



Программа авторской семинар-сессии
Александра Фридмана

Управление выбором сотрудников: как заложить основу для правильной корпоративной культуры

Технологии синхронизации принципов
«добра/зла» и норм поведения

1. Как и зачем управлять выбором сотрудников?

Если вы не формируете среду, в которой сотрудник обеспечивает нужные результаты правильными действиями, то единственный выход – усиливать «ручной привод», что дорого, и - приводит к бегству профессионалов. **Лучше бы вам начать это делать;**

2. Из чего собирать операционную систему, основу для правильной культуры;

Формирование организационной культуры часто напоминает пляску шаманов – имитаторов: руководителю, вроде бы, нечего возразить на предложения, но в итоге всё оборачивается пустыми ритуалами. **Но: есть эффективные подходы;**

3. Термины и нормы – как базовые элементы операционной системы;

Основные расхождения начинаются с отсутствия единой расшифровки ключевых терминов и внятно сформулированных норм отношения к работе. И - взаимное недовольство + пустые споры. **Лучше: сформулировать важное для бизнеса;**

4. Как должен действовать сотрудник при получении сложного задания?

Ждём горящих глаз и мгновенного рывка для скорейшего выполнения. Ничем хорошим это не заканчивается, мы убеждаемся, что сделано не то и/или не так, если вообще что-то сделано. **Важно: оценить ресурсы и дать обратную связь.**

5. Как сотрудник должен относиться к полученному заданию?

Часто бывает так, что у них есть свой взгляд на содержание и критерии задания, а иногда и на сам факт его выполнения. В итоге руководителю остаётся сомнительное удовольствие реагировать «задним числом». **Есть ли иной выход? Да!**

6. Как должен поступать сотрудник, если в процессе выполнения он столкнулся с проблемой?

Ни один план и ни одно делегированное задание не может предусмотреть всего, что может произойти. **Сотрудник должен понимать правильный алгоритм своих действий при появлении препятствий.**

7. Сотрудник и субординация – о взаимоотношениях с руководителем.

Кто и к кому должен искать подходы? Конечно, руководитель должен обеспечить разумно индивидуальный подход к сотруднику. **С другой стороны, и сотрудник правильно – а мы опишем, как - должен относиться к диалогу с руководителем.**

8. Как начинать новую жизнь и установить в компании операционную систему?

Увы, но благие намерения по внедрению изменений часто оборачиваются пшиком. Допустим, мы теперь понимаем, как должна выглядеть основа для формирования правильной культуры. **Но как сделать, чтобы всё не обернулось формальным согласием и фактическим саботированием? Ответ будет!**

Продолжительность: 1 день, 8 академических часов;