

OPEN SOURCE MANAGEMENT



OPEN SOURCE MANAGEMENT
INTERNATIONAL GROUP

LEADERSHIP TRAINING

www.opensourcemanagement.ru

Slides:

www.paoloruggeri.net



СОЗДАНИЕ ЦЕННОСТИ



Зона комфорта

=

Потребление ценностей

Дискомфорт

=

Создание ценности



**Take up a
challenge**

**Take a scary (or
tough) decision**

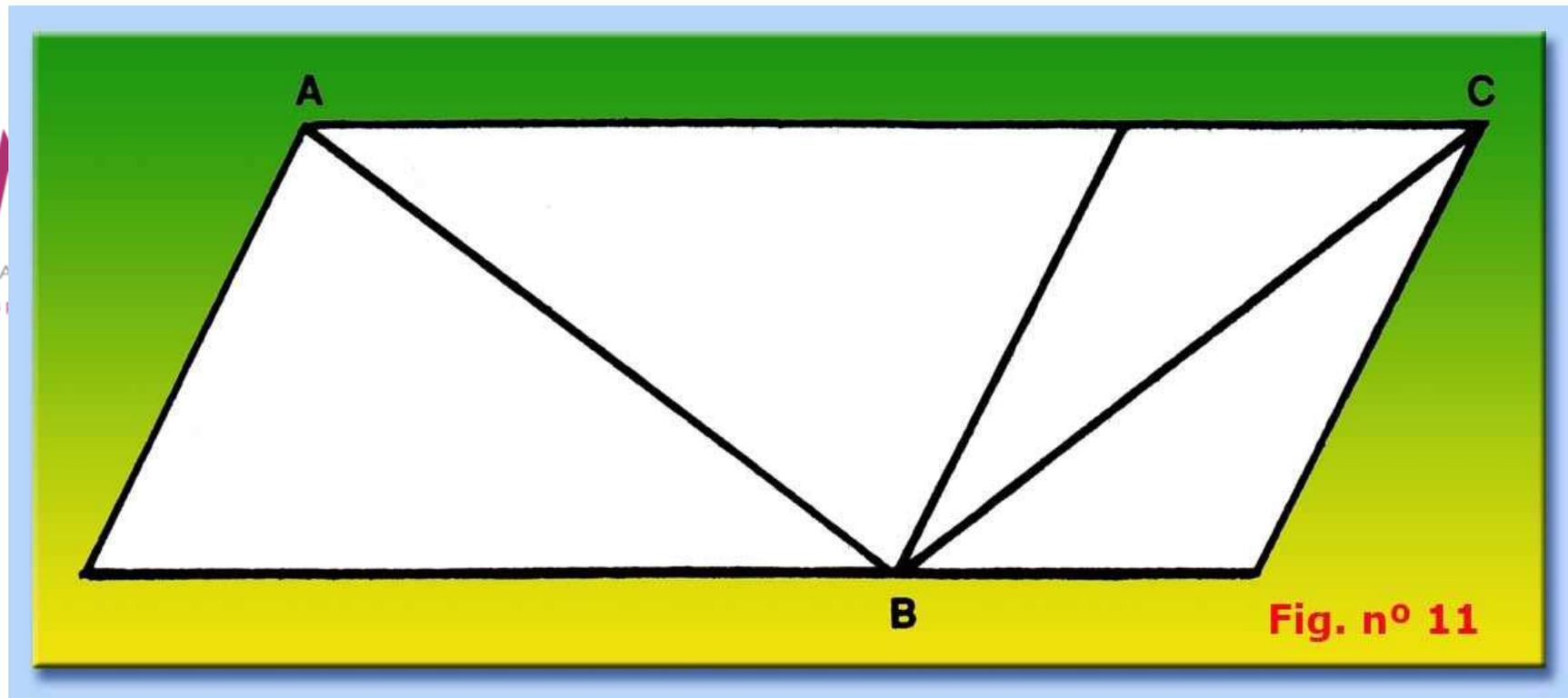
ВЫХОД ИЗ ЗОНЫ КОМФОРТА

SM
E MANAGEMENT
| business partner.



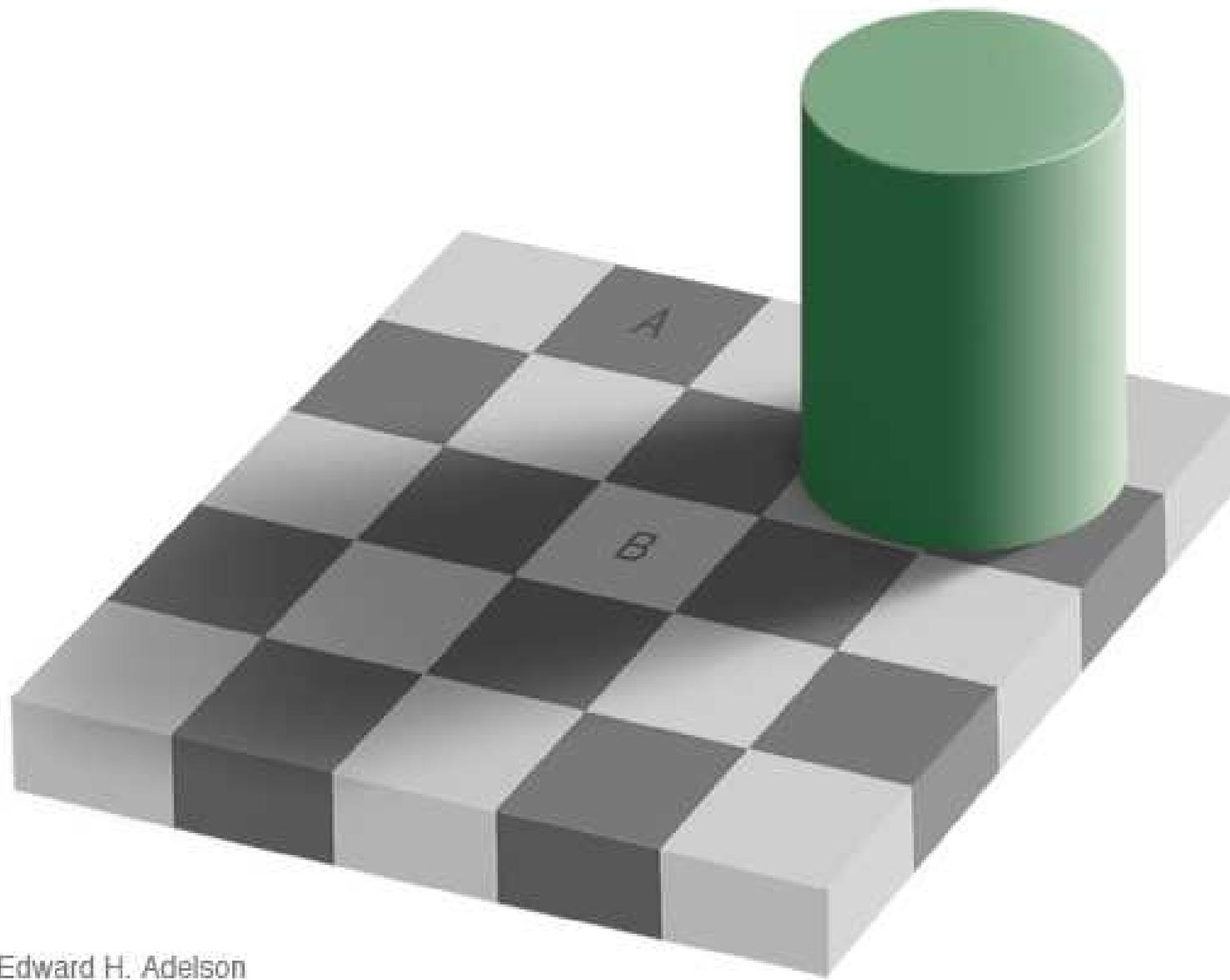
OS
OPEN SOURCE
human centered bu

ИНОГДА ТЫ ВИДИШЬ ВЕЩИ НЕ ТАКИМИ,
КАКИЕ ОНИ ЕСТЬ НА САМОМ ДЕЛЕ



SI
E MANA
I business

OS
URCE
entered by

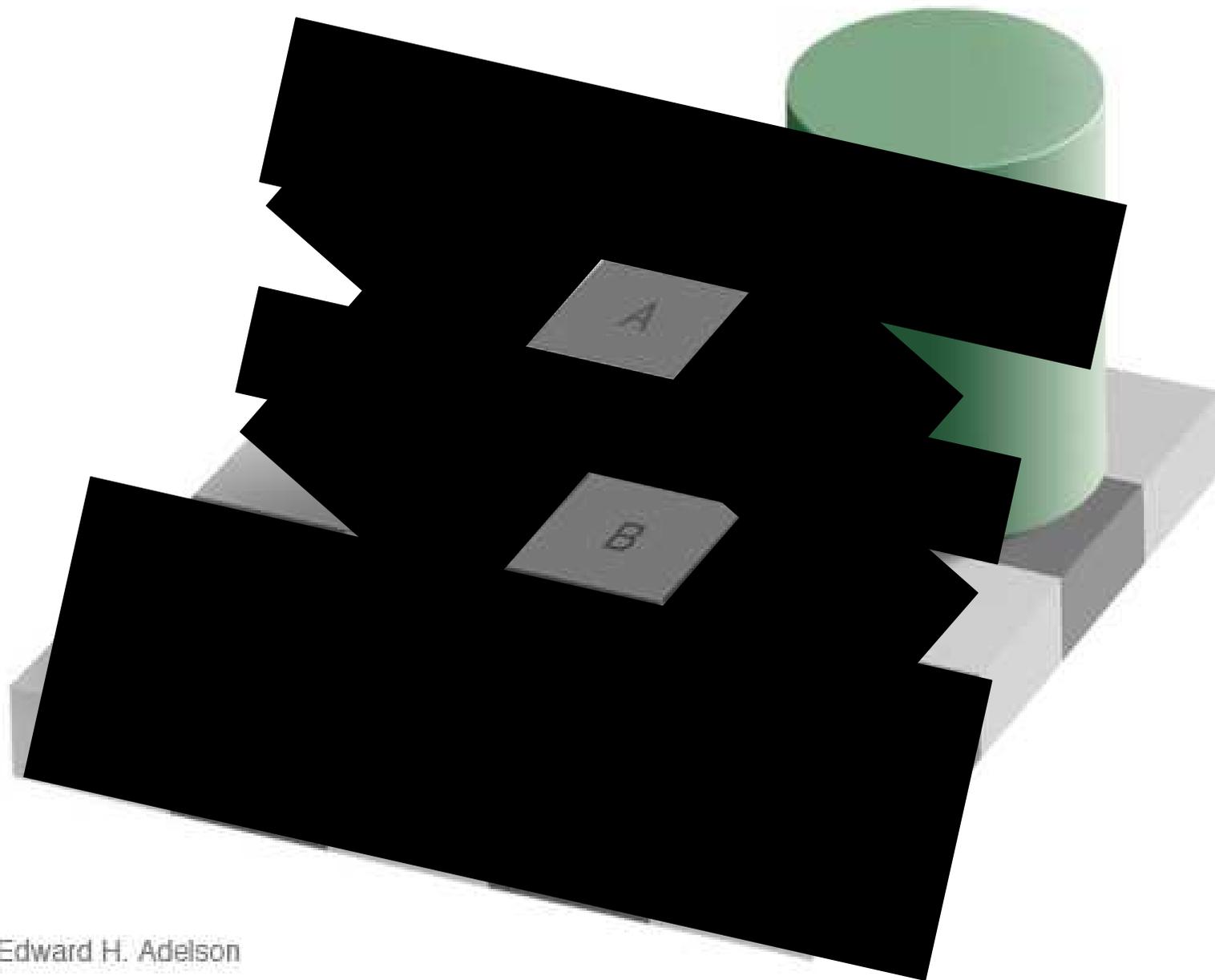


Edward H. Adelson

ОДИНАКОВЫ ЛИ ЦВЕТА КЛЕТКИ А
И КЛЕТКИ В ?



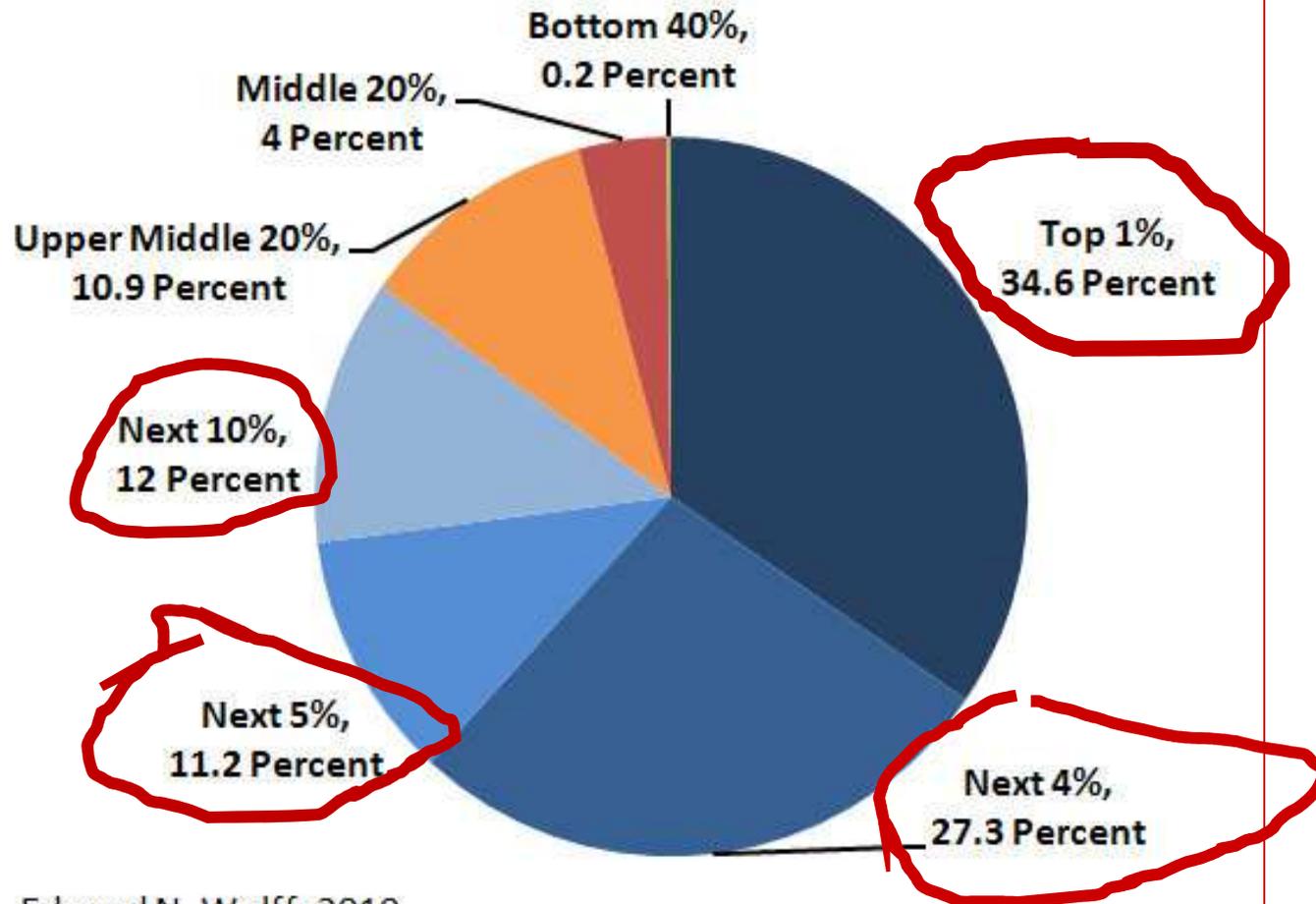
OPEN SOURCE MANAGEMENT



Edward H. Adelson

19% CONTROLS 85% WEALTH

U.S. Distribution of Wealth, 2007



Edward N. Wolff, 2010

МНОГИЕ ПРАКТИКИ И
СОСТОЯНИЯ, КОТОРЫЕ ВЕДУТ К
ПРОЦВЕТАНИЮ НАХОДЯТСЯ
ВНЕ ЗДРАВОВОГО СМЫСЛА, ТО ЕСТЬ
НЕЛОГИЧНЫ



КАКОВЫ ИНГРИДИЕНТЫ УСПЕШНОЙ КОМАНДЫ?

- Успешная команда - это не просто набор способных людей
- Это команда людей, которые восхищаются друг другом и любят проводить вместе время.
- Их взаимная любовь и поддержка - **это энергия**, которая дает силу всей группе.



- **RESULTS**



- **ACTIONS**



- **IDEAS**

- **A correction to be really effective has to focus on the ideas and not just on the person's actions**

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДЬМИ



СЛОЖНОСТИ

КОНТРОЛЬ

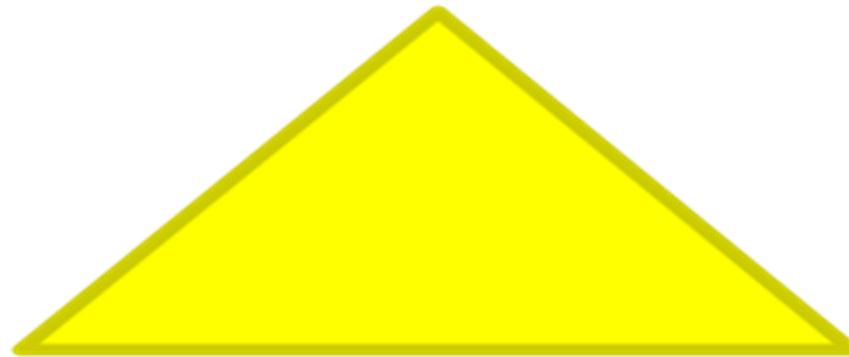
- Все должно быть сделано

SM так, как вам надо (умение OS
E MANAGEMENT
I business partner. OPEN SOURCE
human centered by

положительно на кого-то
влиять)

Влияние

3) Контроль (влияние)



2)
Технологии/зн
ания

1) Ответственность

Ответственность

– ОЩУЩЕНИЕ, ЧТО ТОЛЬКО ТЫ
НЕСЕШЬ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЧТО-



– СПОСОБНОСТЬ ОСОЗНОВАТЬ СЕБЯ
«ПРИЧИНОЙ»

ПРОБЛЕМА



• **ПРИЧИНА**

= источник

отправления

• **ЭФФЕКТ**

= пункт

получения



Причина и Эффект

Чтобы решить проблему или успешно выйти из ситуации нам необходимо видеть себя «причиной» этой ситуации.



- Если мы не способны это сделать, то тогда ситуация нами управляет.

- Если мы не способны видеть себя «причиной» того, как работают наши сотрудники, то контроль переходит к ним.



Шкала эффективности

- **ОПРЕДЕЛЯЕМ ДРУГИМИ**

Человек считает, что все в его жизни, особенно негативное, зависит от других людей или обстоятельств.

- **САМООПРЕДЕЛЯЮЩИЙСЯ**

Человек, видящий себя «причиной» тех ситуаций, что происходят непосредственно с ним, но не принимает ошибки других людей.

Не достигает своих целей

- **ГЛОБАЛЬНО-ВЛИЯЮЩИЙ**

Видит себя причиной своих действий, а также причиной действий других людей.

Каузативное мышление

- Когда ты сталкиваешься с проблемой или сложной ситуацией, мы можем считать себя либо «причиной» либо «эффектом».
- Когда мы считаем себя эффектом, то в наших мыслях или доводах всегда присутствует «другой человек» или какие-то обстоятельства, как источник происшедшего
- “Он не понимает”
- “Рынок провисает...”

- Когда мы считаем себя причиной, то используем слова «Я» или «Мне» в зависимости от ситуации:



- «Я не был достаточно точным в своих объяснениях..»
- «Мой маркетинг должен быть лучше»

Следующие утверждения являются причиной
или эффектом?

Он не правильно делает, что я говорю

Она не достаточно энергична

Рынок сейчас на спаде

Он дезорганизован

Она не может добиться результата

Он не развивает новый бизнес

Он не выполняет мои просьбы

Он не мотивирован



1) Только вы тот человек, который

определяет продуктивность своих сотрудников. Даже, если вы еще



не знаете, имейте ввиду

ВЫ -ПРИЧИНА!

Эмоциональные реакции



Энтузиазм

Бодрость

Логика

Скука

Враждебность

Злость

Недовольство

Тревожность

Печаль

Апатия



Если вы хотите
изменить что-то

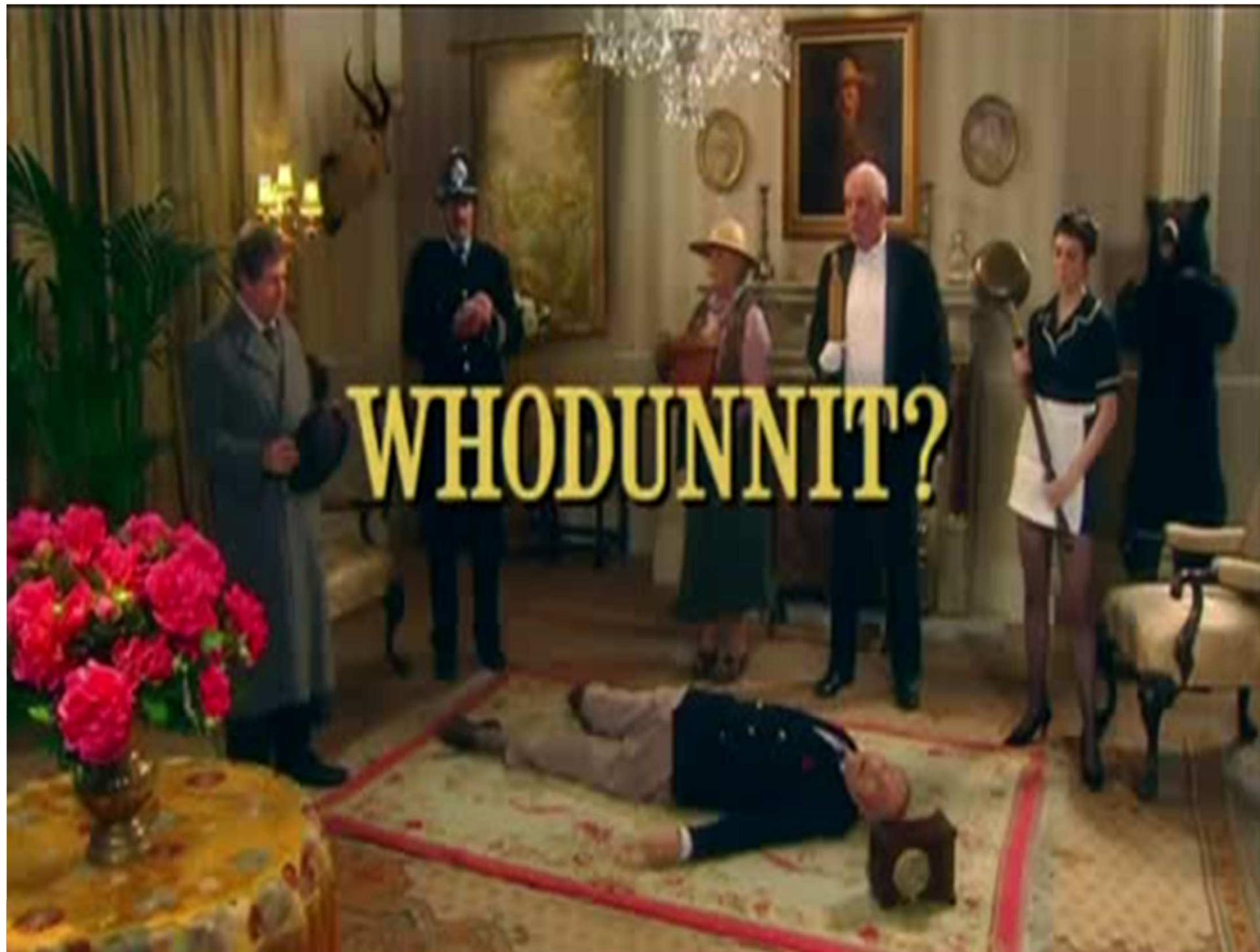


сначала вы должны
измениться сами!



НАЙДИТЕ УБИЙЦУ!





Если вы не совсем настроены
на достижение цели, ваш мозг



не укажет вам на все



ВОЗМОЖНОСТИ, КОТОРЫЕ ЕСТЬ
для реального прогресса.

ЦЕЛИ

- Когда у нас нет четко-
поставленных жизненных
целей (написанных), то
жизнь контролирует нас, а
не наоборот.

Две среды:



МЕНТАЛЬНАЯ



МАТЕРИАЛЬНАЯ

ЦЕЛЬ

- Четкое описание конкретной сцены, которая не существует в реальности сейчас, но вы бы хотели ее реализовать. Мечта.

Упражнение

- 5 лет от сегодняшнего дня
- Решите, чего вы хотите - будьте четкими и детальными
- Напишите от руки ваши цели
- Пишите, как будто у вас уже это есть «Я заработал 100.000 долларов за год»

1) Вы - причина!

2) Эмоциональный уровень,

который вы имеете сегодня, это

лучший предсказатель того,

какой успех ждет вас завтра

3) У лидера всегда есть мечта!



НАУЧИТЕСЬ

SM МОТИВИРОВАТЬ OS

SM
E MANAGEMENT
| business partner.

OS
OPEN SOURCE
human centered by

ДРУГИХ

Упражнение

1. Хорошие условия работы
2. Чувствовать вовлеченность в дела компании
3. Негнетущая атмосфера
4. Полное признание сделанной работы
5. Лояльный менеджмент по отношению к персоналу
6. Хороший уровень зарплаты
7. Рост в компании
8. Интерес и забота о личных делах сотрудников
9. Защищенность рабочего места
10. Интересная работа



- 1) Полное признание за
 проделанную работу
- 2) Чувствовать себя вовлеченным
 в проблемы на работе
- 3) Понимание и интерес к личным
 проблемам (интерес к нему, как к
 человеку)

ЧЕГО ОНИ ХОТЯТ

1. Полное признание за сделанную работу (ПОХВАЛА)
2. Чувствовать вовлеченность в дела компании
3. Понимание и забота проблем персонала
4. Зарплата и бонусы
5. Защищенность рабочего места
6. Интересная работа
7. Повышение по службе
8. Лояльный менеджмент
9. Хорошие условия работы
10. Негнетущая атмосфера



МОТИВАЦИЯ

Вы должны

продемонстрировать кому-то его способности и

компетенции

Вы - коуч!



ОРИЕНТИР ДЛЯ УПРАВЛЕНЦА

ОТ :



Руководителя, который делает работу



К:

Руководителю, который делает так,
чтобы другие делали работу.

Руководителю, который создает
успешных людей

Внутренние потребности

Материальная

Нематериальная

зп

зп



Зарплата

Похвала



Бонусы

Делиться планами/инф.

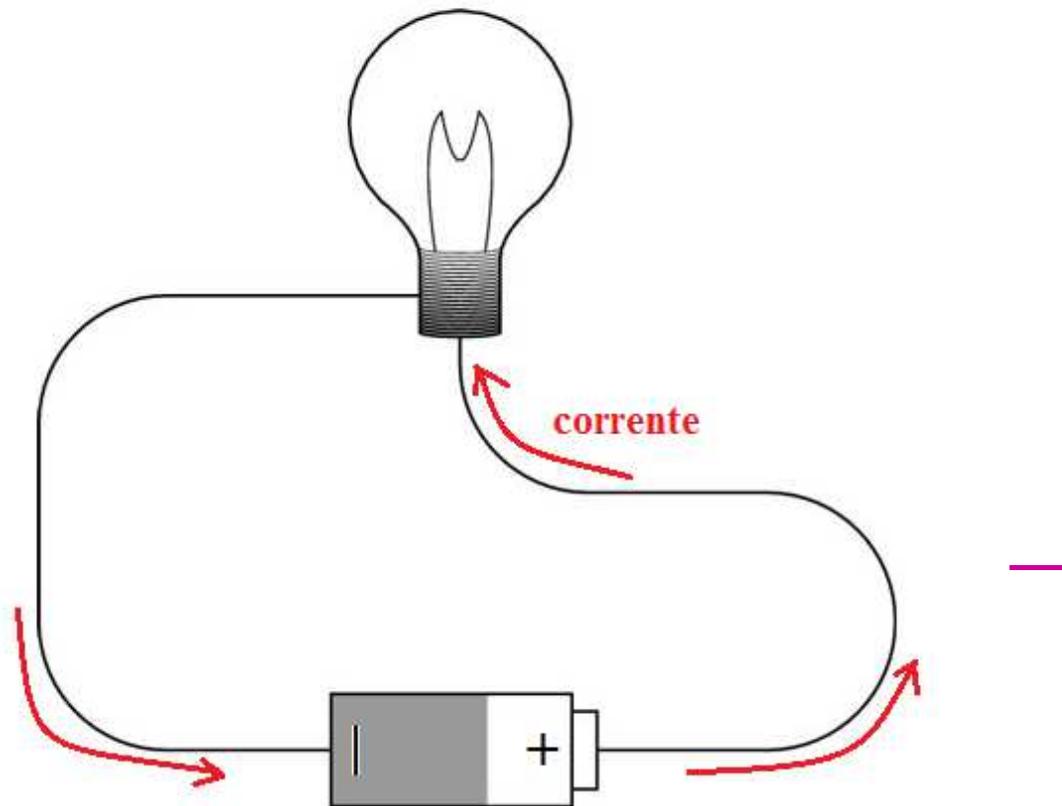
Доп. условия

Истинный интерес

Твердые факторы

Мягкие факторы

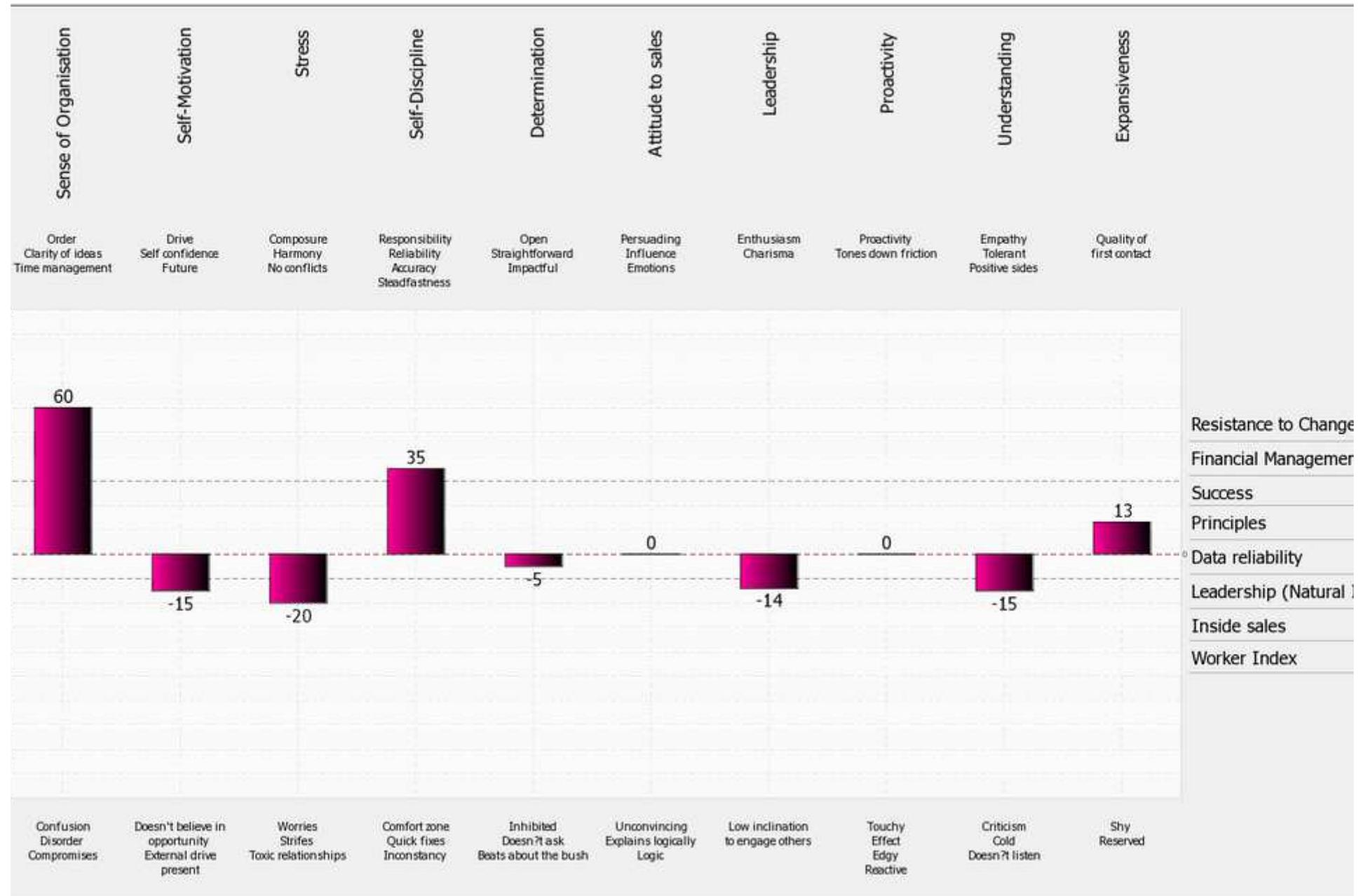
Мир основан на 2



ARE YOU “BETTING” ON THE RIGHT PEOPLE?



5 characteristics of people that should work with you



Resistance to Change
 Financial Management
 Success Principles
 Data reliability
 Leadership (Natural)
 Inside sales
 Worker Index

FIRST WHO

then

WHAT

Practical **Actions**

- A) The business owner should be an hunter of great people rather than the creator of great strategies
- B) When you know you need to make a people change, act
 - Would you hire him again?
 - Would you feel relieved if he left?

- 1) Полное признание за
проделанную работу
- 2) Чувствовать себя вовлеченным
в проблемы на работе
- 3) Понимание и интерес к личным
проблемам (интерес к нему, как к
человеку)

НЕТ ИЗМЕНЕНИЙ

- 2 месяца тренингов не дают результата или изменений
- Он использует ваши мотивирующие приемы против вас
- Продуктивность этого человека по-прежнему падает





- 1) Полное признание за
 проделанную работу
- 2) Чувствовать себя вовлеченным
 в проблемы на работе
- 3) Понимание и интерес к личным
 проблемам (интерес к нему, как к
 человеку)



УПРАВЛЕНИЕ ВРЕМЕНЕМ



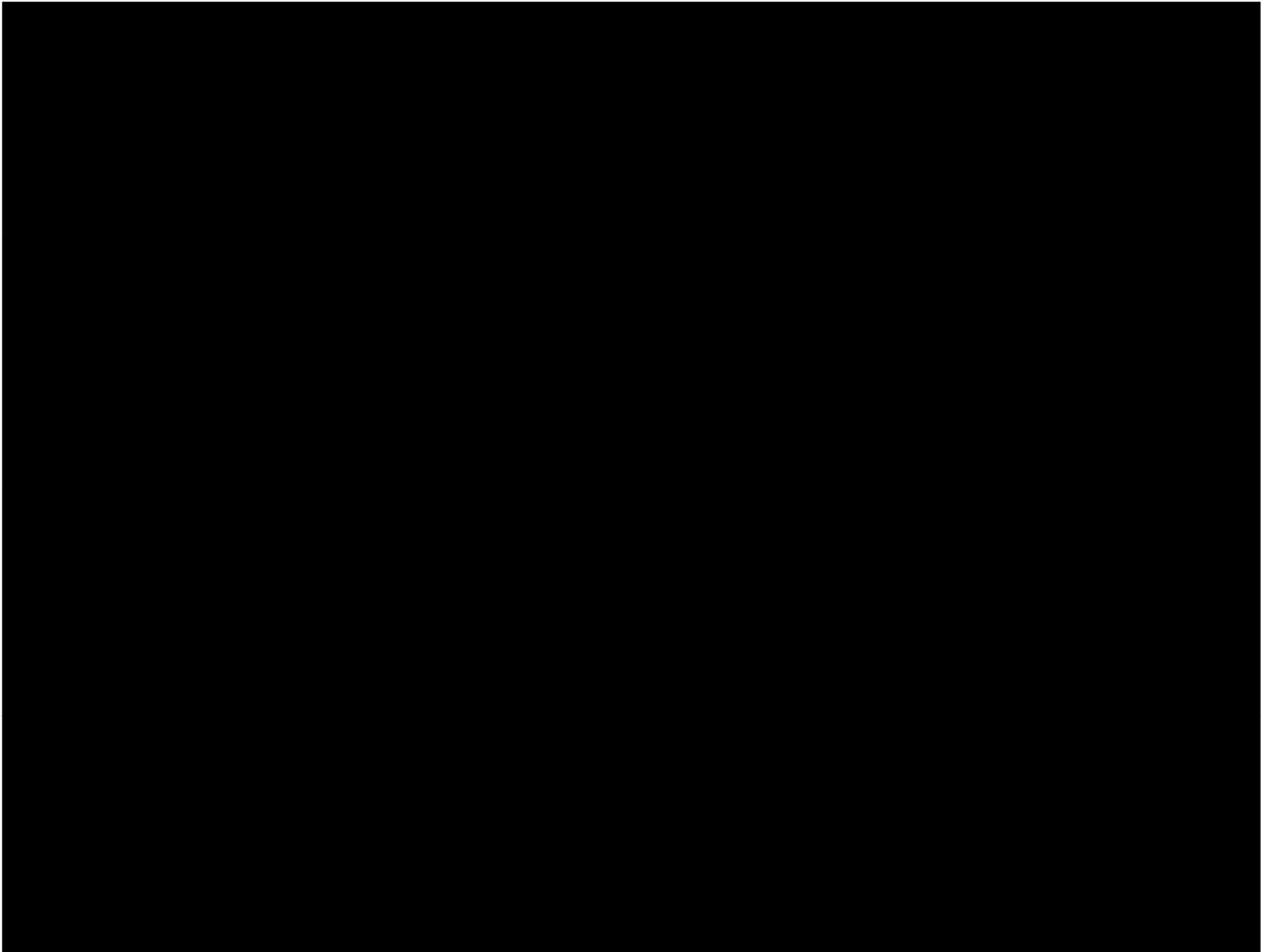
СРОЧНОЕ VS. ВАЖНОЕ

- Какая ваша активность, которая будет выполняться на регулярной основе в течение нескольких месяцев, **реально** изменит вашу компанию в лучшую сторону?



Parkinson's Law

- «The amount of time we have available to complete a task ...
- ...will be the amount of time needed to complete it».



Важно



Не важно

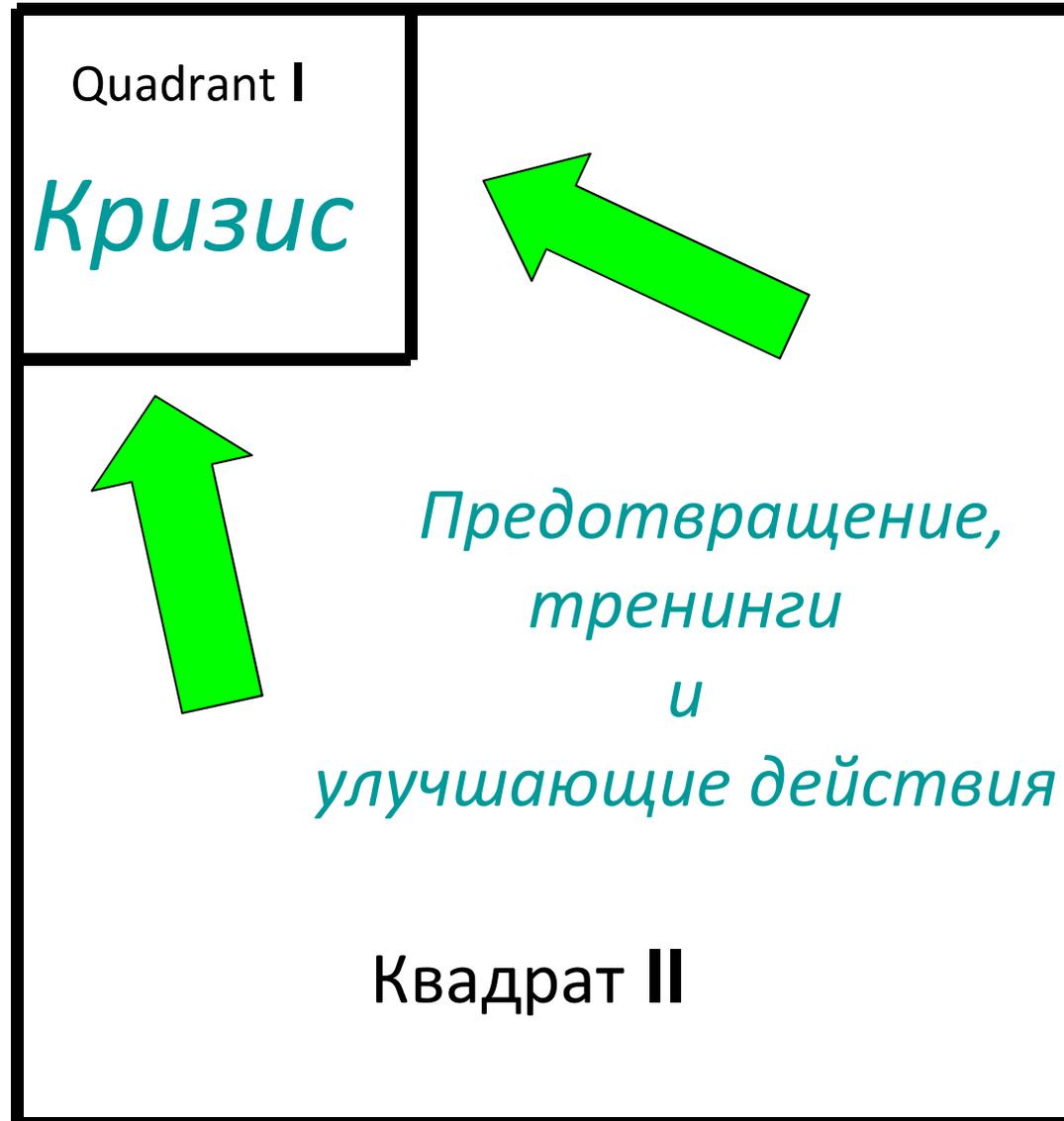
<p style="text-align: center;"><u>Квадрат I</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Кризис • Чьи-то ключевые обязанности • Действия, которые должны быть предприняты, чтобы пополнить бюджет и достичь целей 	<p style="text-align: center;"><u>Квадрат II</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Действия, которые увеличат поток клиентов. • Тренинги и мотивация • Стратегическое планирование • Предотвращение возможных проблем • Маркетинг • Планирование/организация
<p style="text-align: center;"><u>Квадрат III</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Звонки • E-mail • Встречи • Работа с отчетами • Не очень важные проблемы 	<p style="text-align: center;"><u>Квадрат IV</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Бесплезные действия • Facebook/Twitter • Internet • Физический труд • и тд



Распределение времени непродуктивного менеджера



Эффективный менеджер



Работая над «важным и не
срочным» эффективный
менеджер предотвращает
кризис завтрашнего дня



Как работать в квадрате II

1. Определение предотвращающих мер, тренинги и улучшающие действия, которые мы хотели бы осуществить в течение последующих недель.
2. Выделите в своем календаре время на эти дела, которое будет НЕИЗМЕННЫМ.



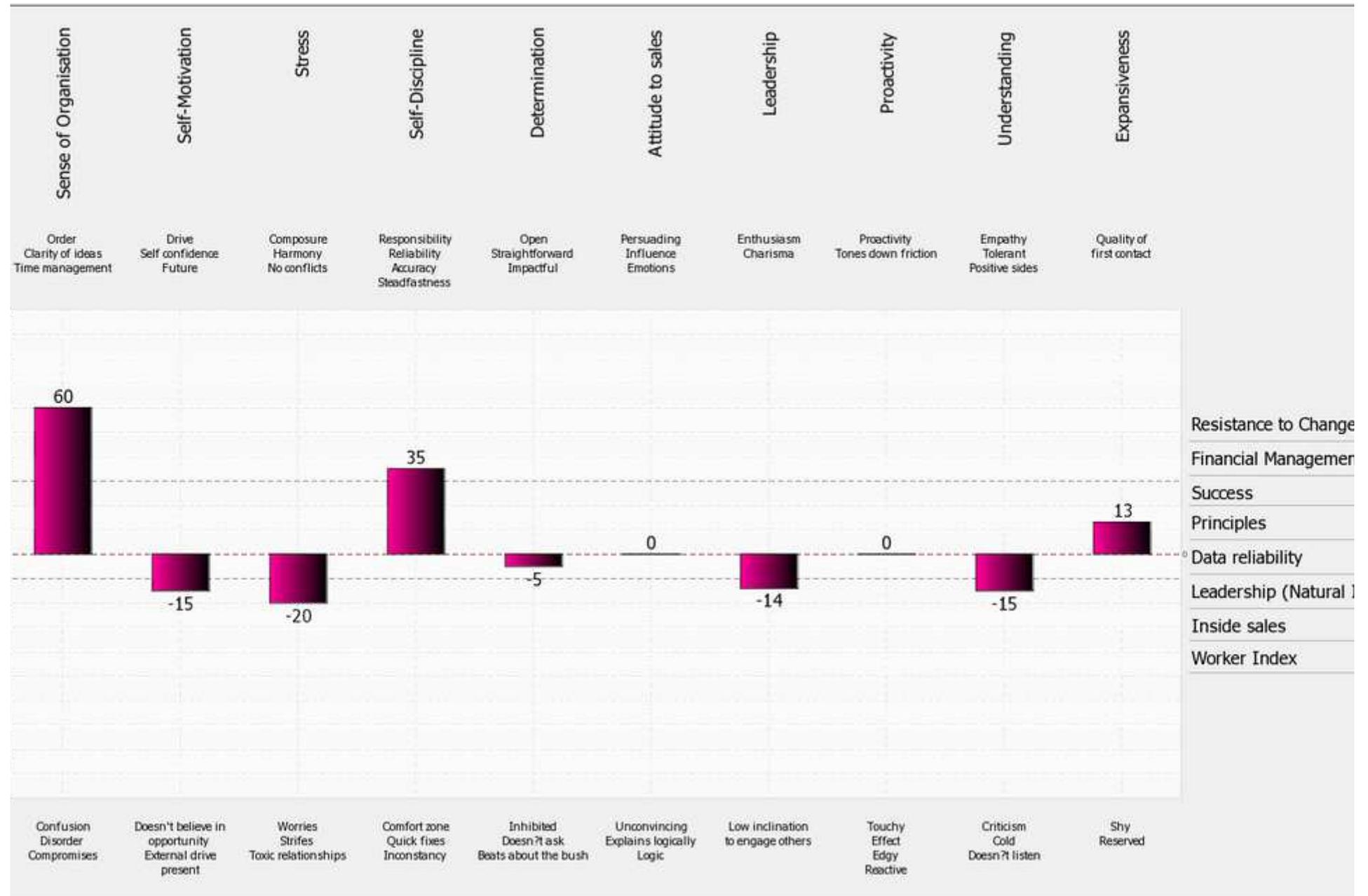
ВАШИ ЛИЧНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ



ФАКТОРЫ УСПЕХА МИЛЛИОНЕРОВ (by Thomas Stanley)

- 1) Быть честным со всеми
- 2) Быть дисциплинированным
- 3) Хорошо ладить с людьми
- 4) Иметь поддерживающего партнера
- 5) Работать усерднее, чем другие
- 6) Любить свое дело
- 7) Иметь сильные лидерские качества
- 8) Быть интересной личностью
- 9) Быть хорошо организованным
- 10) Иметь способность продавать свои идеи





Resistance to Change
 Financial Management
 Success Principles
 Data reliability
 Leadership (Natural)
 Inside sales
 Worker Index



Что мы измеряем

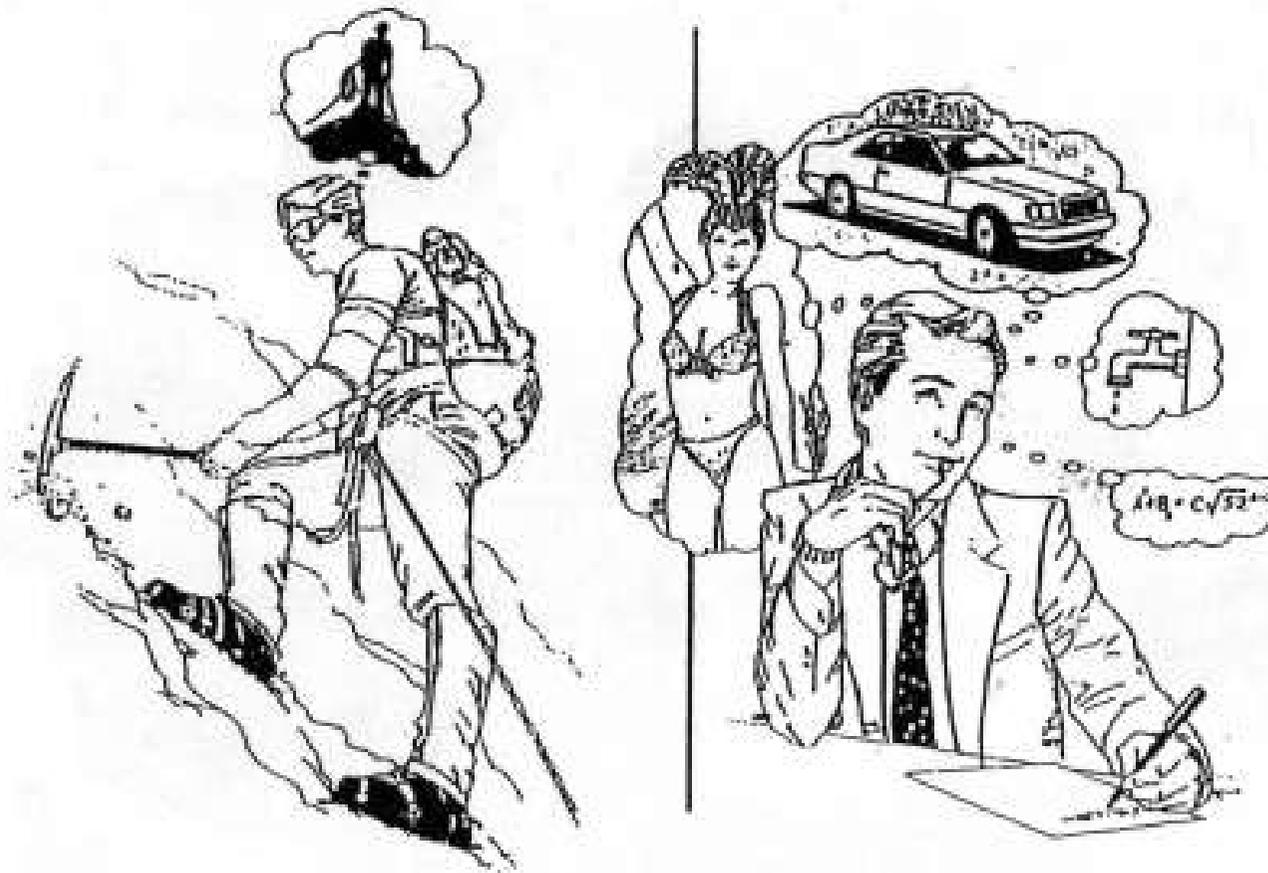


SMVЫ - НЕ ВАШ ПРОФАЙЛОС

SMVЫ
E MANAGEMENT
I business partner.

OPEN SOURCE
human centered by

ОРГАНИЗОВАННОСТЬ (собранность, понимание, что делать)



От 100 до 70: Очень организованы,
последовательны

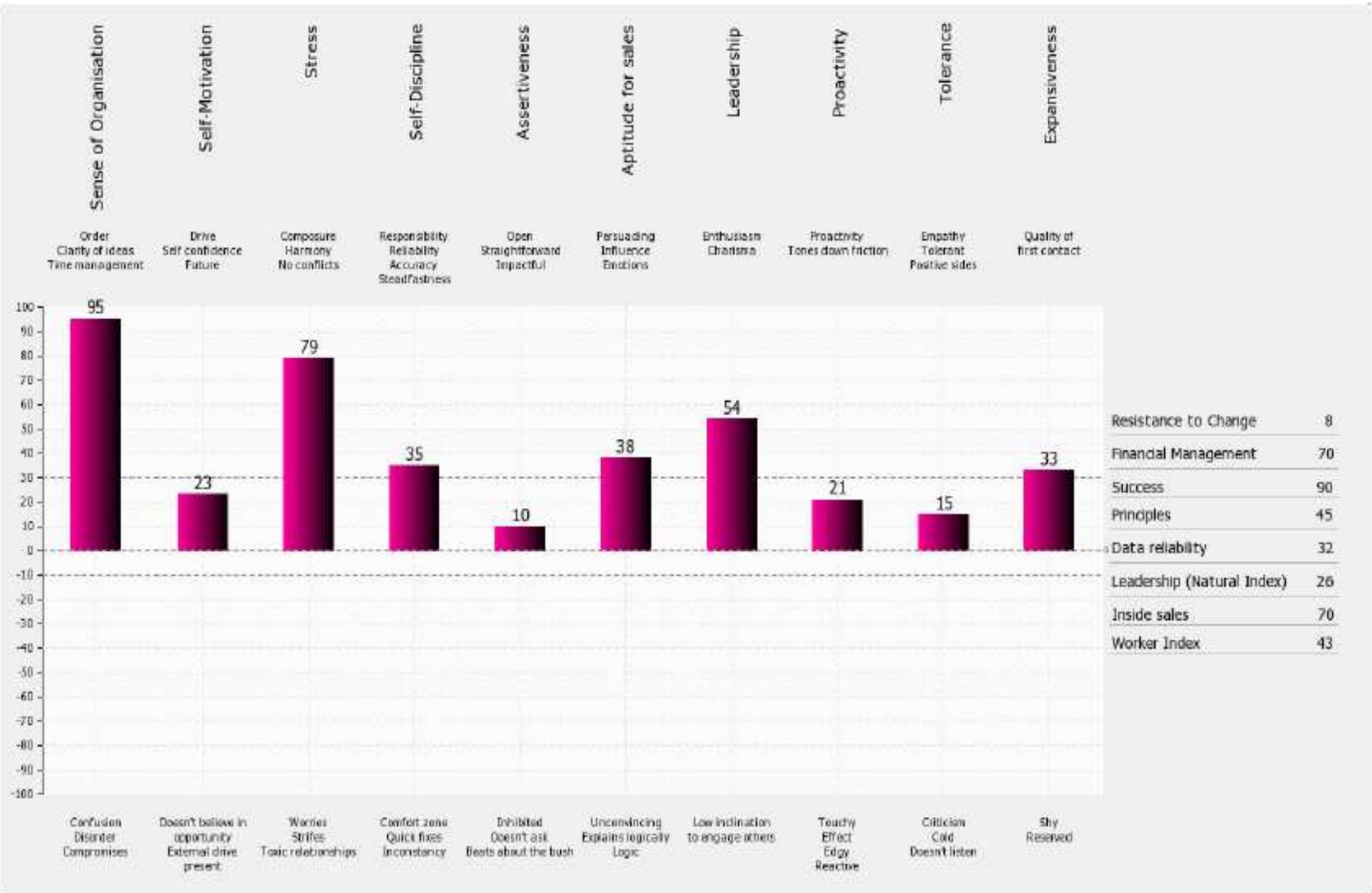
От 69 до 41: Организованы, точны,
последовательны

От 40 до 25: В целом организованы, но при
давлении теряются

От 24 до 10: Нуждаются в помощи при
организации работы

От 9 до -10: Не организованы

Ниже - 10: Отсутствие концентрации,
дезорганизован



КАК ИМ ПОМОЧЬ?

1) Микроменеджмент

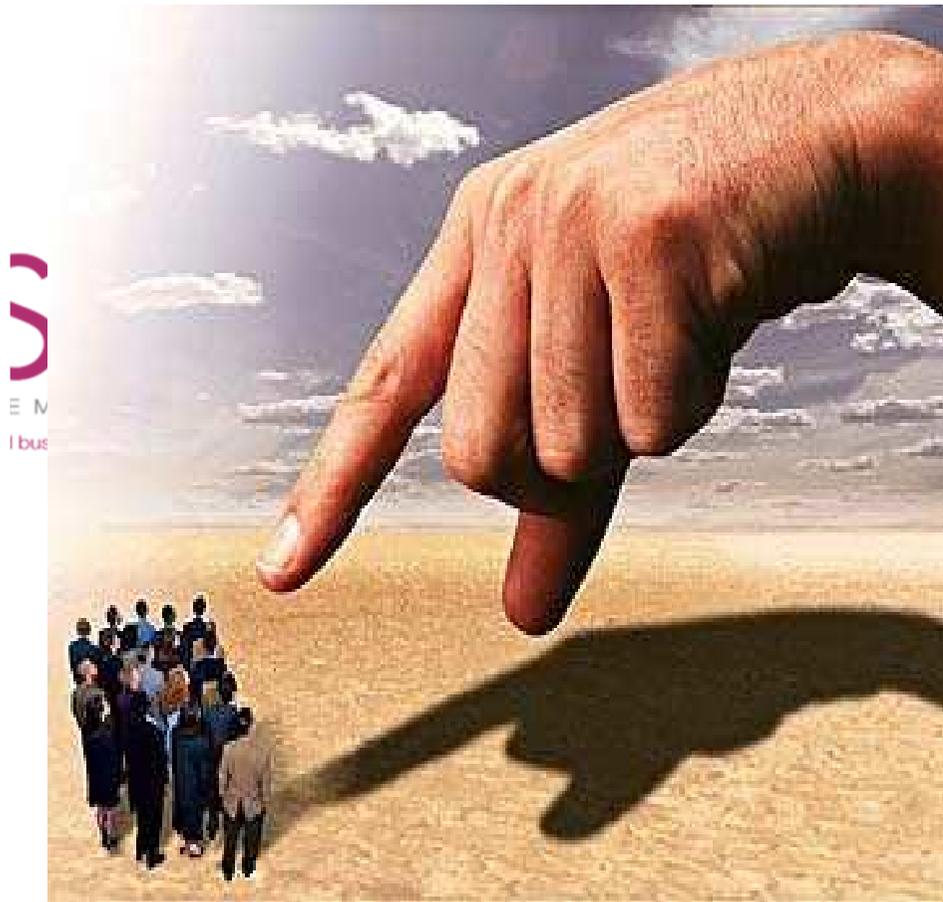
2) Помочь определить приоритеты

3) Помочь с тайм-менеджментом

4) Sometimes confusion/compromises



ПРОАКТИВНОСТЬ



*Показывает
насколько
глубоко человек
считает себя
«причиной»
происходящего в
его жизни*



КАК ИМ ПОМОЧЬ?

- Объяснить концепцию «причины и эффекта» (упражнения)



- Научить, как быть менее обидчивым и чувствительным



От 100 до 45: толерантны, понимающие, встают на место другого

От 44 до 30: ставят себя на место другого, что дает людям ощущение, что их понимают

От 29 до 16: понимают причины действий других достаточно хорошо



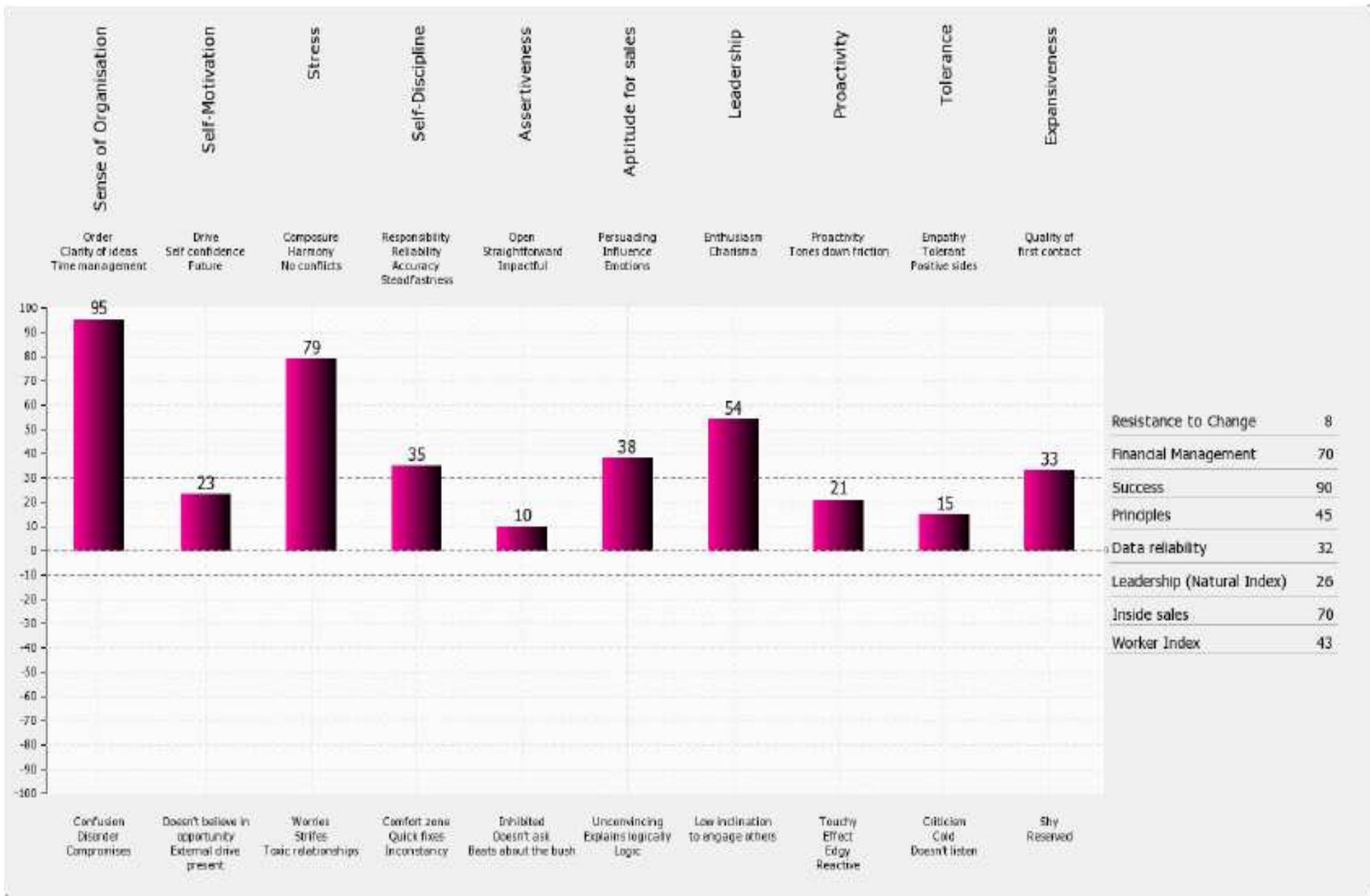
От 15 до 0: понимают других, не критичны



От -1 до -20: критично мыслят, не слушают других

От - 21 до -44: очень критичны, концентрируются на недостатках других

От -45 до -100: очень неуверены в себе, критичны и винят других





Resistance to Change	0
Financial Management	30
Success	63
Principles	54
Data reliability	53
Leadership (Natural Index)	9
Inside sales	55
Worker Index	79

КАК ИМ ПОМОЧЬ?

- Убеждаться, что они понимают, что вы им говорите
- Обращать их внимание на позитивные стороны человека (упражнения)
- Помочь им развить эмпатию

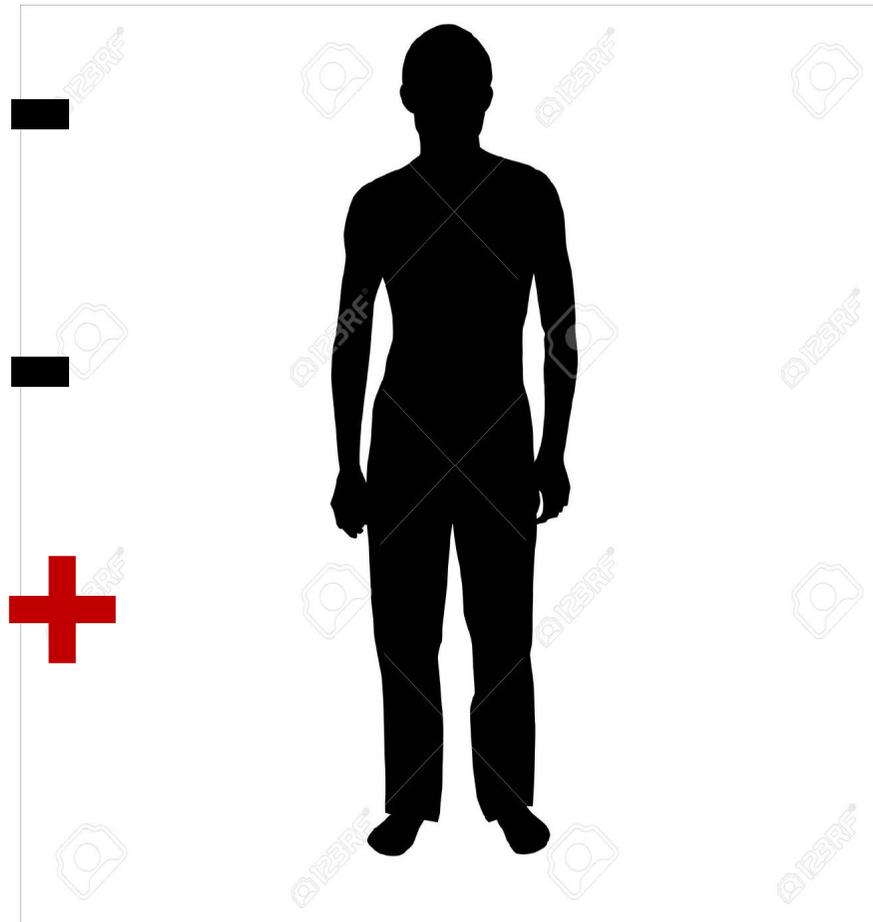


*«Разница между мной и
посредственным*

SM скульптором заключается в  *S*
E MANAGEMENT том, что я могу увидеть
I business partner статую, скрытую в скале»
OPEN SOURCE
human centered by

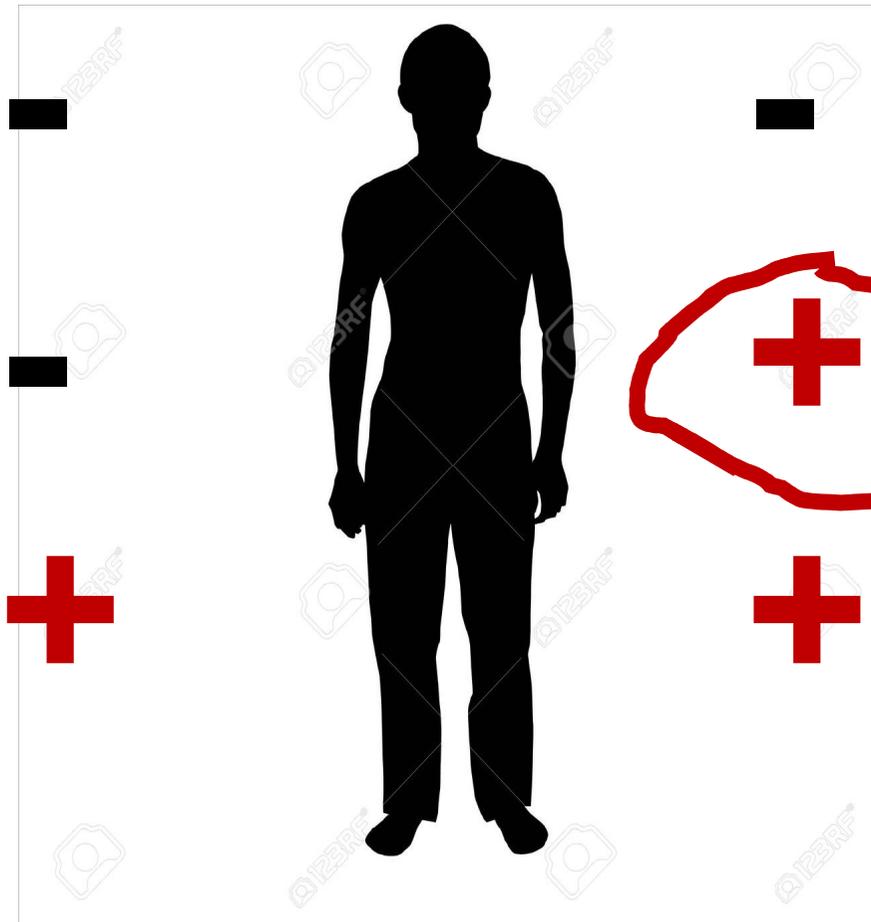
- Микеланджело

У каждого человека есть + и -



ЕСЛИ МЫ РАБОТАЕМ С ПОЗИТИВНЫМИ КАЧЕСТВАМИ

SM
E MANAGEMENT
I business partner.



OS
OPEN SOURCE
human centered by

СПОСОБ «СЭНДВИЧА»

- Похвалите человека и отметьте что-то позитивное о нем (действительно существующее).
- Не говорите «но» или «однако»
- Укажите на то, что ему стоит улучшить и убедитесь, что он с этим согласился (вы получили его согласие)
- В конце отметьте, что вы цените его работу и ожидаете, что он и дальше будет хорошо справляться

EXERCISE



ОБУЧАЙТЕСЬ (САМОРАЗВИТИЕ)



КОМПАНИЯ - ЭТО ОТРАЖЕНИЕ ВЛАДЕЛЬЦА

- Чтобы компания росла, нужно развиваться самому

- Если вы хотите что-то изменить,
сначала изменитесь сами



*“У миллионеров всегда
есть система и свое «ноу
хау» для подъема своего
уровня энтузиазма и
энергии” – Thomas Stanley*



САМЫЙ ВАЖНЫЙ ПРОДУКТ.

