

## ФОРМУЛА УПРАВЛЕНИЯ

элементы успеха от Ольги Якимовой



## Программа для собственников, руководителей компаний, подразделений, сотрудников службы HR.

Если у вас, в вашей компании/подразделении есть проблемы (одна или несколько) из следующего списка, эта программа для вас:

- Проблемы с исполнительской и трудовой дисциплиной сотрудников
- Проблемы с командным взаимодействием между отдельными сотрудниками и целыми подразделениями.
- Проблемы с профессионализмом специалистов в достижении поставленной цели
- Проблемы с кадрами (поиск, найм, адаптация, обучение, ротация, мотивация и пр.)
- Проблемы с лояльностью сотрудников к компании, к решениям руководства.
- Проблемы с воспроизводимостью результатов работы в разных подразделениях
- Проблемы с психологическим климатом в коллективе

**Цель тренинга:** научиться выстраивать **систему** управления сотрудниками и процессами. Мы управляем не людьми и отношениями, а сотрудниками и бизнес-процессами.

### Принципы программы:

1. **Системный подход**, позволяющий использовать законы управления в любой компании, с любой численностью сотрудников, в любой отрасли.
2. **Многофункциональность инструментов.** Одна техника позволяет решать сразу несколько задач, не вступая в противоречие с другими. Что упрощает внедрение системы управления.
3. **Быстрый результат.** Логика системы, которая легла в основу программы, позволяет менять ситуацию в вопросах управления практически мгновенно.

### Особенности программы:

1. Программа реализуется как в открытом формате, так и для решения внутрикорпоративных задач.
2. Программа адаптируется под конкретный заказ (объем, приоритеты, акценты, вопросы).
3. Программа успешно внедрена в более чем в 100 компаниях (от Российских холдингов со штатом в 5000 сотрудников, до малого бизнеса с численностью до 10 человек, универсальные инструменты для любой сферы бизнеса, любой категории сотрудников). По результатам внедрения этой программы написана книга «Формула управления. Элементы успеха от Ольги Якимовой» (планируемый срок выхода – август 2016)

$$\text{ФЭУ} = \tau(\text{ТС} + \text{ОЛ}(\text{КПРК} + (\text{ФОС} + \text{ПРК})))$$

# Программа тренинга:

## 1. Первый элемент формулы управления. Теория систем (ТС).

*Почему основной ошибкой управления бизнесом, подразделением является несистемный подход?*

Место компании в экономической системе, определение структуры компании, роли сотрудников, степени влияния. Правила системного подхода в управлении.

**Результат:** Определение слабых мест в системе управления. Формирование основного вектора приложения усилий.

### 1.2. Частный случай применения теории систем в вопросах управления персоналом. Прогноз состояния человеческого потенциала на ближайшие 10-15 лет.

*Почему решение вопросов управления персоналом – это вопрос репутации компании и ее финансовых результатов? Примеры «убийств» бизнеса силами сотрудников. Есть ли на рынке «готовые» сотрудники?*

Обзор влияния на ситуацию с персоналом экономических, социальных, демографических факторов. Определение факторов, на которые мы можем повлиять, и тех, которые необходимо учитывать в своей работе. Определение степени риска для своей компании в системе управления персоналом.

Примеры ошибочных решений, а также варианты успешных нововведений.

**Результат:** Один инструмент – определение базовой стратегии для компании в отношении системы управления персоналом. Определение зон риска в системе управления. Определение критериев лояльности к компании со стороны сотрудников.

## 2. Второй элемент формулы управления. Конкурентные преимущества компании работодателя (КПКР).

*Почему мы не можем найти сотрудников? Почему не можем удержать сотрудников? Почему сотрудники не лояльны к компании? Как научиться правильно «продавать» компанию будущим и существующим сотрудникам? Нужно ли брать ушедших сотрудников обратно в компанию?*

Определяем конкурентные преимущества компании с точки зрения сотрудников. Восемь факторов для формирования правильного позиционирования компании, как работодателя. Создаем и управляем точками сравнения. Соглашение между сотрудниками и компанией.

**Результат:** Один инструмент – 5 вариантов использования (управление, собеседование, удержание, увольнение, лояльность).

## 3. Третий элемент формулы управления. Функциональные обязанности сотрудников (ФОС)

*Почему должностные инструкции есть, но они не работают? Почему сотрудники отказываются от дополнительных задач руководителя, и кто прав в такой ситуации? Почему не все сотрудники честны, порядочны, ответственные и инициативны? Почему некоторые сотрудники «коронованы» и работают, бравирова прошлыми заслугами, а порой и без них? Можно ли исправить эти ситуации?*

Составляем функциональные обязанности (ФОС) для любой должности. Определяем особенности поиска и удержания отдельных специалистов. Примеры результатов внедрения данного инструмента в разных компаниях, включая финансовые показатели.

**Результат:** Один инструмент – 14 вариантов использования (альтернатива работающей должностной инструкции, оценка, собеседование, введение в должность, ротация, мотивация, создание самообучающейся организации, «снятие корон», повышение качества работы сотрудников и пр.).

#### **4. Четвертый элемент формулы управления. Правила работы в компании (ПРК).**

*Почему считать, что все остальные сотрудники такие же, как и я - самое большое заблуждение руководителя или собственника. Почему сотрудники совершают одни и те же нарушения: посторонние дела в рабочее время, опоздания, не выполнение задач? Почему результат работы команды зависит от руководителя, а не от команды?*

Знакомимся с законами общества, команды определяем, есть ли у нас в команде идеальные сотрудники (их характеристики). Изучаем алгоритм составления правил работы в компании, создания законодательной базы для работы и вариантов внедрения.

**Результат:** Один инструмент – создание кодекса правил работы в компании, устраняющих нарушения в работе. Два варианта внедрения правил. Алгоритм внедрения перемен в компании. Определение способов контроля.

#### **5. Пятый элемент формулы управления. Осознанность и лояльность (ОЛ).**

*Почему самым важным в достижении результата является формирование у сотрудников правильного отношения к работе? Что такое лояльность к компании? Как сделать так, чтобы перемены в компании воспринимались нормально и внедрялись легко? Чем вредны некоторые виды немонетарной мотивации? Почему командообразование лучше проводить на рабочем месте, а не на природе? Почему на самом деле сотрудники должны мотивировать своих работодателей, а не наоборот? И почему лучше использовать термин «обратная связь», а не «мотивация»?*

Мифы современной мотивации. К каким потерям в бизнесе приводит слепое следование новым трендам.

**Результат:** Один инструмент - техника фильтрации логически доказанных и обоснованных технологий управления из общего информационного потока, определение безопасных способов немонетарной мотивации сотрудников.

**Дополнительно:** особенности профессий с легким входом и выходом, избавляемся от шантажа сотрудников, как пресечь «кражи» клиентских баз, коммерческой тайны, секреты «хорошего» расставания с сотрудниками, профилактика конфликтных ситуаций в коллективе.

**В результате участия в семинаре-тренинге участники получают универсальную формулу управления компанией/подразделением, которая позволяет:**

1. Решать любые проблемы управления (которые есть сейчас и могут появиться в будущем).
2. Провести аудит систем управления, выявить и устранить собственные ошибки.
3. Создать систему управления сотрудниками и бизнес-процессами с минимальными затратами времени, сил, средств.
4. Поучить универсальный индикатор, с помощью которого можно отделять эффективные методы управления, от неэффективных.
5. Минимизировать затраты на обучение сотрудников.
6. Минимизировать отклонения при внедрении изменений в бизнес-процессы компании.
7. Повысить производительность труда.

С уважением,  
Ольга Якимова.

- .....
- стратегические сессии развития и планирования
  - корпоративные университеты и саморазвивающиеся организации
  - тренинги в области менеджмента и маркетинга
  - программы продвижения компаний, товаров, услуг
  - управление в стиле коучинг