

## Евгений Котов: Десять практических советов для руководителей

Не принимайте от подчиненных «проблему без решения», поднимайте «боевой дух» сотрудников с помощью «генеральной уборки», информируйте партнеров и клиентов о хороших новостях, которые происходят в вашей компании. Выполнение нескольких простых советов Евгения Котова способно повлиять на доход вашей компании.

1. Каждому руководителю необходимо постоянно обучаться, повышать свою квалификацию, так как он является примером для своей команды. Зачастую сотрудники могут не говорить о том, что они считают с руководителя образец поведения, подход к жизни, взгляды и т.д. Но, тем не менее, это так. Соответственно, если руководитель становится профессионалом в разных областях, то он всегда сможет оказывать на людей больше влияния, и его будут слушать. Подумайте, в какую область вашей компании у вас нет желания «смотреть»? Скорее всего, именно в этой области у вас может не хватать знаний. Есть хорошая цитата древнего философа Конфуция: «Если нет времени на обучение, то нужно быть избирательным в том, что изучать».

2. БОЛЬШЕ внимания уделяйте сотрудникам, которые дают БОЛЬШЕ результатов. И по остаточному принципу - тем, кто создают проблемы. На практике все происходит с точностью до наоборот. Один из законов мотивации гласит: «ЧТО ПООЩРЯЕШЬ, ТО И ПОЛУЧАЕШЬ». Значит, поощряя вниманием проблемных сотрудников, вы все больше получаете именно проблемы. Зачем? Сделайте наоборот, и вы увидите, что ЗАКОН РАБОТАЕТ.

3. Обязательно проводите 1 раз в неделю собрание персонала. На собрании персонала сообщайте ТОЛЬКО о решенных проблемах, подводите итоги сделанного, сообщайте о хороших новостях, а также о планах на будущее. При этом НЕ говорите о проблемах, не обсуждайте это со всеми сотрудниками. Все по тому же закону мотивации - на собрании уделять внимание ХОРОШЕМУ в компании. Проверьте – это работает.

4. Проблемы и ситуации, которые необходимо решить, обсуждаются на КООРДИНАЦИЯХ (она же планерка и т.п.). При этом на разных координациях должны быть разные сотрудники. С одними решаются вопросы «увеличения объемов», а с другими – «разбор полетов».

5. Не принимайте от подчиненных «проблему без решения». Добивайтесь, чтобы каждый сотрудник, в момент сообщения о проблеме, также предлагал и решение. Успешно напечатать табличку на дверь или на стол: «Принес проблему - захвати решение, а то все равно отправлю».

6. Поднимает «боевой дух» сотрудников, а также создает хорошее настроение очень простое действие – «генеральная уборка». Не смотря на простоту данного действия, оно всегда дает хороший результат. Успешно сделать это системно, например, - в последнюю субботу каждого месяца. Шкафы, столы, полки, корзины, личные компьютеры – это то, что не убирает ни одна техничка. Значит, сотрудникам найдется, что привести в порядок.

7. Информировать своих партнеров и клиентов о хороших новостях, которые происходят в вашей компании. Это называется «связи с общественностью» - PR. PR – не только заполняет «вакуум» о вас, но и оказывает влияние на доход компании. Выпишите на лист бумаги, какие хорошие события произошли в компании за последние 3-6 месяцев, и сделайте их известными. Это можно сделать с помощью электронной или почтовой рассылки.

8. Руководитель – это тот, кто: 1) ставит задачи и 2) добивается их исполнения. Важно, чтобы задачи, которые вы ставите, были понятными для сотрудника, и желательно в письменном виде. Это поможет избежать искажения при выполнении задачи. И обязательно нужно добиваться, чтобы сотрудник выполнил задачу, так как часто руководитель не контролирует выполнение, но при этом ставит новые задачи.

9. Поощряйте сотрудников за то, что они подают новые, хорошие идеи для улучшения какого-то бизнес-процесса в вашей компании. Не всегда руководителю хватает времени на то, чтобы внимательно изучать и быть в курсе работы каждого подразделения. А соответственно очень ценно, когда сотрудники проявляют инициативу и дают новые решения «старых проблем».

10. Обучайте сотрудников. Мысль не новая, но совет заключается в том, чтобы не просто отправлять людей на обучение в сторонние организации, а чтобы организовывать мастер-классы на 1-2 часа внутри компании. При этом назначать проводить эти семинары лучших специалистов вашей же компании. Так как кто лучше их может знать специфику и особенности работы вашей компании?

Выполнение только этих простых советов способно повлиять на доход компании. Мы проверили это сами, а также многие наши клиенты. Это работает. Применяйте!