# Урок 2. Лидерство

2021

СКАЧАНО С WWW.SW.HELP - ПРИСОЕДИНЯЙСЯ!

# Лидерство – это:

1. Авторитет

   +

2. Справедливость

   +

3. Харизма в публичных выступлениях

   +

4. Энергия

   +

5. Мотивационные беседы

Навыки руководителя

# Авторитет

Авторитет субъекта – это объем удовлетворения по ожиданиям, где источником ожидания является субъект.

Авторитет определяет объем априорного доверия, которое опыт потом переопределит по теореме Байеса. **Ваш авторитет – это сколько вы дали**:

1. Материальных благ -
2. Точных прогнозов и оценок – доверие.
3. Сработавших инструментов для достижения интересов – всегда подсказывайте как решить задачу и помогайте, если можете.
4. Сработавших советов – если не компетентны в чем-то – промолчите.
5. Сложных решенных задач, где сотрудник отчаялся – не бойтесь брать на себя то, с чем можете справится только вы.
    a. Внутренний PR вам в помощь 😊

Сотрудники любят работать с авторитетными руководителями, т.к. **повышается вероятность реализации ими их интересов, ибо они понимают, что не все зависит от них, и источником некоторых их ожиданий является руководитель.**

**Итоговое доверие = F(исходное доверие или авторитет, опытной достоверности)**

# Справедливость

Каждое ваше решение, значимо затрагивающие **должно быть детально объяснено и мотивировано**, т.к. сотрудники НЕ ВИДЯТ всех посылок и сайд-эффектов.

**Не жалейте времени на объяснение решений** – это:

- Всегда будет держать интерес личной справедливости у сотрудников закрытым
- Прямая трансляция ценностей – получающий объяснение от авторитета на основе ценностей начинает сам их разделять.

**Каждое необъясненное решение, затронувшее коллектив приведет к демотивации по интересу справедливости в какой-то части коллектива**.

Пример: Подняли ЗРП кухне на 7%, а официантам нет.

Забили: уволилась половина официантов

Объяснили: «Ресторан поднимает цены каждый год на 10%. Соответственно чаевые растут у официантов – а они на 100% идут вам, а кухне не идут. Чаевые – это 70% дохода официантов. Т.е. ежегодно ваш доход растет на 7%. А у поваров – нет. Несправедливо» - все счастливы.

# Публичные выступления. Зачем они нужны.

Публичное выступление (как и публичное наказание) – бустер к мотивации. Решает задачи:

1. Привязки целей компании к реализации интересов сотрудников
2. Делает прозрачными планы компании и ее положение на рынке. Всегда легко идти, когда знаешь, к чему идешь – и намного сложнее, когда не понимаешь, зачем нужна твоя работа.
    a. Доносить это из первых уст без испорченного телефона – обязательно.
    b. Вижу цель – не вижу препятствий. Не вижу цели – вижу только препятствия.
3. Публичной похвалы наиболее крутых сотрудников – это для них огромный плюс к авторитету и положению в коллективе.
4. Причастности каждого к единой цели и к чему-то большому.
5. Повышение вероятности успеха – верит большой руководитель, а у него много ресурсов → значит успех более вероятен.

**Нужно делать не менее 1 в год.**

# Публичные выступления. Как говорить

Чтобы хорошо публично выступать – надо ТРЕНИРОВАТЬСЯ. Это отдельный навык, который надо выработать. Если вы хорошо читали в классе стихотворения и побеждали на конкурсе чтецов или отлично защищали проекты перед группой – у все уже есть 😊 Если нет, можно идти по пути:

1. Учимся с выражением перед зеркалом рассказывать стихотворения – 100 стихотворений.
2. Учимся с выражением перед зеркалом рассказывать о своем любимом деле – 20 разных текстов по 10 минут каждый.
3. Идем и поем в караоке-баре – 20 раз.

Любое выступление хорошо звучит тогда, когда оно **ПОДГОТОВЛЕНО:**

1. Обязательно готовим презентацию к выступлению
2. Тренируем выступление по презентации 2 раза перед зеркалом.
3. Если вы не верите в то, что говорите – лучше не делать выступление.
4. Старайтесь говорить с юмором. Хоть даже и с черным.

# Публичные выступления. Что говорить

1. Подводить итоги и говорить спасибо лучшим
2. Объяснять изменения в компании
3. Обозначать внешние и внутренние цели и рассказывать о путях достижения
4. Рассказывать как будет хорошо всем, когда реализуем цели.

# Мотивационные беседы

1. Цель – максимизировать желание действия по нашей цели
2. Что делаем:
    1. Формируем ожидания по различным интересам, к которым приведут требуемые нам действия или достижение результата
    2. Формируем ожидания по различным интересам, к которым приведет отсутствие требуемых нам действий или результата
3. Как делаем:
    1. Шаг 1: Доверие
    2. Шаг 2: Усиление вероятности успеха (похвала за достижения, обсуждение прошлых успехов)
    3. Шаг 3: Рисуем результаты по интересам в следствии не совершения действий (не достижения результата)
    4. Шаг 4: Рисуем результаты по интересам в следствии совершения действий (достижения результата)
    5. Шаг 5: Усиление вероятности успеха – показываем что надо делать и как это приведет к результату + как это человек уже делал.

# Спасибо за внимание!