный руководитель

Важно:

- Умение слушать других людей
- Умение делегировать полномочия
- Способность развивать своих подчиненных

Препятствия к делегированию

- Руководитель соперничает со своими подчиненными
- Руководитель действует по принципу «я это выполню лучше»
- Боязнь риска
- Недоверие к подчиненным

Опасения сотрудников

- Проще спросить, чем думать самому
- Уход от ответственности
- Боязнь ошибок
- Боязнь критики
- Недостаточность ресурсов
- Неуверенность в себе, заниженная самооценка

Рефрейминг – это специальный прием, позволяющий видеть другую сторону событий

- **Позитивное переформулирование:** «Мы даем тебе дополнительный проект, чтобы ты мог проявить себя и доказать свою способность к дальнейшему росту»
- **Выявление преимуществ, используя слово «зато»:** «Он медлителен, **зато** не допускает ошибок»
- **Выгодный для сравнения ряд:** «Ты сейчас делаешь эту работу быстрее, чем три месяца назад»
- **Использование контрастов со словом «или»:** «Лучше, если я пообещаю тебе...**или** скажу о реальных ресурсах, которые могу гарантировать?»

7 принципов менеджмента в общении с сотрудниками

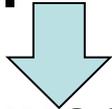
- 1. Дружелюбие**
- 2. Наблюдательность**
- 3. Последовательность**
- 4. Понимание**
- 5. Искренность**
- 6. Энергичность**
- 7. Надежность**

Как избежать ошибок в управлении коллективом

- **Определите, чего ждут сотрудники от своего предприятия, и помогите им получить это**
- **Продвижение сотрудника по службе не всегда полезно для общего дела**
- **Не обязательно знать все, но нужно знать, где найти ответ**
- **Доводите до сотрудников смысл своей идеи**
- **Оставляйте свое «эго» за пределами предприятия**
- **Невозможно контролировать все**
- **Уважение может быть только взаимным**
- **Люди «слышат то, что видят», а не то, что вы говорите**
- **Избавьтесь от негативных эмоций**

Изменение корпоративных стратегий и факторов успеха при этих стратегиях

**Бюджетное
планирование**



**Рыночное
планирование**



**Стратегическое
планирование**

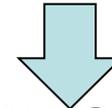


**Стратегическое
управление**

**Насыщение рынка товарами по
доступной цене**



**Высокий уровень продуктовых
инноваций**



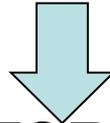
**Всеобъемлющий анализ
внешних и внутренних
факторов**



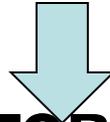
Прогноз ситуации

Изменение требований к команде управления

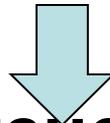
Хорошие специалисты и администраторы



Наличие маркетинговой квалификации



Наличие маркетингового и логистического мышления



Умение строить бизнес-прогноз и предугадывать ситуацию

Формирование профиля должности

Профиль – это описание компетенций и опыта, необходимых для выполнения данной работы в данной организации.

Компетенции – это и индивидуально-личностные качества (стрессоустойчивость, склонность к командной работе, креативность и др.), так и навыки (умение вести переговоры, составлять бизнес-план и пр.)

При составлении профиля должности учитываются:

- *Особенности корпоративной культуры (команды)*
- *Особенности выполняемой работы*