



Aleksandr Fridman
Education

Семинар №3

"Управление выбором подчинённых: синхронизация ключевых парадигм"

*Технологии формирования единой точки зрения по концептуальным,
для обеспечения качественной работы, вопросам*

Употреблять: Собственники: ДА, Первые Лица: ДА, ТОПы: ДА, Мидл: ДА;

Предпосылки к обучению

Что такое – хорошо, а что такое - плохо? Мы часто недовольны тем, как подчинённые действуют в тех или иных ситуациях. Чтобы каждый раз не вступать в очевидно малосодержательные дискуссии и ограничить выбор сущностей, нужно установить единое понимание базовых для качественной работы подходов. «Парадигма»: концептуальное воззрение на какую – либо область бытия.

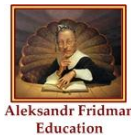
Что влияет на выбор поступков? Как в жизненных, так и в рабочих ситуациях человек делает мгновенный выбор из некоего перечня возможных поступков. Например, сотрудник может выбрать, как отнестись к вашему поручению: постараться выполнить его как можно лучше или продумать прекрасно аргументированное оправдание невозможности достижения интересующих Вас результатов. Если одной из парадигм является что-нибудь вроде «От работы пусть кони дохнут», то несложно предсказать результат его выбора.

Парадигмы или - регламенты? Единая аксиоматическая база не отменяет необходимости регламентации рабочих процессов, но избавляет от необходимости выхода на уровень избыточно детализированных инструкций. Сотрудники могут действовать достаточно гибко, но при этом вы можете быть уверены, что в концептуальных вопросах расхождений не будет.

Кто виноват и - что делать? Каждый руководитель заслуживает своих подчинённых. Всё, что происходит в Вашей компании, является либо результатом Ваших действий, либо - следствием Вашего же попустительства. Хотите, чтобы Ваши сотрудники правильно мыслили? Научите их этому.

Вы получаете:

1. Одинаковую с подчинёнными «аксиоматическую базу» по наиболее важным - с точки зрения качественного подхода к работе - вопросам;
2. Повышение точности и эффективности системы управления;
3. Повышение уровня самомотивации подчинённых;
4. Снижение нагрузки на компетенцию «контроль» без снижения качества работы;
5. Эффективный инструмент для быстрой и точной оценки целесообразности пребывания сотрудника в компании;
6. Упражнения для конвертации новых знаний в умения и практику управления;



Программа семинара

«Управление выбором подчинённых: синхронизация ключевых парадигм»

1. **Парадигма №1:** О необходимости предварительного анализа порученной работы и методах его проведения;
2. **Парадигма №2:** Об обязательности 100% - в рамках ТЗ - выполнения порученной работы и важных практических нюансах этого очевидного;
3. **Парадигма №3:** Как – в случае их возникновения - обходиться с препятствиями и угрозами к выполнению порученной работы;
4. **Парадигма №4:** Проблема или решение, и - какую информацию должен предоставлять руководителю профессиональный подчинённый;
5. **Парадигма №5:** Что разрешено, а что запрещено, и - как отучить подчинённых от расширительного истолкования поручений;
6. **Парадигма №6:** Почему не надо играть с руководителем в «верю-не верю», что должен узнавать руководитель от подчинённого и как «повысить конструктивность дискуссий и совещаний»;
7. **Парадигма №7:** О том, что и как можно и чего нельзя делать подчинённым в случае их несогласия с теми или иными условиями выполнения работы;
8. **Как начинать новую жизнь:** методы «вирусного заражения» компании единообразными парадигмами, а также анализ и профилактика возможных препятствий;

Продолжительность: 1 день, 8 академических часов