

Навыки руководителя: зеркало подскажет



Мои сотрудники делают только то, что им сказали, на них нельзя положиться, они ни на что не способны, отсиживают положенные восемь часов, в рабочее время ведут беседы на личные темы, совсем не интересуются делами фирмы и т.п. Жалобы подобного рода можно часто услышать в кругу предпринимателей.

Конечно, непросто найти нужных людей и

сохранить их. Но тот, кто недоволен своими сотрудниками, должен сначала задать себе два вопроса:

- Кто принял этих сотрудников на работу?
- Кто несет ответственность за управление этими сотрудниками?

Тот, кто на оба вопроса ответит «я сам», задумается и спросит себя, как такое могло случиться. При приеме сотрудников была уверенность в том, что у кандидата есть потенциал для успешного выполнения заданий. И разве не было времени, когда этот сотрудник работал успешно и с удовольствием? Когда и почему сотрудник потерял стимул? Как часто подавлялась его собственная инициатива, игнорировались идеи, а ему самому отказывали в повышении квалификации? Был ли сотрудник в курсе текущих дел и вовлечен в принятие решений? Какие перспективы ему открывались?

Неоспоримый факт: успехи и мотивация сотрудников - показатель способностей их шефа как руководителя. Это значит, что тот, кто показывает пальцем на своих сотрудников, тремя пальцами показывает на себя самого.

Руководите по принципу оценки ценностей:

- Во главе угла находится человек.
- Необходимо уважать достоинство каждого сотрудника.
- Каждый получает поддержку, которая необходима ему для выполнения его задач.
- Безупречное поведение и открытое общение определяют сотрудничество.

Руководство – трудная задача. Она требует не только на профессиональных навыков, но характера и личных данных. Руководить – это прежде всего брать на себя ответственность за людей, которые доверяются вашему руководству. Существуют разные инструменты, которые помогут решить эти задачи, но все они бесполезны, если руководитель не уделяет сотрудникам необходимое внимание.

Отношение шефа сотрудники чувствуют очень хорошо. Они точно знают, если их недооценивают. Хорошо руководить, не уважая других, невозможно. Это ни в коем случае не означает, что ошибки и неудачи нужно спускать на тормозах. Могут возникнуть ситуации, когда расставание с работником неизбежно. Но и в этом случае сразу видно, уважают ли на предприятии достоинство каждого человека.

Умение руководить зависит от наших способностей общаться с другими людьми. Поэтому руководить – это значит пожизненно учиться и постоянно работать над своим характером. Стиль руководства зависит от индивидуальных особенностей личности. Поэтому не существует правильного или неправильного стиля руководства. Намного важнее верно оценивать собственные силы и действовать искренне, предсказуемо и убедительно.

Вы хотите поработать над своими навыками руководителя? Обратитесь к нам!

Цитата месяца

„Настоящие лидеры глядят не в учебники, а в глаза своих сотрудников“

Моник Р. Зигель,
консультант по менеджменту

В этом месяце мы предлагаем Вам следующие тренинги:

Семинар для предпринимателей для определения статуса

ESW[®] (3ч.) - 01./13.12.2011

Стратегическое планирование предприятия

BYB[®] - 02./03./16./17.12.2011
- 23./24.12.2011

Профессиональная продажа франшиз

PFS[®] - 08./09./10./11./12.12.2011

Планирование времени и дел

TAP[®] - 21.12.2011

Основы управления персоналом

LYT BBB[®] - 22./23.12.2011

Эффективная самоорганизация

POP[®] - 24./25.12.2011

Эффективная работа на выставке

PAM[®] - 26.12.2011

Я понял, какой я есть и чего мне на данный момент не хватает.

Иван Трифонов
ООО Делер НФ и БИ, Любля,
участник ESW[®], 16.11.2011

Введение в курс дела новых сотрудников дает возможность вовремя скорректировать ошибки найма, задать правильное направление нового сотрудника, четко озвучивать его цели и задачи, требовать результаты.

Наталья Майорова
ООО «Вортманн Восток»,
участница LYT-EOM[®], 19.11.2011

СЛЕДИТЕ ЗА НАМИ В TWITTER



Führungskompetenz: Was der Blick in den Spiegel zeigt



„Meine Mitarbeiter machen nur Dienst nach Vorschrift, sind unzuverlässig, unfähig, reißen nur ihre acht Stunden herunter, führen zu viele Privatgespräche während der Arbeitszeit, interessieren sich gar nicht für die Firma, etc. Klagen dieser Art hört man häufig in Unternehmerkreisen.“

Sicher, es ist nicht immer einfach, die richtigen Leute zu finden und zu binden. Doch wer mit seinen Mitarbeitern unzufrieden ist, sollte sich zunächst zwei Fragen stellen:

- Wer hat diese Mitarbeiter eingestellt?
- Wer ist für die Führung dieser Mitarbeiter verantwortlich?

Wer beide Fragen mit „ich selbst“ beantworten muss, wird ins Grübeln kommen und sich fragen, wie es soweit kommen konnte. Bei der Einstellung des Mitarbeiters war man sich doch sicher, dass der Kandidat das Potenzial hat, seine Aufgaben erfolgreich zu erledigen. Und gab es nicht eine Zeit, in der dieser Mitarbeiter mit Motivation und Elan bei der Sache war? Wann und warum hat der Mitarbeiter die Motivation verloren? Wie oft wurde Eigeninitiative unterbunden, wurden Ideen ignoriert, wurde Weiterbildung verweigert? War der Mitarbeiter stets gut informiert und wurde er in Entscheidungen eingebunden? Welche Perspektiven hat man ihm eröffnet?

Tatsache ist: Die Mitarbeiter spiegeln mit ihren Leistungen und in ihrer Motivation die Führungsfähigkeiten des Chefs wider. Wer also mit dem Finger auf seine Mitarbeiter zeigt, der deutet gleichzeitig mit drei Fingern auf sich selbst.

Führen nach dem Grundsatz der Wertschätzung

- Der Mensch steht im Mittelpunkt.
- Die Würde jedes einzelnen Mitarbeiters wird geachtet.
- Jeder bekommt die Unterstützung, die er für die Bewältigung seiner Aufgaben braucht.
- Fairness und offene Kommunikation bestimmen die Zusammenarbeit.

Mitarbeiterführung ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Sie basiert nicht allein auf fachlicher Kompetenz, sondern auf Charakter und persönlichen Fähigkeiten. Führung heißt vor allem, Verantwortung für die Menschen zu übernehmen, die sich unserer Führung anvertrauen. Es gibt eine Vielfalt von Werkzeugen, die helfen, diese Aufgaben zu lösen, doch sie alle greifen nicht, wenn die Führungskraft den Mitarbeitern nicht die notwendige **Wertschätzung** entgegenbringt.

Mitarbeiter haben dabei feine Antennen. Sie spüren genau, wenn sie gering geschätzt werden. Gute Führung ohne Wertschätzung ist jedoch unmöglich. Dies bedeutet keineswegs, dass man schlechte Leistung tolerieren muss. Es kann auch Situationen geben, in denen eine Trennung von einem Mitarbeiter unumgänglich ist. Doch auch in diesem Fall zeigt sich, ob die Würde des Einzelnen geachtet bleibt.

Die Qualität der Führung ist abhängig von unserer Fähigkeiten, mit anderen Menschen umgehen zu können. Führung bedeutet daher lebenslanges Lernen und Arbeiten am eigenen Charakter. Der Führungsstil hängt von der individuellen Persönlichkeit ab. Daher gibt es keinen richtigen oder falschen Führungsstil. Vielmehr ist es wichtig, die eigenen Stärken zu kennen und authentisch, berechenbar und glaubwürdig zu handeln.

Wollen Sie an Ihrer Führungskompetenz arbeiten? Sprechen Sie uns an.

Zitat des Monats

„Echte Leader schauen nicht in Führungsbücher, sondern in die Augen ihrer Mitarbeiter.“

Monique R. Siegel, Unternehmensberaterin

In den nächsten Wochen können wir Ihnen u.a. folgende Trainings anbieten:

**Unternehmerworkshop
Standortbestimmung**

ESW[®] (34.) - 01./13.12.2011

Strategische Unternehmensplanung

BYB[®] - 02./03./16./17.12.2011
- 23./24.12.2011

Professioneller Franchiseverkauf

PFS[®] - 08./09./10./11./12.12.2011

Zeit- und Aktivitätenplanung

TAP[®] - 21.12.2011

Business Building Basics

LYT BBB[®] - 22./23.12.2011

Effektive Eigenorganisation

POP[®] - 24./25.12.2011

**Professionelles Auftreten
am Messestand**

PAM[®] - 26.12.2011

Ich habe verstanden, wo ich derzeit stehe und was ich für mich noch benötige.

Ivan Trifonov
OOO Doehler NF and BI, Lobnya,
Teilnehmer ESW[®], 16.11.2011

Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter erlaubt es, rechtzeitig Recruitingfehler zu korrigieren, den Mitarbeiter von Beginn an richtig zu orientieren, Ziele und Aufgaben klar zu formulieren und dementsprechend Ergebnisse zu monitoren.

Natalya Mayorova
OOO «Wortmann Wostok»,
Teilnehmerin LYT-EOM[®], 19.11.2011