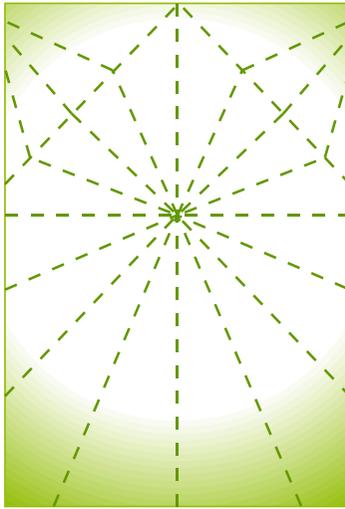


Загрузите заранее рабочую тетрадь

Загрузить



стратоплан

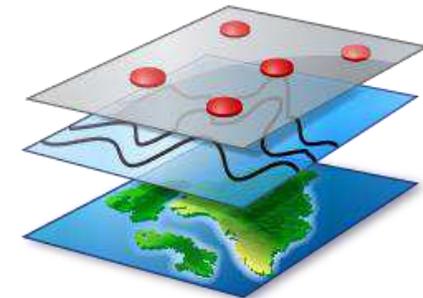
ШКОЛА МЕНЕДЖЕРОВ И ТИМЛИДОВ



Управленческие инструменты

Системный менеджмент на пальцах

Слава Панкратов
Александр Орлов



Организаторы

стратоплан

ШКОЛА МЕНЕДЖЕРОВ И ТИМЛИДОВ

Стратосфера



6 часов
Семинар

1.000 студентов
в месяц

Клубы



3 месяца
Вебинар

1.500 студентов
за 2 года

Семинары



1-2 дня
Семинар

Открытый и
корп.формат

Тренинги



2 дня
Тренинг

4.000 студентов
за 3 года

Софт-скиллз для менеджеров и руководителей

Организаторы

СТРАТОПЛАН

ШКОЛА МЕНЕДЖЕРОВ И ТИМЛИДОВ

<https://www.stratoplan-school.com>

ASK@stratoplan-school.com

@stratoplan #stratosfera

<https://vk.com/stratoplan>

<https://www.facebook.com/Stratoplan>

<https://t.me/StratoplanRu>

<https://www.instagram.com/stratoplan/>



Тренера

стратоплан

ШКОЛА МЕНЕДЖЕРОВ И ТИМЛИДОВ



Александр Орлов

Санкт-Петербург, Россия

[@happym](#)



Слава Панкратов

Киев, Украина

[@pankratov](#)

Клиенты

стратоплан

ШКОЛА МЕНЕДЖЕРОВ И ТИМЛИДОВ

12

лет на
рынке

23 000+

студентов



Формат

стратоплан

ШКОЛА МЕНЕДЖЕРОВ И ТИМЛИДОВ



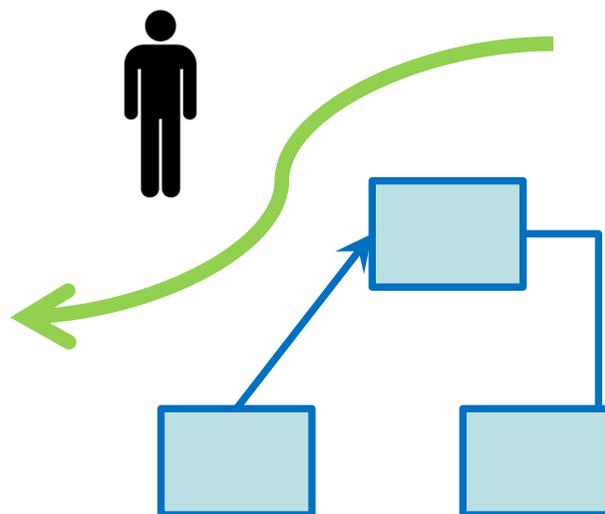
Мы не лечим «по фотографиям»

Что на выходе?

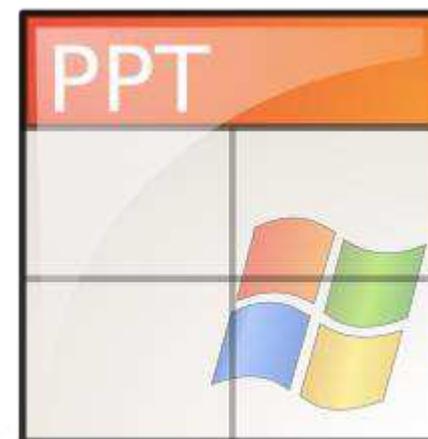
стратоплан

ШКОЛА МЕНЕДЖЕРОВ И ТИМЛИДОВ

Ваш конспект



Презентация



Что будет сегодня

1. 4 принципа конструктивного общения
2. 4-фазный алгоритм решения проблем
3. 4 причины, почему люди чего-то не делают
4. М: Я/Они – + /-
5. М: Интерес/Компетентность
6. 5 вопросов на прояснение цели
7. 4 вопроса на прояснение критики

8. М: Конструктивность/Конфронтация
9. М: Доверие-прозрачность
10. М: Типология Адизеса
11. М: Результат/Заметность
12. М: Заинтересованность/Власть
13. М: Срочное/Важное
14. М: Осознанность/Компетентность
15. Цикл Дэвида Колба
16. М: Мотивация/Компетентности

**Решение проблем
с людьми**

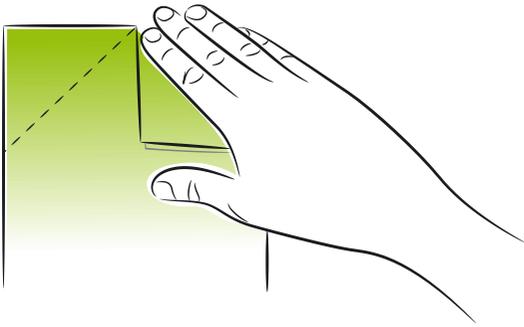
Мотивация

**Работа с руководством
и заказчиком**

Саморазвитие

Погружение в контекст





3 ВОПРОСА



1. Вспомните самую сложную ситуацию на работе, когда вы реально не знали, что делать?
2. Чего вам сейчас не хватает в плане умения работать с людьми?
3. Ближайший непростой разговор?

Принципы конструктива



Энди Гроув

1. Своевременность
2. Адресность
3. Факты и данные
4. Намерение решить
проблему, а не человека

Конструктивная конфронтация: алгоритм

Подготовка

- Определите проблему
- Поставьте цель
- Запланируйте подход
- Решите, когда обсудить проблему

Контроль

- Установите дату, чтобы обсудить прогресс
- Проверьте, достигнута ли цель
- Проверьте, что процесс работает для обеих сторон

Проблема

- Озвучьте проблему
- Послушайте точку зрения другой стороны
- Согласие по проблеме

Решение

- Попросите предложить решения
- Рассмотрите варианты решения; выберите одно
- Зафиксируйте договоренность

Обсуждение

Решение проблем
с людьми

4 причины, почему люди чего-то не делают

1. Нечеткая цель
(поняли по-своему)
2. Не умеют
3. Не могут
4. Не хотят





Как мы оцениваем себя и других

Характер	Обстоя- тельства
Обстоя- тельства	Характер

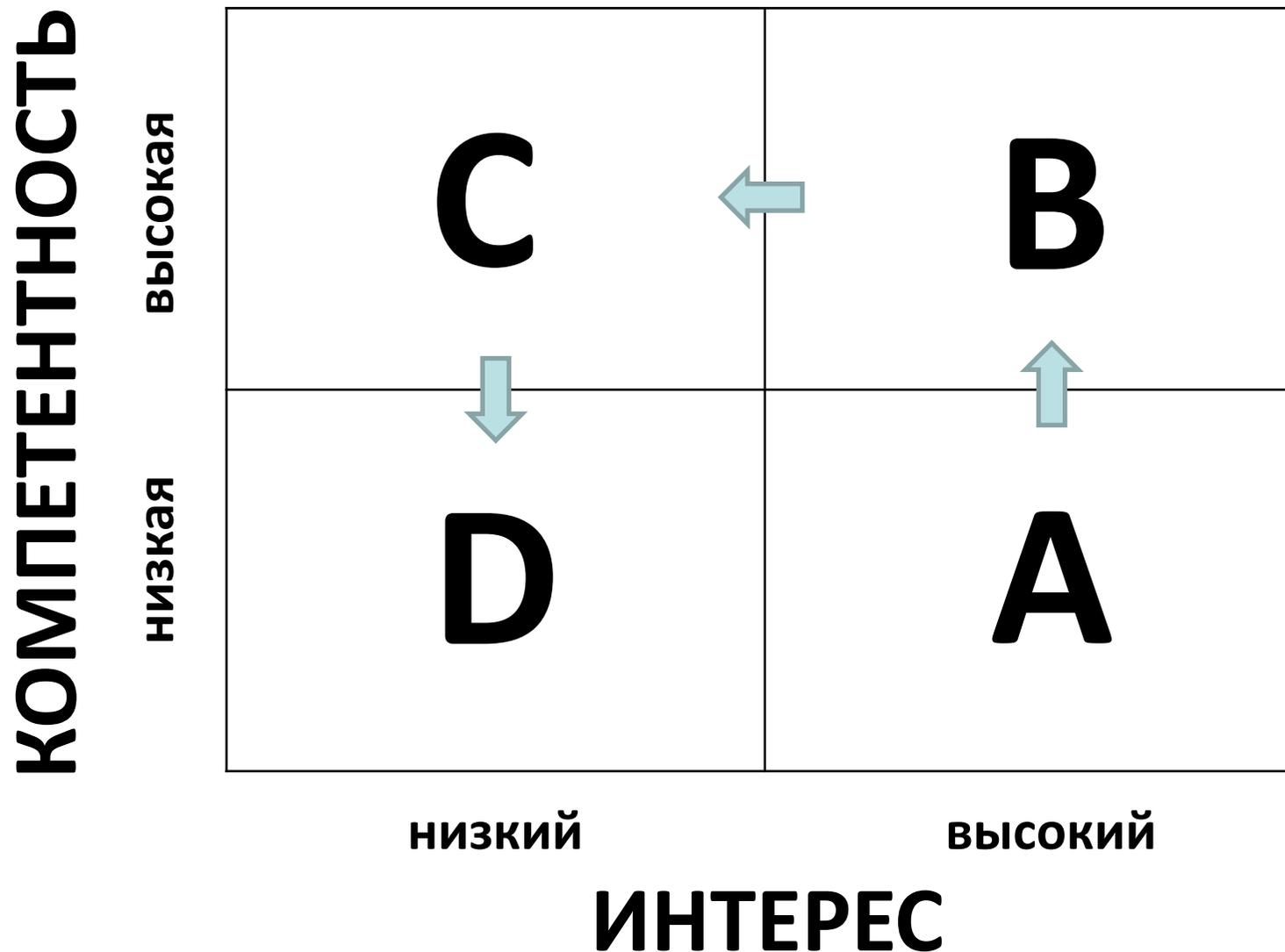
Я

ОНИ

ХОРОШЕЕ

ПЛОХОЕ

Матрица интереса и компетентности



Вопросы на прояснение целей

- Чего ты хочешь?
- Почему для тебя это ценно?
Зачем?
- От чего ты готов отказаться?
- Что ты сделаешь завтра?
- Как ты поймешь, что ты этого достиг?



Вопросы на прояснение критики

- Что случилось?
- В чем это выражается?
- Почему это плохо?
- Чего хочется? Что делать?

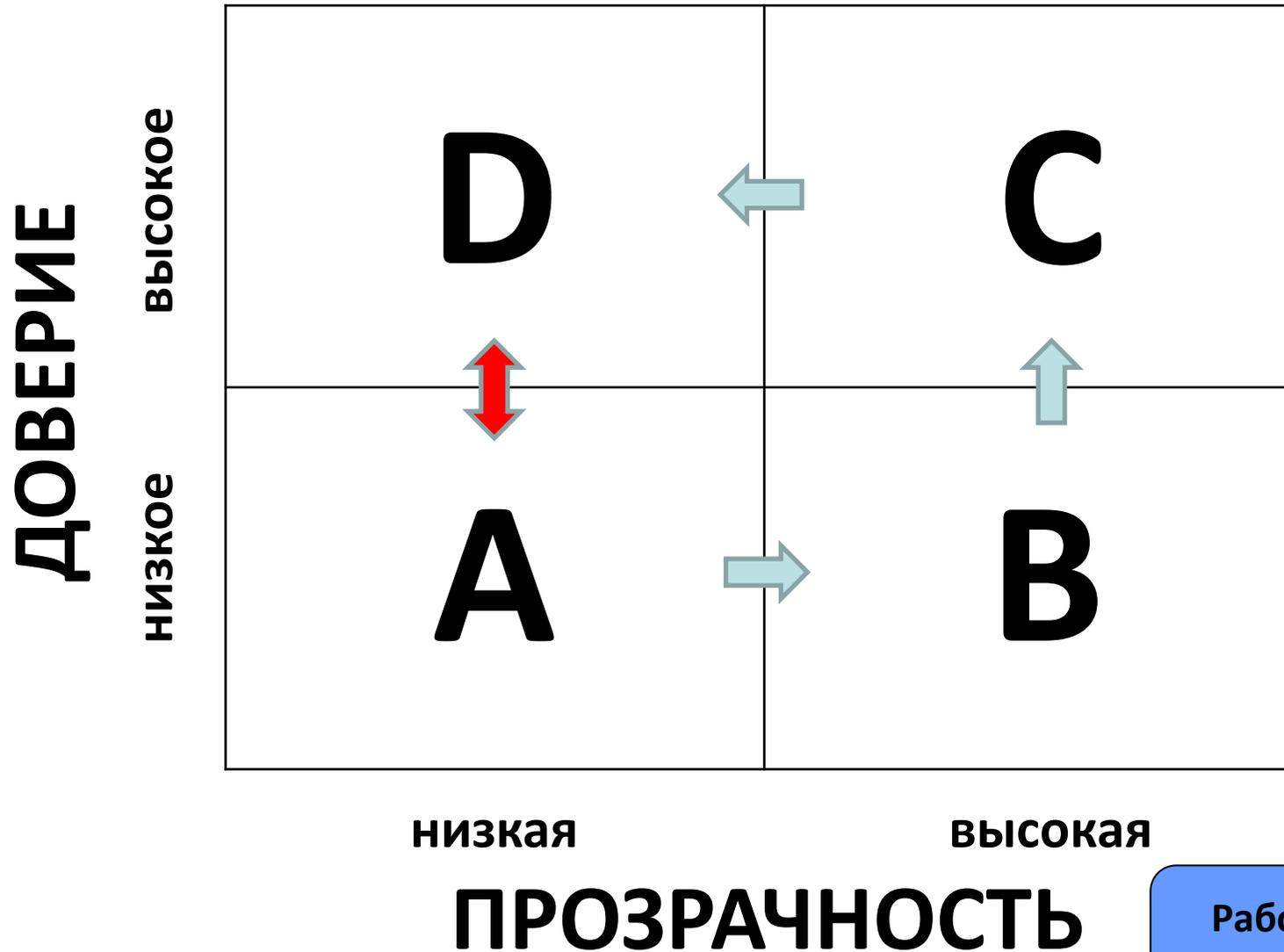


Матрица конструктивности и конфронтации

КОНФРОНТАЦИЯ	высокая	Г. Win/Lose	А. Win/Win
	низкая	Д. Lose/Lose	В. Lose/Win
		низкая	высокая
		КОНСТРУКТИВНОСТЬ	

Б. Компромисс

Матрица доверия и прозрачности



Работа с руководством
и заказчиком

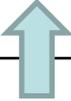
Типология лидерства по И.Адизесу

Перспектива	Краткосрочная	Производитель (P)	Администратор (A)
	Долгосрочная	Предприниматель (E)	Интегратор (I)
		Результаты	Эффективность

Матрица результата и заметности

ЗАМЕТНОСТЬ	высокая	Хвастуны	Молодцы
	низкая	Упыри	Молчуны
		нет	есть

РЕЗУЛЬТАТ



Работа с руководством
и заказчиком

Матрица власти и заинтересованности

ВЛАСТЬ

высокая

низкая

Не беспокоить	Плотно работать
Мониторить (пока ничего не делать)	Информировать

низкая

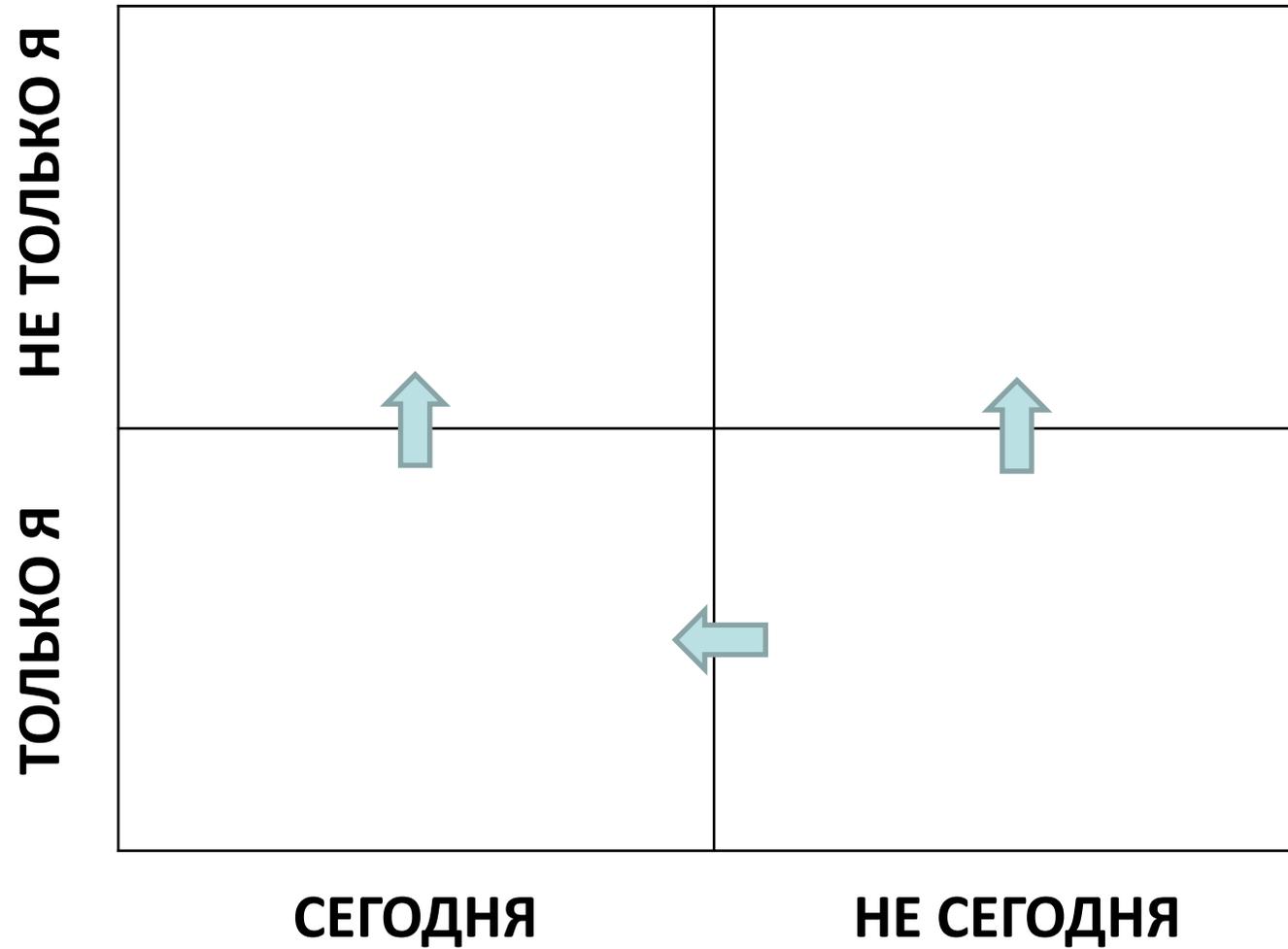
высокая

ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ

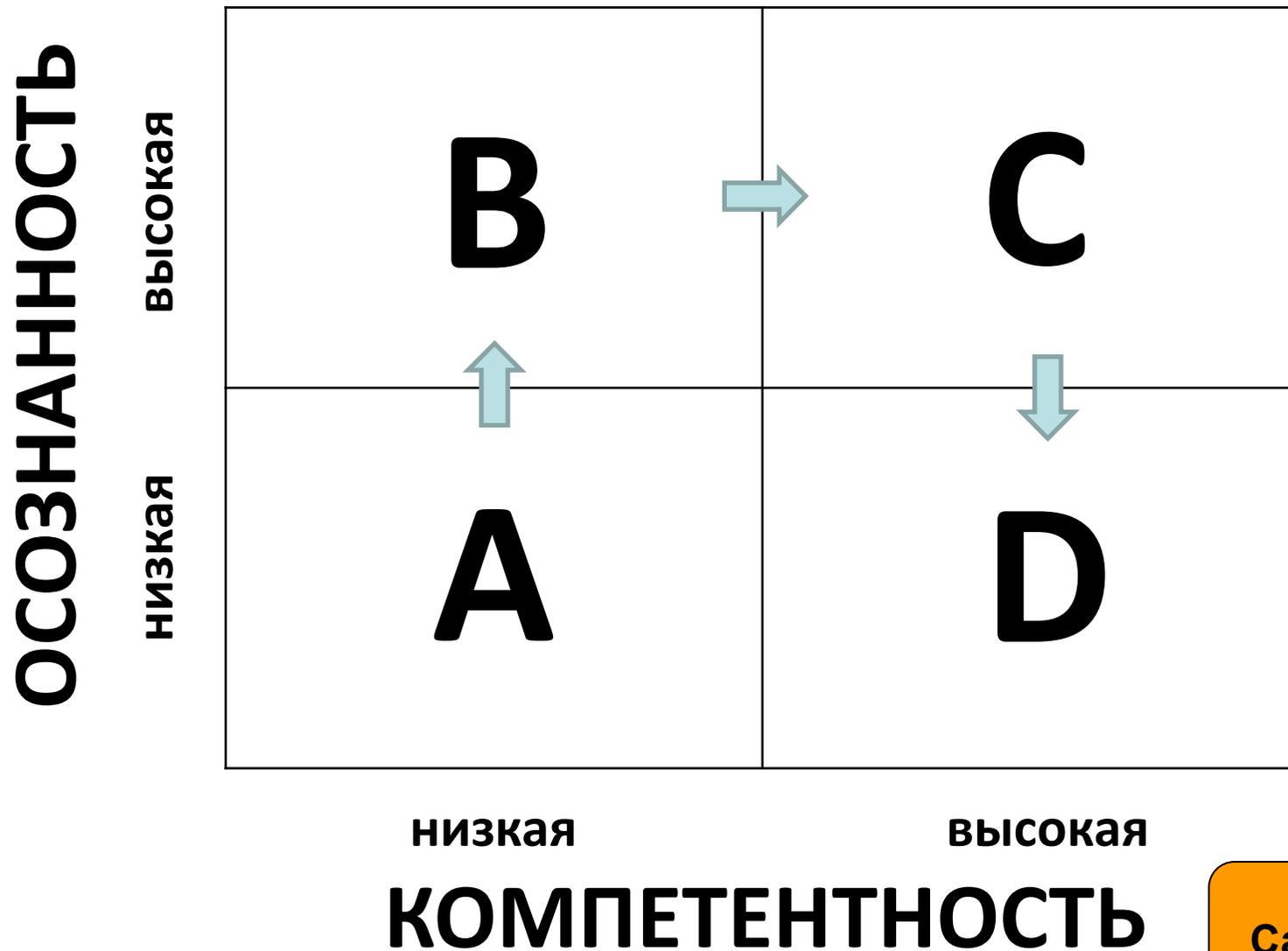
Матрица власти и заинтересованности

- Какой интерес к вашей идее по деньгам и не по деньгам у них может быть?
- Что их больше всего мотивирует?
- Какую информацию они от вас хотят?
- В каком виде они хотят получить информацию? Как ее лучше донести?
- Каково их текущее мнение о вашей работе? На чем оно основано?
- Что влияет на их мнение, и кто конкретно влияет на их мнение о вас? Не являются ли эти люди в свою очередь важными стэйкхолдерами?
- Если они вероятно не очень хорошо к вам относятся, что может помочь им поддержать вашу идею?
- Если вы думаете, что не сможете получить их поддержку, что вы сможете сделать и как вы сможете управлять их оппозицией?
- На кого еще влияет их мнение? Те люди в свою очередь тоже будут являться стэйкхолдерами?

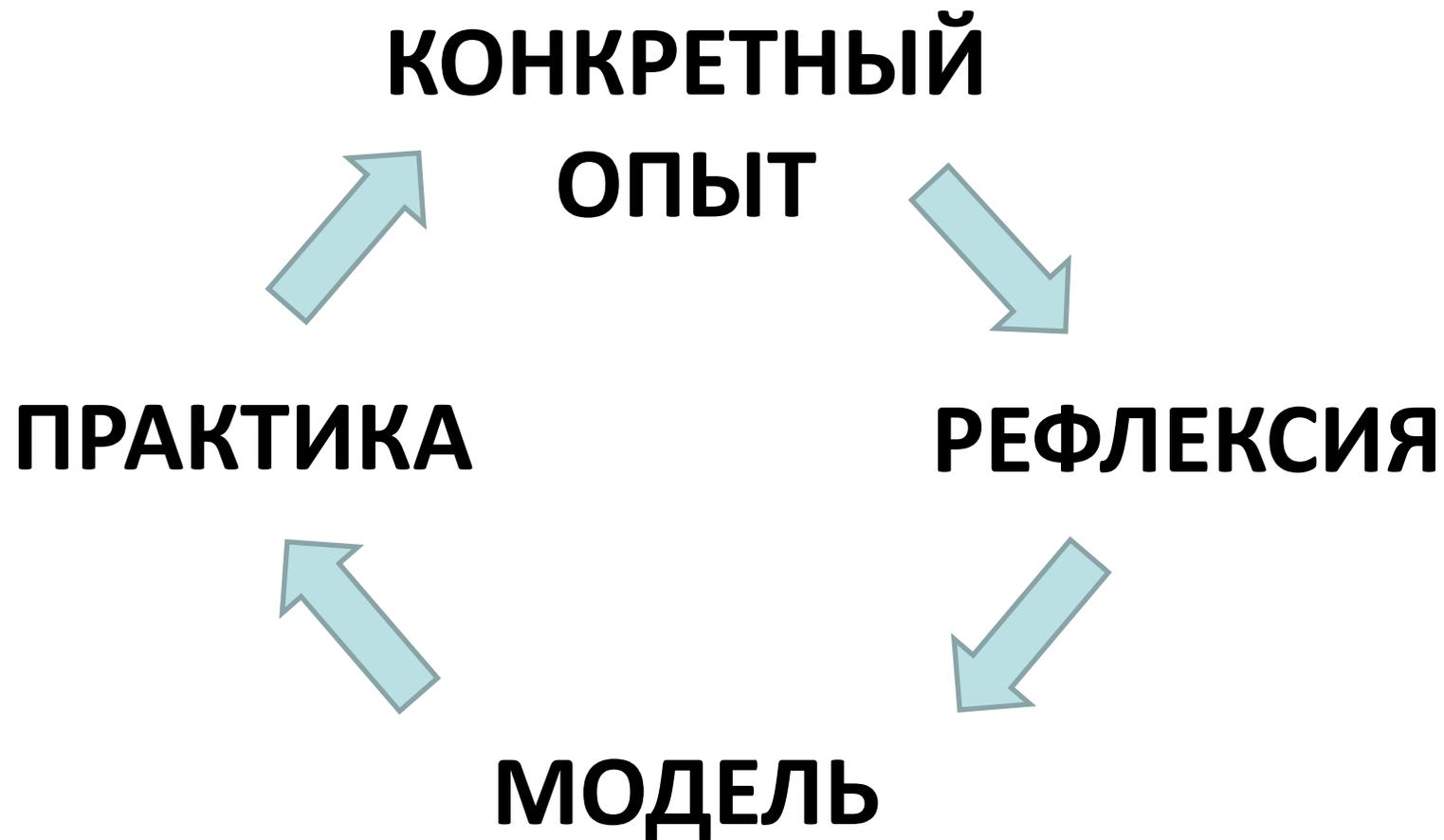
Матрица Эйзенхауэра



Матрица осознанности и компетентности



Цикл Колба



Матрица ситуационного управления

МОГУ

есть

Искать, что
интересно

Не мешать
Следить

нет

Учить и
смотреть

Учить

нет

есть

ХОЧУ

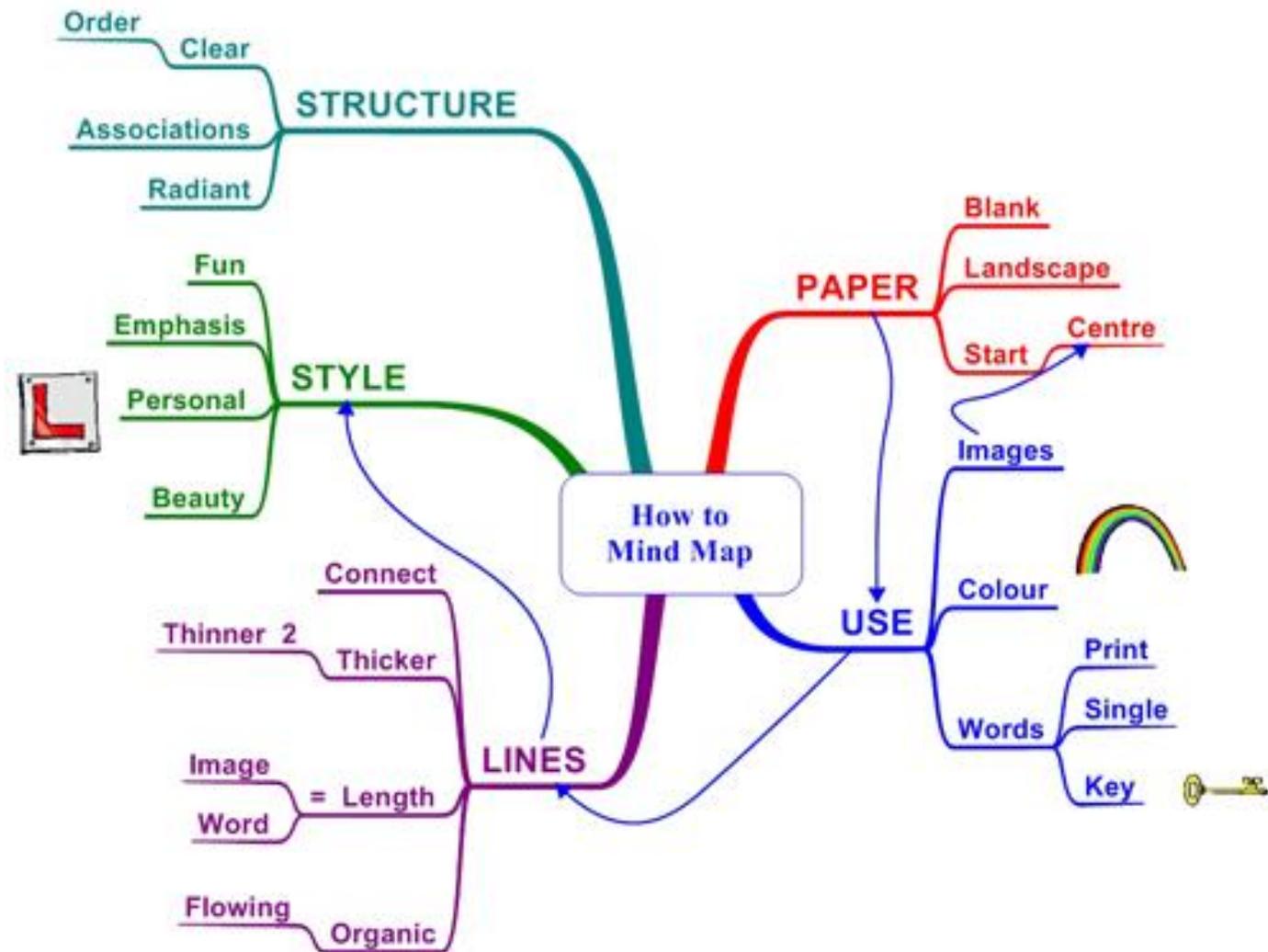
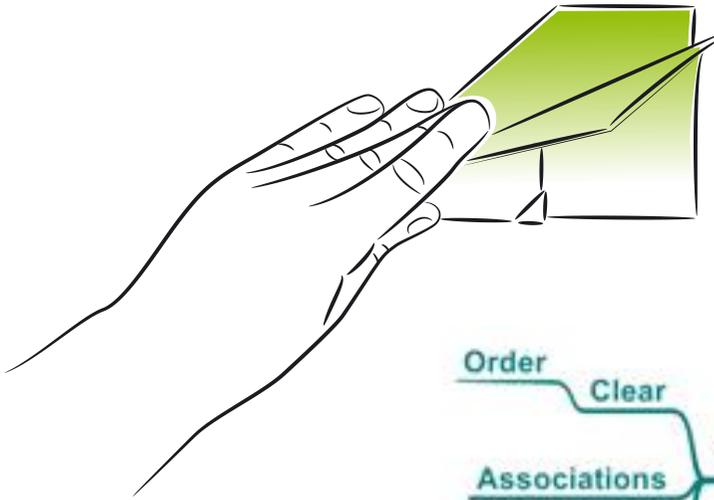
Решение проблем
с людьми

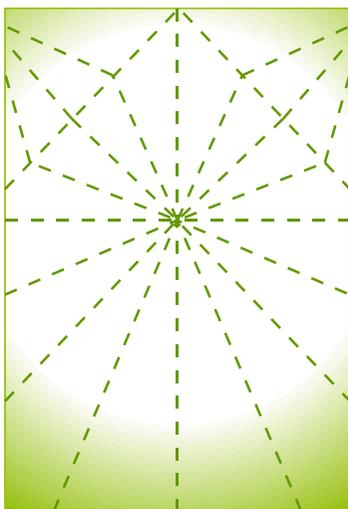
Что мы сегодня рассмотрели:

1. 4 принципа конструктивного общения
2. 4-фазный алгоритм решения проблем
3. 4 причины, почему люди чего-то не делают
4. М: Я/Они – + /-
5. М: Интерес/Компетентность
6. 5 вопросов на прояснение цели
7. 4 вопроса на прояснение критики
8. М: Конструктивность/Конфронтация
9. М: Доверие-прозрачность
10. М: Типология Адизеса
11. М: Результат/Заметность
12. М: Заинтересованность/Власть
13. М: Срочное/Важное
14. М: Осознанность/Компетентность
15. Цикл Дэвида Колба
16. М: Мотивация/Компетентности

НО КОЕ ЧТО ОСТАЛОСЬ ЗА СКОБКАМИ...

ПОДВОДИМ ИТОГ





стратоплан

ШКОЛА МЕНЕДЖЕРОВ И ТИМЛИДОВ



Управленческие инструменты

Системный менеджмент на пальцах

Слава Панкратов

Александр Орлов

ask@stratoplan-school.com

