

kill Excellence

Digest
No 8

Effective Strategic Leadership® ◀

Актуално предложения ◀

От новините ◀

Самооценката на вашите лидерски качества - II част ◀

Препоръчваме ви ◀

Вашите лични 5 минути ◀

Icebreaker ◀

Skill Excellence

брой 8, ноември 2010 г

Digest

3 Leadership Management® Bulgaria представя

Effective Strategic Leadership®

5 Актуално предложение

6 От новините

7 Skill Excellence Digest търси вашето мнение

7 Препоръчваме ви

8 Вашите лични 5 минути

10 Icebreaker

Здравейте!

Спомняте ли си възела с 16те ключови компетенции? В този брой:

Представяте ви Effective Strategic Leadership® – Последното стъпало към съвършенството ви като лидер.

Нашето специално предложение в този път сме включили 3 предложения.

От новините ви представяме резултатите от най-новото проучване на Евростат за ефективността на българската икономика и 3 практически аспекта за повишаване на личната производителност на вашите служители.

Търсим вашето мнение: II част на самооценката на вашите лидерски качества.

В **Препоръчваме ви** представяме книга – чек лист за всеки лидер.

Във **Вашите лични 5 минути** сме избрали наш постинг за лидерските ни умения като родители.

Този път **Icebreaker** упражнение е Познай кой е?

С най-добри пожелания,
Екипът на Leadership Management® Bulgaria



Effective Strategic Leadership® (ESL)

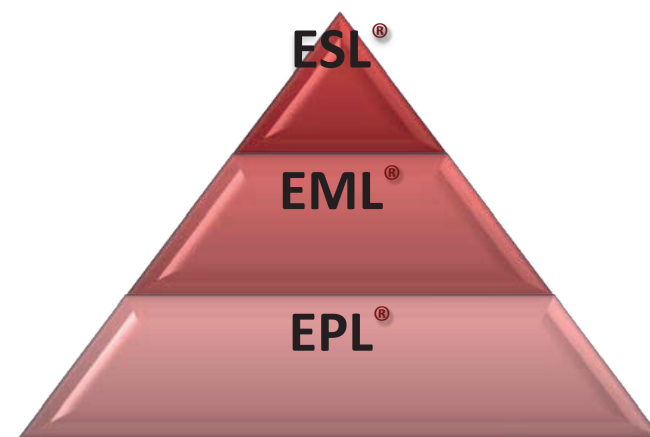
В: С какво ESL® се отличава от другите програми за развитие?

О: Конкуренцията на пазара очертава все по-ясно необходимостта организациите да разполагат с високо ефективни и добре обучени мениджъри и лидери.

ESL® е водеща програма за стратегическо управление и лидерство, насочена към

изграждане и развитие на умения на базата на съществуващия опит. В курса се акцентира върху необходимите промени на поведението и отношението, които да помогнат на мениджърите да справят с бързо променящата се бизнес среда. ESL® се фокусира върху управлението и ръководенето на хората за постигане на стратегическите възможности и цели.

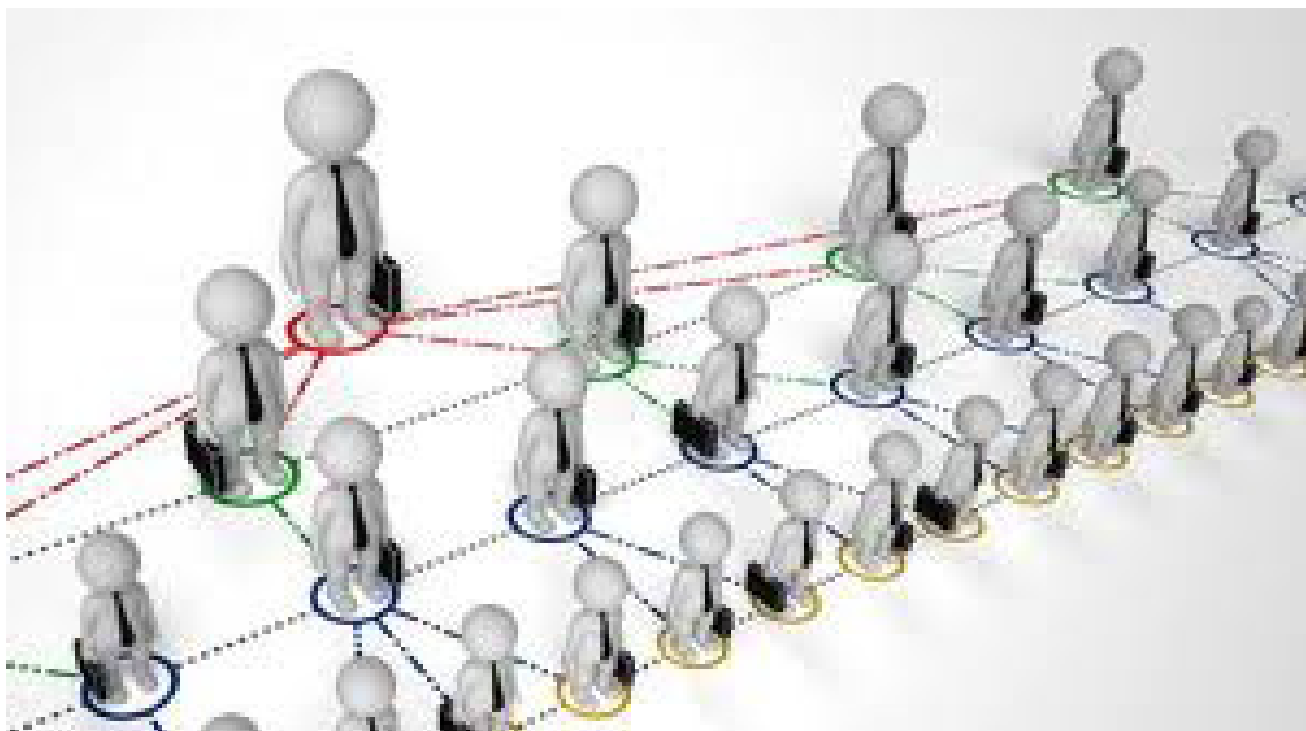
Образно казано, ESL® е покривът на пирамидата за развитие на лидерски умения.



В: Какви ползи можем да очакваме?

О: Ползите за компанията от тази програма са в подобрената ефективност, увеличената производителност, сплотените екипи, намалените експлоатационните разходи и увеличаване на печалбите, чрез:

- Изясняване на вашата стратегическа цел
- Извършване на изчерпателна стратегическа оценка: къде се намирате сега
- Планиране на вашето стратегическо развитие: къде искате да отидете
- Реализиране на вашата стратегия.



В: За кого е предназначена ESL®?

О: Тази програма е разработена за висшите мениджъри и тези, които имат амбициите да изпълняват роли включващи ръководенето и постигането на резултати чрез хората.

В: Каква е продължителността на ESL®?

О: 6 седмични сесии (kick-off среща и 5 урока) по 3:00ч.
Учебните материали са на достъпен английски език, в писмен и аудио вариант (CD) и включват План за Действие.

Подробно съдържание: ТУК

В: Какви резултати се постигат?

О: Дефинирани и развити:

- Ключови стратегии
 - Организационни цели
 - Оптимална структура
 - Правилните хора в правилните роли
 - Най-ефективните процеси,
- Ориентирани към дългосрочния успех на компанията.

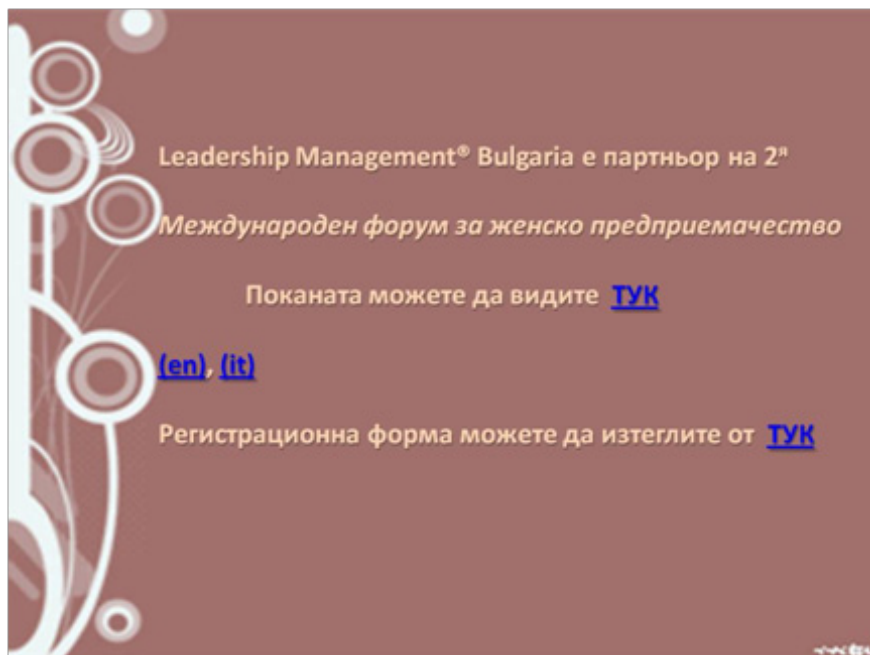
В: Каква е процедурата, за да заявим участие в ESL®?

О: Поради спецификата си, тази програма се провежда единствено под формата на индивидуален коучинг. Допустимо е и формирането на вътрешнофирмени групи, но от не повече от 4^{-ма} човека.



Нашето специално предложение:

1 На 19 и 20 Ноември ви каним на втория международен форум за женско предприемачество



2 Само до края на месеца можете да се възползвате от преимуществата на индивидуалния коучинг при обявените цени за участие в отворените класове. Това ще ви даде свободата да провеждаме седмичните сесии, когато и какво ви е удобно.

3 Как можете измеримо да подобрите ефективността на работа чрез развитие на вашия персонал през 2011-2012?

Нашето предложение **ТУК**.

По данни на Евростат

България е най-ниско конкурентоспособната икономика в ЕС.

На фона на останалите 26 държави страната ни е с три пъти по-ниска от средната производителност



на труда, тройно по-висока енергоемкост на продукцията и висока крайна цена. Ако средната производителност на труда на час в ЕС е 100 единици, за България тя е 36, сочат данни на Евростат, цитирани от Европейската комисия. За 1 евро брутна добавена стойност в ЕС отивали 250 грама петрол, а в България - близо 800 грама.

Знаете ли, че

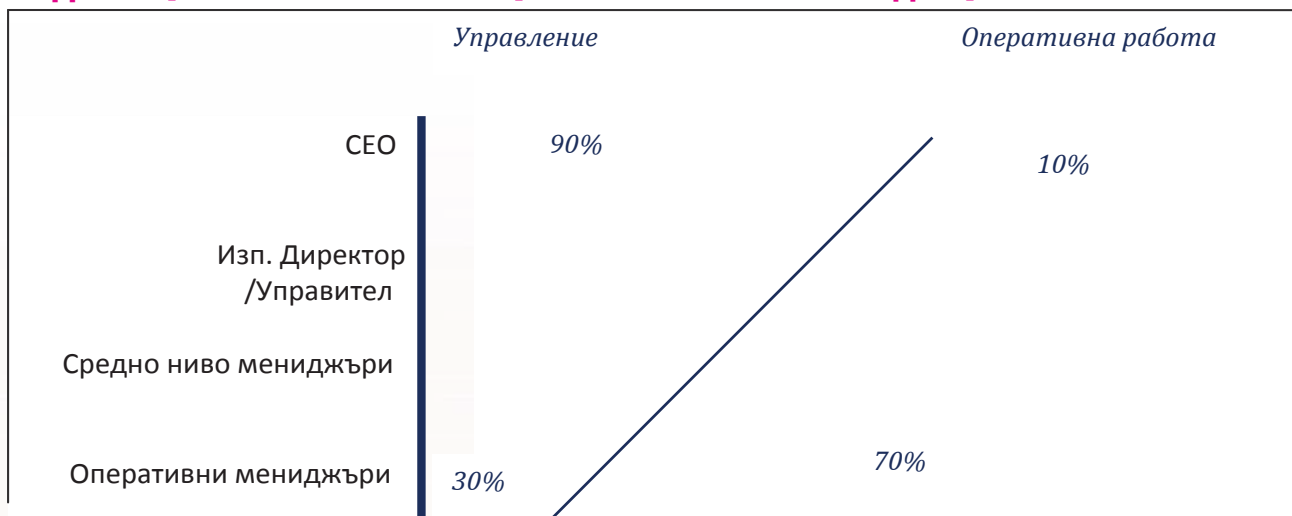
- Ако увеличите производителността на вашите служители с 10%, това означава, че 9 ще вършат работата на 10. Ако я увеличите с 20% - тогава 8 ще вършат работата на 10.
- **Приоритизиране: Как да получите 13^{та} заплата?**

(на база на 244 осемчасови работни дни за година в €)

Годишен доход	Цената на всеки час	Добавена стойност* само на 30 минути=13 ^{та} заплата
6 000	3,07	375
10 000	5,12	625
12 000	6,14	749
15 000	7,68	937
24 000	12,29	1499

* Вземете само 30 минути, които сега губите всеки ден и ги вложете във вашите High Payoff Activities вие ще добавите 1 бонус заплата към вашия годишен доход.

- **Делегиране: Как използват времето си вашите мениджъри?**



Как да постигнете всичко това? Измерените резултати от нашите клиенти чрез Effective Personal Productivity® е средно 25% повишена лична производителност и постигната 9 пъти ROI.

Skill Excellence Digest търси вашето мнение

Самооценка

В този брой ви предлагаме втората част на самооценката на вашите лидерски качества.

Погледнете се безпристрастно и отговорете в каква степен сте съгласни с тези твърдения:

Самооценка	невярно		вярно			
<i>Знчивост</i>	A	B	C	D	E	F
Помагам на своите хора да разберат как тяхната работа е свързана с големите цели	A	B	C	D	E	F
Много често търся и работя по информация от членовете на екипа ми	A	B	C	D	E	F
Признавам приноса на хората към екипния успех	A	B	C	D	E	F
Давам специфична, персонализирана обратна връзка към членовете на екипа как да максимизират своите таланти	A	B	C	D	E	F
<i>Въанение</i>	A	B	C	D	E	F
Изразявам своята лична страст към екипните проекти и работата, която вършим	A	B	C	D	E	F
Показвам воля и сила за действие, която насърчава екипа за по-високи постижения	A	B	C	D	E	F
Празнувам значимите лични и екипни постижения	A	B	C	D	E	F
Демонстрирам експертни познания за нашия бизнес	A	B	C	D	E	F

Пребройте колко отговора E и F сте дали и добавете тези от предишния брой.

<i>12 и повече</i>	Поздравления! Но не разчитайте на стари лаври. Лидерството е динамична връзка, която има нужда от непрекъснато развитие и внимание.
<i>7 - 11</i>	Обърнете внимание на тенденциите. На кои области сте склонен да обръщате повече внимание и кои омаловажавате? Как можете да отговорите на екипните потребности докато работите по фирмените приоритети?
<i>6 и по-малко</i>	Направете си инвентаризация. Вие сте лидер пословичен с резултатите, които постига, но и с „изгорелите“ служители. Какво влагате в битката за резултатите, които се очакват от вас? Наистина ли искате да бъдете лидер? Ако се провалите в изграждане на отношения с вашите последователи ще се провалите като лидер.

Препоръчваме ви

Джон Максвел
„21 незаменими качества на лидера“



Ние Родителите: мениджъри или лидери за нашите деца?



Днес, докато правехме кучешка разходка любувайки се на топлия ноеврийски ген с моята Криси, се загледах в родителите, които разхождаха децата си. И се замислих: какви сме като родители: повече авторитарни мениджъри или модерни лидери? Разбира се, ако попитаме възрастните е ясно какъв отговор ще получим: подсъзнателно всеки от нас се възприема като

по-добър, отколкото е в действителност.

И така ...

Видях една интересна зависимост: колкото по-млад е един родител, толкова по-склонен е да даде на детето си възможност да опитва и да се учи на база на своя собствен опит: да се люшка на люлката сам, да се спуска по

пързалка и да „плува“ в нападните листа. По-възрастните родители пък предпочитат да държат под контрол нещата – най-добре да возим детето в количка, отколкото да го пуснем само да ходи. Така, от една страна то пак обикаля по местата, където биминало и ходейки само, а от друга: не се цапа, няма опасност да падне и да скъса панталона си, да му вземе друга дете играчката и да трябва да потушава пожари. А какво правеха най-възрастните извели малките си внуци на вън? Малчуганите седяха послушно на пейката до бабите си, които тъпчейки ги със снаксове очакваха да видят благодарността в очите на децата, че са „на въздух“. Смешно е, но ние наистина прехвърляме нашите желания и мисли върху тези, които са около нас и то абсолютно несъзнателно. И колкото по-малка е ножицата между тях, толкова по-лесно и забавно е и за децата и за техните родители.

Да виждате аналогия с бизнеса?

Разбира се, хората са различни и използват различни стилове на комуникация. Но като се замислите, че родителите са първите „шефове“ и „ментори“ на децата, разбирате колко важно е да подхождаме към тези малки същества не като към поданици на нашето родителско кралство, а като уникални и различни от нашите представи индивидуалности. Никой не избира детето си, именно затова трябва да нагоди своето поведение и стил на „ръководене“ към неговия темперамент, а не обратното. Интересно беше да разбере от едно предаване по телевизията, че човек трябва да избира

кучето си на база на емоционалото си и енергийно ниво. Е, при децата няма как да напаснем техния темперамент към нашия. Да развиеш навика да мислят сами и да вземат решения, носейки отговорността за последствията или да ги направите просто послушни изпълнители, абсолютно апатични към случващото се, защото често чуват „*Така казах!*” е ваше решение и ваша отговорност.

Колко често вместо да покажете и да оставите децата да се справят сами, предпочитате да го направите сами: „*Сега нямат време! Друг път ще ти покажа.*”

Да имаш търпението да кажеш, покажеш, да гадеш възможност да го направи, да го наблюдаваш и накрая да оцениш напредъка. И пак



така – поне 3 пъти, докато го научи. И ако създадете на детето си тези навици, когато порасне то ще ги използва възпитавайки собствените си деца и работейки с хора. Коя е най-важната брънка? Да оценим позитивно напредъка. Независимо дали се е справило или не, подкрепете го. Дайте му кураж да опита пак и да не се страхува от евентуално поражение. Другото е много лесно: заклейте го с думите: „Ей, като майка/баща си си!” или „От теб нищо няма да излезе!” и си гарантирате една затворена врата: тази към душата на това същество. По същия начин не можем

да разчитаме на пълна отдаденост и високи резултати от заклеените като несправящи се в офиса – страхът да не навлекат върху себе си отново гнева ни ще ги превърне в най-плахите и безропотни изпълнители, но не и като генериращи идеи и напредък индивидуалности. И в този ред на мисли, няма ли да бъде успешен ход да искаме от кандидатите за лидер на поделение или отдел в нашата компания референция за това какъв родител е: авторитарен мениджър или модерен лидер?

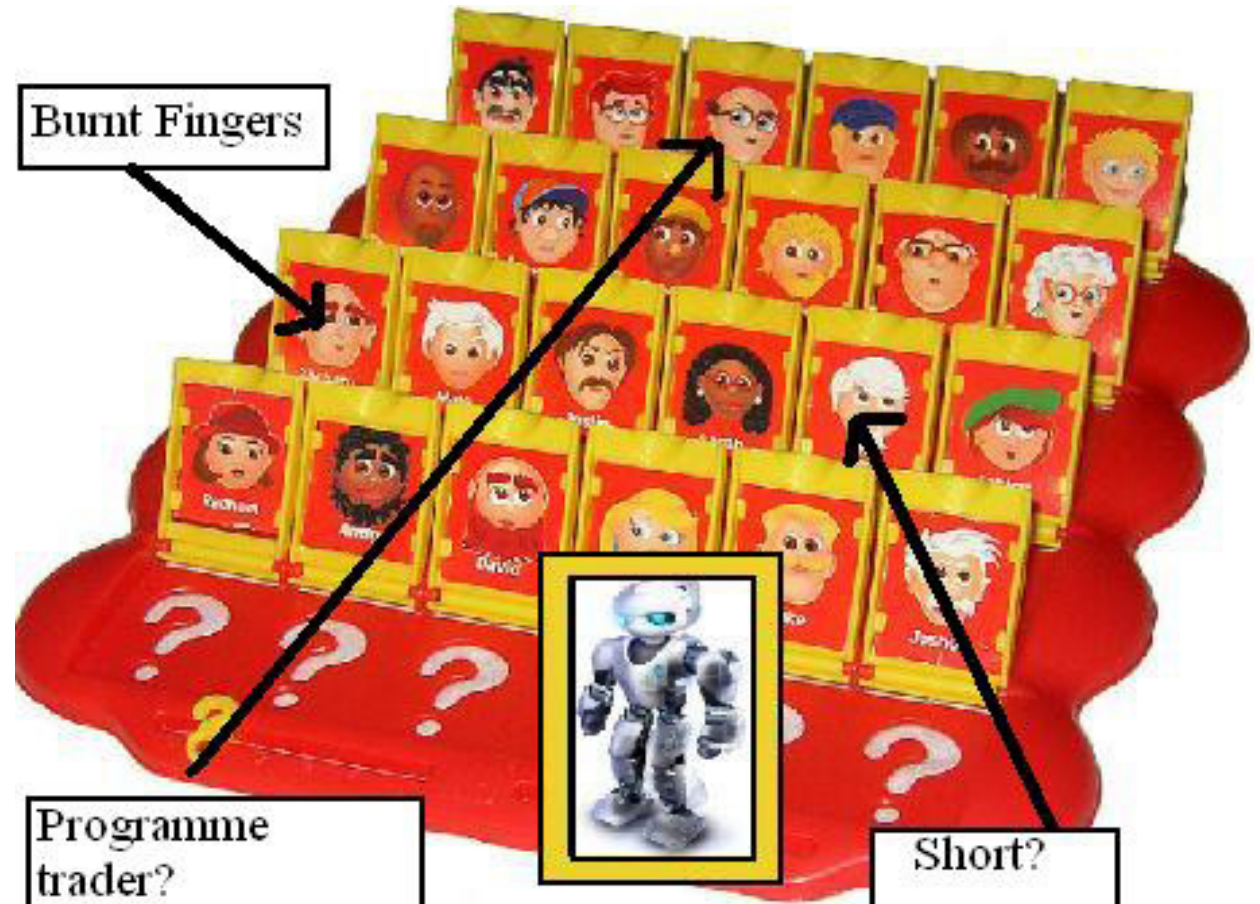
Публикувана в блога „prcoaching”, 07/11/2010

Icebreaker

Познай кой е!

Много подходящ за малки и постоянно работещи заедно екипи:

Нека всеки напише анонимно по три твърдения отнасящи се за него като любим цвят, хоби, интереси или любимо място/дестинация. След това съберете и разбъркайте картите и ги раздайте на произволен принцип. Нека всеки се опита по картата в него да познае човека, за когото се отнасят твърденията.



Ако имате предложения за включване на нови секции или допълване на съществуващите очакваме вашите предложения. Ако познавате хора като вас, за които не е достатъчно това, което са, което правят днес и с което разполагат, и се стремят да станат, да правят и да имат повече, този Digest може да им полезен. Ще ви бъдем благодарни ако им го препратите.

Ако не искате да получавате нашия бюлетин, върнете ни празен e-mail.

www.lmi-bulgaria.com; monthlydigest@lmi-bulgaria.com



Редакционен екип:
Leadership Management® Bulgaria

Дизайн:
Ина Борисова
PC Supp Design Studio



Със съдействието на



pcsupp-bg.com