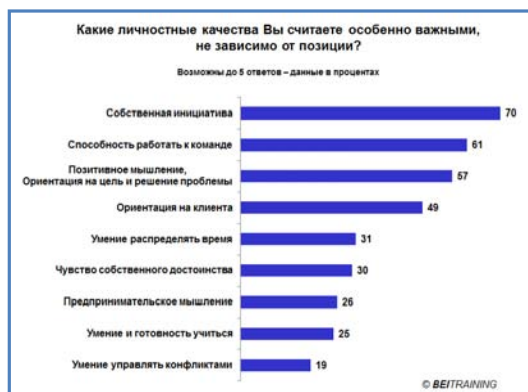


Собственная инициатива – легко разрушить, трудно создать



Собственная инициатива, командный дух и позитивное мышление. Эти три качества работодатели чаще всего требуют от своих сотрудников. Таков результат опроса предпринимателей на тему People Skills, который был проведен **BEITRAINING®** в ноябре 2011. Некоторые участники выразили сомнения в том, что этим качествам вообще можно научиться. Мы хо-

тим заняться этим вопросом плотнее и рассмотреть три самые распространенные социальные компетенции.

3 место: позитивное мышление

Способность мыслить позитивно даже в трудных ситуациях во многом формируется в детстве и при помощи приобретенного опыта. Как раз при рекрутинге важно обращать внимание на правильную настрой кандидатов. Кто хочет развивать и улучшать позитивное мышление своих сотрудников, может многого добиться собственным примером руководителя. Ключ к этому – позитивная мотивация. Длительного успеха можно добиться, если изменить процесс мышления. Предпосылка к тому – готовность сотрудника изменить собственное поведение. Длинный путь, который все же стоит того – и для сотрудника, и для фирмы.

2 место: командный дух

Конечно, одни люди легче и охотнее работают в команде, чем другие. Но разбудить командный дух и постоянно его укреплять – это задача хорошего руководителя. Исключительно полезной на практике оказалась идея «внутреннего клиента». Ее цель – разъяснить сотрудникам, почему лучше рассматривать своего коллегу в качестве клиента и так же с ним обращаться. Кроме того, существует целый ряд инструментов для поддержки командного духа.

1 место: собственная инициатива

Сотрудникам, проявляющим собственную инициативу, нужны:

- Четкие рамки, в которых они могут самостоятельно принимать решения.
- Руководитель, который предсказуем.
- Уверенность в конструктивной корректировке ошибок.

Руководителю легко подавить инициативу своих сотрудников, но и настолько же трудно ее вновь создать. Сотрудник, привыкший, что активное поведение нежелательно и даже наказуемо, просто будет ждать инструкций. Осмелятся ли сотрудники проявить инициативу, зависит от поведения их непосредственного начальника. Предпосылкой собственной инициативы являются доверие и четкие границы собственной сферы принятия решений.

Чем более предсказуем при этом начальник, тем проще для сотрудника действовать от его имени. К тому же сотрудник должен быть уверен в том, что его шеф конструктивно реагирует на свои ошибки и ошибочные оценки.

Цитата месяца

«Кто хочет соответствовать своей роли руководителя, должен быть достаточно разумным, чтобы поручать задания подходящим людям, и достаточно дисциплинированным, чтобы не вмешиваться в их дела».

Теодор Рузвельт

В этом месяце мы предлагаем Вам следующие тренинги:

Семинар для предпринимателей для определения статуса
ESW® (3ч.) - 24.01.2012

Стратегическое развитие франчайзинга
SFD® - 16./17.01.2012

Профессиональные техники продаж для торговых агентов
QSS® - 21./22.01.2012

Профессиональная продажа франшиз
PFS® - 27./28.01.2012

Планирование времени и дел
TAP® - 29.01.2012

Эффективная работа на выставке
PAM® - 30.01.2012

Во время тренинга заставили смотреть на себя «сверху» ... После первых дней тренинга я постепенно начала применять принцип ПОУВ. Успешно! Уже лучше получается делегировать задания сотрудникам, а также мужу 😊. Более рационально распределяю свое время, уменьшилась email-зависимость.

Светлана Родионова
ООО «Столица»,
участница POP®, 17.12.2011

СЛЕДИТЕ ЗА НАМИ В TWITTER



Eigeninitiative – leicht zu zerstören, schwer aufzubauen

Welche People Skills halten Sie unabhängig von der Position für besonders wichtig?
Bis zu 5 Antworten möglich – Angaben in Prozent



ge wollen wir nachgehen und die drei meistgewünschten Sozialkompetenzen genauer unter die Lupe nehmen.

Platz 3: Positives Denken

Die Fähigkeit, auch in schwierigen Situationen positiv zu denken, wird in hohem Maße durch die Prägung während der Kindheit und durch gesammelte Erfahrungen bestimmt. Bereits bei der Rekrutierung ist es also wichtig, auf die richtige Einstellung des Kandidaten zu achten. Wer bei seinen Mitarbeitern positives Denken fördern und verstärken will, kann durch sein Führungsverhalten viel bewirken. Positive Motivation ist der Schlüssel dazu. Nachhaltigen Erfolg bringt die Veränderung der Denkprozesse. Dies setzt die Bereitschaft des Mitarbeiters voraus, das eigene Verhalten zu ändern. Ein langer Weg, der jedoch für Mitarbeiter und Firma lohnenswert ist.

Platz 2: Teamgeist

Sicherlich, manche Menschen arbeiten leichter und lieber im Team als andere. Aber Teamgeist zu wecken und immer wieder zu stärken, ist die Aufgabe einer guten Führungskraft. Als ausgesprochen hilfreich hat sich in der Praxis die Idee des „internen Kunden“ erwiesen. Ziel ist es hierbei, den Mitarbeitern klar zu machen, welche Vorteile es für sie bringt, ihre Kollegen als Kunden zu sehen und auch so zu behandeln. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Instrumenten, um den Teamgeist zu fördern.

Platz 1: Eigeninitiative

Mitarbeiter, die Eigeninitiative zeigen, brauchen:

- Klare Richtlinien, in welchem Rahmen sie Entscheidungen selbstständig treffen können
- Eine Führungskraft, die berechenbar ist
- Die Sicherheit einer konstruktiven Fehlerkultur.

Entscheidungsspielräume. Je berechenbarer der Vorgesetzte dabei ist, desto einfacher ist es für den Mitarbeiter, in seinem Sinne zu agieren. Zudem braucht der Mitarbeiter die Sicherheit, dass sein Chef mit seinen Fehlern und Fehleinschätzungen konstruktiv umgehen kann.

Für eine Führungskraft ist es leicht, die Eigeninitiative seiner Mitarbeiter zu unterbinden, aber umso schwieriger, sie wieder aufzubauen. Wer die Erfahrung gemacht hat, dass eine aktive Vorgehensweise ungewünscht ist oder gar bestraft wird, wird sich angewöhnen, lieber auf Instruktionen zu warten. Ob Mitarbeiter Eigeninitiative wagen, ist vom Führungsverhalten ihres direkten Vorgesetzten abhängig. Eigeninitiative setzt Vertrauen voraus und das Wissen um die eigenen

¹ Die vollständigen Ergebnisse der Unternehmerbefragung finden Sie hier: http://static.bei-training.com/files/div/Befragung_PeopleSkills.pdf

Zitat des Monats

„Wer seiner Führungsrolle gerecht werden will, muss genug Vernunft besitzen, um die Aufgaben den richtigen Leuten zu übertragen, und genügend Selbstdisziplin, um ihnen nicht ins Handwerk zu pfuschen.“

Theodor Roosevelt

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

Unternehmerworkshop Standortbestimmung

ESW[®] (34.) - 24.01.2012

Strategic Franchise Development

SFD[®] - 16./17.01.2012

Professionelle Verkaufstechniken für den Außendienst

QSS[®] - 21./22.01.2012

Professioneller Franchiseverkauf

PFS[®] - 27./28.01.2012

Zeit- und Aktivitätenplanung

TAP[®] - 29.01.2012

Professionelles Auftreten am Messestand

PAM[®] - 30.01.2012

Während des Training hab ich mich «von außen» beobachtet ... Bereits nach den ersten Trainingstagen habe ich schrittweise das DAVE-Prinzip angewendet. Erfolgreich! Es gelingt inzwischen schon besser, Aufgaben an die Mitarbeiter, und auch an meinen Ehemann ☺ zu delegieren. Ich plane meine Zeit rationaler und konnte meine Email-Abhängigkeit mindern.

Светлана Родионова
ООО «Столица»,
Teilnehmerin POP[®], 17.12.2011

FOLGEN SIE UNS AUF TWITTER



BEITRAINING
BUSINESS EDUCATION INTERNATIONAL

Moscow City

Россия

119435 г. Москва
ул. Малая Пироговская д. 5,
офис 32

Phone: +7 495 775-04-99

info@bei-training.ru

www.bei-training.ru