

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

ПОЗИТИВ! НАСТРОЙ! БОЕВОЙ ДУХ!



Когда готовился к выходу четвертый в этом году номер информационного выпуска, на дворе стоял удивительно солнечный и теплый день.

Посмотрев на календарь, оказалось, что совсем не много осталось до летних деньков... поры отпусков! А пока ...

Предлагаю вам вооружиться ЗНАНИЯМИ, ПОЗИТИВОМ, НАСТРОЕМ и БОЕВЫМ ДУХОМ!

Используйте последний весенний месяц на то, чтобы оценить существующие инструменты в компании, узнать 17 способов, как повысить мотивацию сотрудников и принять участие в акции.

Итак... не будем терять время!
Приятного вам чтения!

Анастасия Сокоушина
специалист по связям с общественностью
«Центра обучения «Деловая инициатива»

АКСИОМА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ!

Не существует единственно правильной модели организационного развития. Инструменты не бывают плохими или хорошими. Стоит ли винить молоток за то, что им неудобно рисовать картины? Именно адекватность применения определенного инструмента из всего набора маркетингового и прочего инструментария, доступного для компании, и определяет успех или неуспех в ее развитии.

Изобретение велосипеда заново не является участием любой организации. Как только она определится со своим целеполаганием и стратегией, то сможет воспользоваться имеющимися понятными и апробированными мировой и российской практикой инструментами, предназначенными для решения тактических и методологических проблем реализации этой стратегии.

Практически все организации в фазе «разгона» и создания бизнеса существовали стихийно, «по-партизански», и системности в их работе было минимум. С ростом и переходом на новые фазы развития многие организации продолжают развиваться в том же духе, иногда даже гордясь своей «креативностью», интуитивностью в продвижении и легкостью в маневрировании. И такой подход, при четко сформулированных целях владельцев, тоже работает. Системность, использование проверенных технологий, прописывание бизнес-процессов, показателей эффективности и даже планирование - это совершенно не обязательный процесс для достижения успеха. Такими действиями достигается управляемость организации, зависимость от процессов более, чем от конкретного персонала, прозрачность, предсказуемость, меньший шанс на ошибку - все эти меры лишь механизм снижения рисков для владельцев. Но они не являются волшебной палочкой, гарантирующей успех компании.

Основная тормозящая компанию **проблема**, заключается в **недоработанности стратегии и целеполагания**. Решить ее можно только на уровне владельцев. Инструменты и технологии реализации этой стратегии играют лишь вторичную, сервисную роль.

ЛЕНТА СОБЫТИЙ



Совместно с консультантами Центра обучения:

- проведены консультации по этике, улаживанию конфликтных ситуаций;
- прошло консультирование по финансовому планированию и организации управления отделом;
- обеспечена работа внутреннего класса обучения в двух компаниях;
- разработаны должностные инструкции в одной компании;
- проведен конкурсный отбор на должности специалиста по развитию, офис-менеджера и специалиста по кадрам;
- осуществлена адаптация PR-специалиста в двух компаниях;
- определены планы руководителей отделений в двух компаниях.

9 апреля сотрудники компании «Цветочный рай» повышали свою квалификацию, прослушав интерактивный семинар «Эффективные продажи».

11 апреля успешно прошел мастер-класс «Планирование времени - инструмент эффективного управления» в рамках V Специализированной выставки «Образование и карьера», участие в котором приняли 25 человек.

19 апреля состоялся тренинг «Работа с возражениями: от классики до авангарда», участие в котором приняли сотрудники компаний: «Ательер», РПК «Дизайн-проект», «Ликос», «РЕБИС», «Тензор» и мужского клуба «5 сезон».

23 апреля тренер-консультант провела «Тренировочное занятие по телефонным переговорам» для сотрудников НПФ «Доверие».

Участники тренировались в поддержании контакта с клиентом по телефону, учились использовать вопросы в телефонных переговорах, работать с возражениями и отказами, составлять сценарии исходящего звонка для продления договора.

1. Признайте, что подчиненные могут быть мотивированы чем-то, напрямую не связанным с их работой. Выясните, что движет ими. Помогите своим сотрудникам в их занятиях, интересуйтесь их достижениями.

2. Научите подчиненных измерять степень успешности проделанной работы.

Сотрудники, которые постоянно следят за своей деятельностью, способны замечать и документировать рост собственного профессионализма. Они создают для себя таблицы оценок и лучше самого руководителя отмечают свои победы и поражения.

3. Отслеживайте уровень мотивации. Если вы начнете измерять мотивацию, то вскоре научитесь ею управлять.

4. Узнайте у подчиненных, чего бы им хотелось. Один из способов это сделать - делегирование полномочий, целей и задач каждому сотруднику при разработке общего плана или проекта. Другой способ - предоставить подчиненным возможность самостоятельно вырабатывать собственные стратегические задачи и планы.

5. Спрашивайте сотрудников о результатах их работы. Меньше говорить о себе, а больше спрашивать других об их работе.

Вопросы: «Каких результатов вчера достигла ваша команда?» или «Сколько звонков вы смогли обслужить за последний час?» стимулируют повышение уровня самоинформированности сотрудника.

6. Объясните подчиненным принятую вами систему вознаграждений. Проявляйте уважение к сотрудникам и при необходимости подробно разъясните сотрудникам сущность новой программы поощрений; ее цели и задачи.

7. Усиьте взаимодействие. Организуйте работу в офисе таким образом, чтобы менеджеры чаще пересекались с рядовыми сотрудниками. Вы не сможете повысить мотивацию человека, с которым редко видите.

8. Создайте банк идей. Что думают ваши подчиненные? У них могут быть хорошие идеи, но большинство из сотрудников уверены, что никому нет никакого дела до их идей.

9. Мотивируйте знаниями. Направляйте на обучение тех сотрудников, которые добились значительных результатов в работе. Предложите подчиненному самому выбрать учебный курс и предоставьте ему возможность бесплатного обучения.



10. Награждайте отдельных людей за совокупный вклад группы. Стремитесь к тому, чтобы непосредственные руководители и коллеги отмечали вклад отдельных сотрудников в общее дело.

11. Поддержите позитивный обмен информацией между подчиненными.

Вы можете выработать у подчиненных культуру взаимного признания заслуг, разработав программу поощрений, которая будет предусматривать награждение сотрудников по результатам опроса их коллег.

12. Узнайте, подходит ли подчиненному его работа. Прежде всего, убедитесь, что задания соответствуют квалификации сотрудника.

13. Ищите людей с внутренней мотивацией. Гораздо проще обучить мотивированного работника, чем мотивировать квалифицированного специалиста. Нанимайте людей, которые ранее продемонстрировали высокий уровень оптимизма, энтузиазма, мотивации к труду и стремление к росту.

14. Награждайте подчиненных в меньших объемах, но чаще. Спланируйте свои расходы на награждения и поощрения, чтобы чаще награждать подчиненных. В результате связь между работой и результатами станет для них более очевидной.

15. Мотивация контролем. Основная идея метода состоит в том, чтобы предоставить сотрудникам возможность самостоятельно принимать решения по всем вопросам, которые не требуют контроля.

16. Задавайте вопросы, предполагающие развернутый ответ. Задавайте вопросы, начинающиеся со слов «Почему?», «Как?», «Не могли бы вы рассказать мне о...», «Что вы имели в виду, когда...». И не забудьте выслушать ответ.

17. Сделайте задания более ясными. Подчиненному должно быть ясно, что он делает, почему он это делает, и насколько хорошо он выполняет свою работу.

СтАРТОВААА АкЦИЯ

«НЕ БЫВАЕТ НА СВЕТЕ, ЧТОБЫ БЫЛИ ПОТЕРЯНЫ ДЕТИ!»

С 3 по 31 мая 2012 года в канун празднования Международного дня защиты детей Центр обучения проводит уже традиционную акцию «Не бывает на свете, чтобы были потеряны дети!». Все собранные средства - вещи, игрушки и другое мы передадим в «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (г. Кувандык).

Если Вы хотите принять участие в акции – ждем Ваших звонков и писем!