18+

ГИБКИЕ НАВЫКИ -

это просто

Практические инструменты
для успешного развития карьеры эксперта, HR и руководителя

О. Петрук
Д. Кузьмин
В. Бакулин
А. Леднев
С. Лосев
К. Семёнова
М. Москотин
Л. Журкова
А. Митрофанова

Гибкие навыки – это просто. Практические инструменты для успешного развития карьеры эксперта, HR и руководителя

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=72110500
ISBN 9785006716599

Аннотация

Старт карьеры опирается на твердые компетенции (hard skills). Скорость развития карьеры – на гибкие (soft skills).

Они определяют не только успех отдельного специалиста, но и будущее целых компаний. Книга «Гибкие навыки – это просто» – это не очередная теория, а настоящий практический путеводитель по миру soft skills для экспертов, руководителей и всех, кто хочет быть востребованным и счастливым в профессии.

Содержание

Вступление 7
Михаил Москотин. 10
Александр Леднев. 17
Любовь Журкова. 22
Сергей Лосев. 33
Конец ознакомительного фрагмента. 35

Гибкие навыки – это просто Практические инструменты для успешного развития карьеры эксперта, HR и руководителя

Авторы: Москотин М., Бакулин В., Журкова Л., Кузьмин Д., Леднев А., Лосев С., Митрофанова А., Петрук О., Семёнова К.

Редактор Сергей Барханов
Корректор Сергей Ким
Дизайнер обложки Вера Филатова

© М. Москотин, 2025
© В. Бакулин, 2025
© Л. Журкова, 2025
© Д. Кузьмин, 2025
© А. Леднев, 2025
© С. Лосев, 2025
© А. Митрофанова, 2025
© О. Петрук, 2025
© К. Семёнова, 2025

© Вера Филатова, дизайн обложки, 2025

ISBN 978-5-0067-1659-9
Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Вступление

Дорогие читатели!

Меня зовут Михаил Москотин, и я рад приветствовать вас на страницах этой книги, посвященной важнейшей теме – развитию гибких навыков бизнес-тренера и его клиентов. За годы практики я убедился, что именно гибкие навыки определяют успех современного эксперта в обучении и его способность влиять на развитие организаций и отдельных специалистов. «Нанимают по хардам – увольняют по софтам». Я не устаю повторять эту фразу на своих тренингах. Она ярко демонстрирует мою идею.

Бизнес-тренер – это не просто профессия, это образ мышления и образ жизни. Мы работаем с самыми разными людьми: от владельцев бизнеса и топ-менеджеров до молодых амбициозных стартаперов. Наша задача – не только передать знания, но и изменить мышление, развить эмоциональный интеллект, научить справляться с внутренними конфликтами и защищать себя от манипуляций. Это огромная ответственность, требующая постоянного совершенствования и адаптации к меняющемуся миру.

Именно поэтому тренинг тренеров стал таким важным направлением. Мы, как тренеры, выбираем непрерывно учиться, осваивать новые инструменты и методики, чтобы соответствовать высоким стандартам и ожиданиям наших клиентов. Выпускники программ подготовки бизнес-тренеров выходят в мир с мощным арсеналом знаний и умений, но это

лишь начало их пути. Настоящий успех приходит тогда, когда тренер готов меняться, учиться и делиться своим опытом с другими.

Моя миссия – внести вклад в развитие профессионального сообщества бизнес-тренеров, помочь каждому специалисту раскрыть свой потенциал и достичь новых высот. Я верю, что эта книга станет полезным инструментом для тех, кто стремится к профессиональному росту и хочет сделать мир бизнеса более успешным и гармоничным.

Спасибо за ваше внимание и доверие. Пусть чтение этой книги принесет вам новые идеи, вдохновение и практические навыки, которые помогут стать лучшими в своем деле.

Михаил Москотин,
бизнес-тренер и автор книги
«Счастье – это просто. Прими решение быть счастливым»

Михаил Москотин. Роль софт-скиллов в построении эффективной команды

В современном бизнесе, где конкуренция становится все жестче, а скорость изменений постоянно растет, успешность компании зависит не только от профессиональных навыков ее сотрудников. Все чаще на передний план выходят soft skills, или так называемые «мягкие навыки», – универсальные компетенции, которые помогают людям эффективно взаимодействовать друг с другом, адаптироваться к новым условиям и отвечать на вызовы.

Но как именно мягкие навыки влияют на эффективность команды и почему их развитие становится ключевым фактором успеха? Давайте разберемся.

Что такое soft skills

Soft skills – это совокупность личностных качеств, которые определяют, как человек взаимодействует с другими людьми, воспринимает происходящее вокруг него и решает стоящие перед ним задачи. Эти навыки универсальны, их применение актуально в любой сфере деятельности.

К ключевым soft skills можно отнести:

1. **Коммуникацию**: способность ясно излагать свои мысли, активно слушать собеседника, понимать потребности других людей.

2. **Эмоциональный интеллект**: умение распознавать свои и чужие эмоции, адекватно на них реагировать, сохранять самообладание в стрессовых ситуациях.

3. **Командную работу**: готовность сотрудничать, делиться идеями, поддерживать общую цель.

4. **Адаптивность**: способность эффективно работать в условиях неопределенности и изменений.

5. **Навыки решения проблем**: поиск конструктивных решений даже в самых сложных обстоятельствах.

6. **Навыки управления временем**: умение планировать свои задачи, расставлять приоритеты и избегать выгорания.

7. **Креативное мышление**: поиск нестандартных подходов, открытость новым идеям.

Soft skills и успех команды: взаимосвязь

Любая команда – это не только профессиональные компетенции ее участников. Это сложная экосистема, где важен каждый элемент взаимодействия: как люди общаются, справляются с конфликтами, делятся ответственностью. Если в команде отсутствует взаимопонимание, это неизбежно сказывается на результатах работы. Даже самые талантливые специалисты не смогут добиться успеха, если их взаимодействие сопровождается конфликтами и недопониманием.

Эффективная коммуникация как основа успеха. Мягкие навыки коммуникации позволяют сотрудникам не просто передавать информацию, но и доносить ее максимально понятно. Это снижает риск ошибок, ускоряет принятие решений, а главное – создает ощущение вовлеченности каждого члена команды.

Эмоциональный интеллект для сплоченности. Способность понимать эмоции других и управлять своими чувствами становится залогом здоровой атмосферы в коллективе. Когда коллеги поддерживают друг друга, у команды появляется больше сил справляться с вызовами.

Гибкость как способ адаптации. В условиях постоянных изменений гибкие команды быстрее реагируют на внешние вызовы. Адаптивность сотрудников позволяет им переориентироваться и продолжать эффективно работать даже в нестандартных ситуациях.

Практические примеры. Как soft skills меняют команды

На одном из тренингов мне довелось общаться с командой разработчиков, которые сталкивались с постоянными задержками сдачи проектов. Как оказалось, проблема заключалась вовсе не в их технической некомпетентности, а в отсутствии четкой коммуникации между отделами. После того как в практику были введены регулярные встречи для обме-

на информацией и тренинги по активному слушанию, ситуация изменилась. Сотрудники научились правильно ставить вопросы, уточнять задачи и предотвращать недопонимание. В результате команда не только увеличила свою производительность, но и снизила уровень стресса.

Еще один пример касается лидера компании, который чувствовал, что сотрудники не воспринимают его идеи всерьез. После работы над эмоциональным интеллектом и навыками публичных выступлений он смог донести свои мысли до команды так, чтобы вызвать энтузиазм. Это привело к сплочению коллектива вокруг общей цели.

Преимущества развития soft skills в команде

Развитие мягких навыков приносит как краткосрочные, так и долгосрочные результаты. Среди основных преимуществ:

1. **Улучшение командной динамики.** Сотрудники начинают лучше понимать друг друга, что уменьшает количество конфликтов и способствует более быстрому принятию решений.

2. **Рост вовлеченности.** Эмпатия, уважение и открытость в общении формируют у людей чувство принадлежности к команде.

3. **Повышение производительности.** Мягкие навыки помогают сосредоточиться на задачах, быстрее находить решения и избегать выгорания.

4. **Культурная трансформация.** Команды с развитым уровнем soft skills создают среду, в которой комфортно работать и развиваться.

Как развивать soft skills в коллективе?

Развитие мягких навыков – долгосрочный процесс, требующий от лидера внимания и усилий. Однако есть несколько проверенных методов, которые помогут вам в этом:

1. **Обучение и тренинги.** Регулярные курсы и семинары, направленные на развитие коммуникации, лидерства, навыков управления стрессом и других soft skills, дают сотрудникам необходимые инструменты для роста.

2. **Обратная связь.** Создавайте условия для конструктивной обратной связи. Поощряйте открытый диалог, где каждый может предложить свою идею или высказать мнение.

3. **Личный пример.** Лидер с высоким уровнем эмоционального интеллекта и развитой коммуникацией становится образцом для команды. Его поведение задает стандарты, к которым стремятся другие.

4. **Тимбилдинг.** Регулярные мероприятия, направленные на укрепление командного духа, позволяют сотрудникам лучше узнать друг друга, наладить личные связи и снизить барьеры во взаимодействии.

5. **Наставничество.** Поддержка со стороны более опытных сотрудников помогает новым членам команды быстрее освоиться и перенять успешные модели поведения.

Soft skills и лидерство

Особое внимание стоит уделить роли soft skills в развитии лидерских качеств. Успешный руководитель – это не только эксперт в своей области, но и человек, который умеет вдохновлять, поддерживать и направлять свою команду. Лидеры с развитыми мягкими навыками способны:

- выстраивать доверительные отношения в коллективе;
- эффективно управлять конфликтами;
- мотивировать сотрудников к достижению целей;
- поддерживать культуру открытого общения.

Инвестиции в развитие soft skills – это не прихоть, а необходимость для компаний, стремящихся оставаться конкурентоспособными в современном мире. Сплоченная команда, умеющая эффективно общаться, решать проблемы и адаптироваться к изменениям, становится основой успеха любой организации.

Развивая мягкие навыки, вы не только повышаете производительность своей команды, но и создаете среду, где каждый сотрудник будет услышан, важен и, соответственно, мотивирован. А это, в свою очередь, является залогом долгосрочного успеха компании.

Давайте дружить. По QR-коду читатели этой книги могут получить подарок.

Александр Леднев. Ни одна техника достижений не сработает без правильного отношения к цели

Александр Леднев – бывший заместитель главы Магнитогорска, ныне бизнес-тренер, помогает командам российских компаний стать эффективнее, а в свободное время занимается бегом и организует еженедельные дружеские пробежки «5 верст» в экологическом парке города. В октябре 2021 года в Сочи прошел «железную дистанцию» 226 км: 4 км вплавь, 180 км на велосипеде и 42 км бегом. В сентябре 2023 года попробовал себя в новом качестве – организатора традиционного полумарафона Азия – Европа в Магнитогорске, собравшего рекордное количество участников – более 3 тысяч.

Все люди мечтают…

Только у одних людей мечты так и остаются мечтами, а другие достигают результатов. Почему? Дело не в том, владеет ли человек какими-то специальными техниками. В отличие от мечты, цель подразумевает не столько содержание (открыть бизнес, расширить его, переехать работать в дру-

гой город, страну), сколько отношение к делу, обязательства. Можно сказать, что мечта и цель – понятия очень схожие, только вот конечный итог абсолютно разный. Цель – это мечта с указанием даты ее реализации плюс обязательство достичь результата.

На вопрос, какие инструменты максимально эффективны, чтобы начать двигаться к своей цели, ответ очень прост: **если ты не двигаешься к своей цели, то совершенно безразлично, какими инструментами ты не пользуешься!**

Дело во мне, а не вовне…

Сегодня очень многие люди воспринимают окружающую действительность с позиции «жертвы», когда причиной собственного неуспеха они видят те или иные внешние обстоятельства: «Меня так воспитали, у меня такой знак зодиака, такие жизненные устои, я не могу перебивать людей, я не могу повышать голос, я не могу…» – и так далее. В этом случае человек считает, что выбор предопределяется не им самим, а некими не зависящими от него причинами. В таком контексте начинается бесконечная погоня за разного рода «волшебными» фишками, техниками и технологиями.

С таким подходом рано или поздно наступит очередное дождливое осеннее утро, когда человек скажет: «В такую погоду я ничего не могу делать».

• **В философии это называется «позиция объектно-**

сти»: человек смотрит на мир, занимая позицию объекта, а мир совершает в отношении него те или иные воздействия.

• Когда мы говорим о позиции ответственности, о позиции авторства – **в философии это называется «позиция субъектности»,** – то ее можно выразить так: «Я считаю себя субъектом происходящего, я сделал выбор».

Когда собственник удивляется, почему компания не выполнила план продаж, он чаще всего ищет внешние причины: на дворе кризис, курс евро пошатнулся… Не то чтобы это было неправдой, но основное внимание он обращает именно на это, упуская из виду все остальное. Обычно в подобных ситуациях я задаю вопрос: «Евро пошатнулся для одной-единственной компании на рынке или для всех его участников?» – «Ну да, он пошатнулся для всех». – «Тогда почему ты считаешь, что именно в твоей компании это является причиной спада продаж или производства?»

Да, очень выгодно приписывать себе все положительные моменты и сваливать неудачи на других, но главный изъян такого подхода – ты не работаешь с источником твоих результатов, отдавая их на волю случая.

Кому вы сдаетесь?

Главное – это возможность честно ответить себе на вопрос, чего вы хотите, в контексте ответственности, осознанности. Для того чтобы чего-то достичь, куда-то дойти, нужно для начала осознать, где вы находитесь в данный мо-

мент, где ваша точка А. По крайней мере, поставить перед собой цель исследовать собственное мышление, и не единожды, это должно стать постоянной практикой – отмечать свои мысли и чувства на пути к цели. И лучше их фиксировать – записывать на видео или на листе бумаги, а потом периодически к ним возвращаться.

Это упражнение можно проводить и в паре, если есть человек, который небезразличен к вашим целям, а вы можете быть партнером в его целях.

У американского бизнес-тренера Тони Роббинса есть курс «Как стать миллионером». Тони, такой огромный, гориллоподобный, с низким голосом, влетает в зал и кричит: «Поднимите руку, кто из вас хочет быть миллионером». Все поднимают руки. Он: «Держите эту руку в воздухе. А теперь поднимите вторую руку те, кто любит спать до двенадцати». Вторую руку тоже поднимают практически все. Тогда Тони говорит: «Кому вы сдаетесь? Вы похожи на солдат, которые капитулируют с поднятыми руками. Лучше определитесь, что для вас важно». Вот и вы тоже задайте себе вопрос: что вам важнее, продолжать хотеть или начать действовать и привносить в свою жизнь все новые и новые цели и новый смысл?

Успешные люди работают больше, чем Джамшуды на стройках. Они уже с шести утра на ногах и продолжают пахать до вечера. Радоваться или не радоваться, мучиться или не мучиться – это вопрос не внешних условий, а вашего

отношения. Человек может вставать в семь утра и начинать работать еще по дороге в офис и вовсе не мучиться этим.

Не надо начинать с больших целей. Выберите маленькую, добейтесь ее, сделайте этот результат своей победой. А потом идите к тем, что побольше. Любая амбициозная цель – это в первую очередь труд. А в истории успеха «из грязи в князи», которые сейчас так модны, я не верю.

Для связи с Александром можно написать ему сообщение через WhatsApp

Любовь Журкова. Энергия коллектива

По данным аналитического центра НАФИ, 45% россиян когда-либо сталкивались с профессиональным выгоранием, а одномоментно его испытывают 15% жителей страны – 13 млн работающих граждан, причем женщины чаще, чем мужчины!

К выгоранию приходят незаметно. Все начинается с желания получить что-то, что нас привлекает. Мы видим мечту и цель, мы воодушевлены. Встаем с восходом солнца без будильника и засыпаем с мыслью о желаемом.

Первая стадия выгорания наступает при столкновении с первыми трудностями. На нее часто не обращают внимания, а, наоборот, в стремлении к победе ставят перед собой сверхцели и загоняют себя еще больше, впустую тратя остатки энергии.

Так бывает, когда у нового сотрудника появляются первые ошибки, промахи (непонимание окружающих, плохие отзывы, неурядицы с поставщиками) и вместо поддержки он получает замечания, критику и новые требования.

Вследствие этого:

• Энтузиазм сотрудника падает.

• Возникает ощущение, что на работе он занимается «чем-то не тем».

• Появляется чувство загнанности в угол.

• Он теряет интерес к работе.

• Начинает искать виноватых и жалеет себя («За что мне все это?»).

Вторая стадия – бег по кругу, осознание, что, как бы мы ни старались, ничего не меняется. Тогда мы решаемся на кардинальные меры: переезд, ремонт, смена прически. На этом воодушевление заканчивается, так как по сути опять ничего не меняется и мы снова в тупике.

На этой стадии сотрудник или руководитель:

• Становится раздражительным и циничным («Вокруг одни идиоты…», «Что ты лыбишься?..»).

• Предпочитает оставаться в тишине, избегает лишних разговоров («Только не трогайте меня…»).

• Чувствует, что другие люди требуют от него слишком много внимания.

Третья стадия выгорания наступает, когда в действиях сотрудника или руководителя замечают:

• Игнорирование части рабочих задач («Это оставлю на потом…»).

• Постоянное отсутствие сил, желание выспаться (головные боли, боли в шее и спине).

• Перенос ответственности («Не я такой – жизнь такая…»).

• Агрессию, раздражительность («Ненавижу…», «Не выношу…», «Не хочу…»).

Организм кричит и требует отдыха, передышки, восполнения энергии. Если на этой стадии не дать человеку понять, что ему ***срочно*** нужен отдых, переключение, элементарный сон, то с его проблемой позже будет разбираться профессионал.

Так как совсем быстро наступит **четвертая стадия** выгорания, когда возникает чувство безысходности, смирения, самоуничижения («Мы все умрем…», «Мне все равно…», «Дальше некуда…», «Это конец…»).

Если сильное выгорание испытывает руководитель, нагрузка смещается на команду, которая переключается с выполнения рабочих задач на нейтрализацию негативного состояния лидера. Поэтому для успешного функционирования бизнеса руководитель просто обязан следить за своим состоянием и вовремя его корректировать.

Люди, столкнувшиеся с серьезным профессиональным выгоранием, имели одну общую черту: они не умели отдыхать.

Руководителю в наше время, если он заинтересован в крепком и сплоченном коллективе, важно обеспечить сотрудников перерывами для разрядки и отвлечения, помогать справляться с трудностями, отказываться от менее важных задач, чтобы защитить команду от выгорания и внутренних конфликтов, ликвидировать «пожирателей времени» – планерки и совещания, если возможно решить проблему с помощью почты, в рабочем чате или по телефону.

Энергия – это то, что двигает или тормозит, вдохновляет или демотивирует. Энергия коллектива гораздо мощнее и долгосрочнее. При грамотном управлении энергией и взаимодействии с коллективом любая цель организации будет достигнута быстрее.

Каждому человеку **доступны бесплатные** управляемые ресурсы:

• Энергия тела: сон, еда, движение.

• Энергия социума: наше окружение, друзья, родные, близкие.

• Энергия разума: увлеченность, развитие талантов, хобби, общественно полезная деятельность.

• Энергия смысла: у цели должен быть смысл.

Энергия тела

Энергию тела восполняют сон, еда и физическая активность. Когда человек высыпается, ест здоровую пищу, регу-

лярно тренируется и поддерживает свою мобильность, он достигает гигантских успехов в движении к собственным источникам счастья.

Наше тело – это корабль, который везет нас по океану жизни.

Сон. Непрерывный сон должен продолжаться не менее четырех часов, тогда мозг успевает перезагрузиться, отдохнуть и восстановиться. Эффективен сон с 22:00—23:00 в темном, прохладном и тихом помещении. Руководителю важно в течение рабочей недели не превышать рабочее время и не задерживать сотрудников, ибо невыспавшийся сотрудник малопродуктивен.

Еда. Регулярные и полноценные приемы пищи улучшают все функции организма – от физической работоспособности до умственной активности. Плюс обязательное потребление воды. Наличие кулера и сбалансированного питания повышает лояльность и сохраняет здоровье сотрудников.

Спорт. Любая тренировка лучше, чем ее отсутствие! Физическая нагрузка не только позволяет поддерживать тело в тонусе, она необходима и для стабильной работы мозга, заставляя сердце активно гонять кислород. Например, в Бразилии организуют «спортивные дни», когда офис закрывается и ***все*** сотрудники выходят на тренировку.

Время отдыха. Нужно разграничивать периоды работы и отдыха. Например, с 10 до 18 часов – рабочие дела, а с 18 до 23 – личные. При приеме сотрудника на работу

необходимо предоставить ему рабочий график и обговорить, какие временные промежутки он может использовать для обеда и перерывов.

Успешный и эффективный человек стал таким потому, что научился отдыхать. Если продолжительное время требуется быть эффективным, нужно уметь восстанавливать силы. Настоящий отдых – это войти в режим бездействия, подразумевающий обязательное восстановление на физическом, ментальном, эмоциональном и энергетическом уровнях.

Энергия социума

Окружение или поддерживает и помогает развитию, или утаскивает назад и тормозит продвижение. Важно создать команду, а не группу сотрудников. В поддерживающем коллективе сотрудник чувствует себя спокойнее, увереннее и успешнее, а значит, успешнее и вся компания. Чем конкретнее расписаны действия сотрудника, за что он отвечает, что должен делать, в какие сроки и какой у него будет KPI, тем лучше результат. Главное – регулярно отмечать его достижения: метод «зеленой ручки» работает лучше, чем критика.

Проведение совместных корпоративных мероприятий помогает сотруднику быстрее влиться в коллектив, понять, кто как работает, с кем как лучше общаться и взаимодействовать, ну и проникнуться ценностями коллектива.

Энергия разума

Руководитель или старается мотивировать сотрудников, чтобы они работали с удовольствием на благо компании, или избавляется от откровенных лентяев.

Мотивация – это способность человека деятельно удовлетворять свои потребности. Нет такого волшебного пинка, который навсегда сделал бы человека энергичным и деятельным в достижении своей цели. По статистике, самая лучшая мотивация – это толчок от дна, когда создается стойкое ощущение угрозы жизни, понимание, что ***так жить нельзя,*** и такое топливо – нежелание возвращаться в это состояние – является лучшей долгосрочной мотивацией.

Ленивый человек (сотрудник) – тот, кто испытывает недостаток внутренней мотивации в связи с неверно поставленной целью. Ведь когда мотивация есть, энергия бьет ключом!

Задача руководителя – создавать атмосферу успеха, развития, счастья. Сотруднику не так важны проблемы организации, как его личный успех и зарплата, развитие и рост. Поэтому управленцу важно сначала научиться самому мыслить позитивно, научиться выращивать в коллективе стойкое ощущение успешности. А после на своем личном примере дать понять сотрудникам, что качество их мыслей не должны обеспечивать муж или жена, начальник или коллеги. Качество мыслей не обусловливают работа и состояние экономики, результаты спортивных состязаний и другие

внешние обстоятельства.

Попробуйте тренировать свое мышление – и заметите, что позитивные мысли помогают удерживать мотивацию, продолжать идти к цели даже через неудачи и лучше себя чувствовать.

Энергия смысла

Если вы ощущаете осмысленность своей жизни и своих действий, то вы будете занимать в жизни активную позицию.

Ваша цель должна обладать смыслом, который останется неизменным в течение длительного времени и не будет зависеть от настроений других людей и ваших собственных эмоций.

Чтобы компания быстрее достигала своих целей, важно, чтобы ***все*** сотрудники понимали, к какой цели идет команда. Чтобы сотруднику было проще достичь целей команды, важно донести информацию, какие его личные цели будут при этом достигнуты. Поэтому грамотный руководитель выяснит личные цели сотрудника и поможет построить план их достижения, принимая во внимание интересы компании.

Для этого можно воспользоваться методикой, разработанной Б. Франклином. Суть ее заключается в том, что глобальная задача – мечта – разбивается на более мелкие, а те, в свою очередь, на подзадачи. Умный руководитель заинтересован в достижении «мечт» своих сотрудников!

Жизненные ценности – это тот фундамент, на котором

каждый строит свою жизнь. Материальное преобладает: все хотят зарабатывать много денег, ездить на дорогих машинах. Но то же самое касается и других смыслов жизни: желания приносить людям пользу, иметь власть, быть знаменитым, посвятить себя семье. Вот области мечтаний каждого человека, и здесь мы черпаем вдохновение. Это смысл, который проявляется в ответе на вопрос: ради чего я живу (покой, семья)? Далее идет глобальная цель, она дает понимание, когда этот смысл будет достигнут (собственный дом).

Пример

Глобальная цель компании – чтобы каждый человек на планете знал ее логотип; цель сотрудника – переехать жить в большой город.

Генеральный план – декомпозиция, пошаговый план достижения глобальной цели. Разбиваем глобальную цель на 20—30 лет постепенного движения к мечте (хорошее образование, собственный бизнес, покупка земли, определенный доход).

Генеральный план компании – выйти на рынки Европы, Китая и США; сотрудника – купить дом/квартиру в выбранном городе.

Долгосрочный план – планирование трех-пяти последующих лет для достижения конкретных целей. Он должен соответствовать одному из пунктов генерального плана, приближая, таким образом, глобальную цель.

Долгосрочный план компании – открыть столько-то точек продаж, выйти на такой-то оборот; сотрудника – зарабатывать столько-то в год, получить такую-то должность.

План на несколько недель или месяцев. Это, в свою очередь, часть достижения пункта долгосрочного плана. Он достаточно конкретен.

Для компании – расширить ассортимент продукции на такую-то величину, увеличить команду на столько-то человек; для сотрудника – рост продаж на столько-то, достижение определенных компетенций.

План на день – это самый маленький шаг, который приближает вас к достижению глобальной цели.

Для компании – продать продукт в количестве X на сумму Y; для сотрудника – продажи в объеме Z, новые знания на столько-то часов.

Сильные навыки тайм-менеджмента помогают руководителю проявлять гибкость и выстраивать четкую рабочую систему в период перемен – например, когда сотрудник адаптируется к новой команде, нестандартным задачам или переходит в другой отдел.

Время – это наше все. Его можно конвертировать во что угодно: в классные отношения, в профессиональное развитие, в здоровье, красоту и ухоженный вид, в крепкую дружбу, в увеличение заработка.

Полезные ссылки

Тест вашего состояния:

Таблица уровня энергии по сферам жизни:

Сергей Лосев. Для тех, кто стремится управлять, развивать, улучшать

Вы можете забрать мои заводы, мои деньги, сжечь мои здания, но оставьте мне моих людей, и прежде, чем вы опомнитесь, я снова все восстановлю и опять буду впереди вас.
Генри Форд

Если вы здесь и читаете со мной эту книгу, значит, вам интересно то, о чем я хочу рассказать, а именно – о людях, о тех, кто является основой любого бизнеса. Уверен, мой практический опыт управления командой, насчитывающий более 15 лет, будет вам полезен, так как только при рассмотрении ситуации с разных углов зрения мы можем ее правильно понять и оценить.

Я расскажу вам про управление людьми, про их мотивацию, про постановку задач и многое другое, что является функциями руководителя. Приступим.

Кто такой руководитель

Руководитель – это «делатель», это сочетание компетенций:

1) определение цели;

2) обучение и информирование;
3) администрирование;
4) распределение и постановка задач;
5) мотивация;
6) контроль за исполнением;
7) обратная связь.

Кратко скажу о том, в чем различие между лидером и управленцем. Управленец – это установление правил, финансовые результаты, планирование, подбор персонала, контроль решения проблем. Лидер – это выбор курса, изменения и управление переменами, прогнозирование, поиск партнеров, роль тренера, экспертная оценка, мотивация.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, купив полную легальную версию на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.