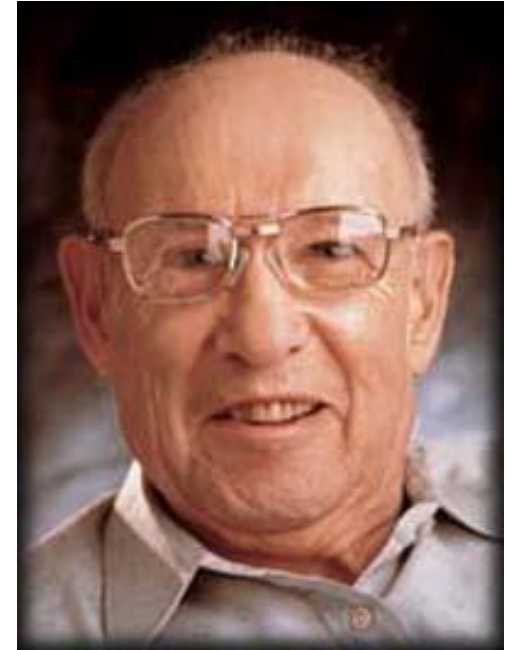


**ЛИДЕРСТВО В 21 ВЕКЕ**

**LEADERSHIP  
MANAGEMENT UKRAINE**

Development & coaching

**«Многое из того, что мы должны принять как правду об управлении бизнесом, изменилось. Мир меняется с быстрой скоростью. Только те, кто понимает, что означают эти перемены будет преуспевать при новых правилах. Старые парадигмы будут заменены НОВЫМИ»**



**Питер Друкер  
Management for the 21Century**

## **3 аспекта, оказывающих наибольшее давление на ТОП менеджеров**

- 1. Привлечение и удержание квалифицированного персонала,**
- 2. изменение организационной культуры и отношения сотрудников,**
- 3. привлечение новых потребителей / удержание потребителей и повышение их лояльности.**

“Встречаясь с абсолютно новыми реалиями бизнеса, многие компании возвращаются к старым навыкам лидерства. Вскоре многие обнаруживают, что невозможно создать менее иерархичную организацию только с помощью лучших иерархических лидеров.”

**Peter M. Senge & Katrin H. Kaufer**  
**Communities of Leaders or No Leadership At All**

## Измененная Парадигма

20 век

5% Планирование

15% Тренинги,  
Обучение

20% Конкурирование  
по решению текущих  
проблем

60% Направление бюджета,  
Контроль,  
Поддержание,  
Распределение ресурсов

20% Лидерство

80% Менеджмент

21 век

20% Видение, Стратегия,  
Инновации

60% Регулирование,  
Коучинг,  
Мотивация,  
Развитие

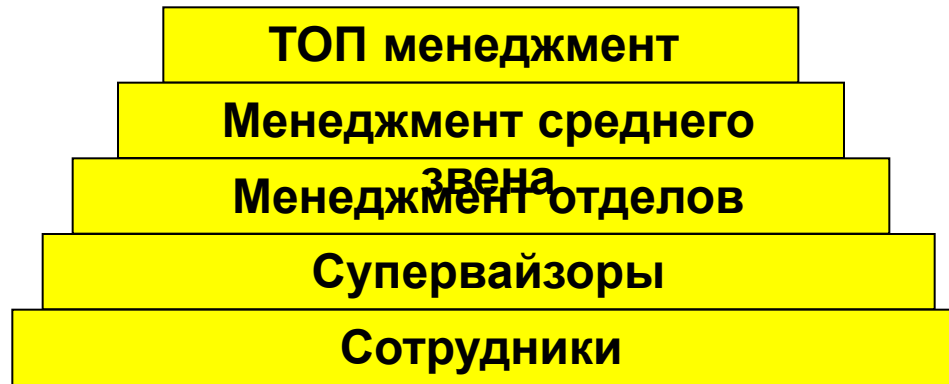
15% Структурирование  
процессов

5% Измерение, оценка

80% Лидерство

20% Менеджмент

## Парадигма Управления путем контроля в 20 веке



Должность



Власть



Контроль



Принуждение



Поведение



Результаты

(Мотивация страха и поощрения)

## Парадигма Лидерских Полномочий 21 века



(Мотивация  
отношения)

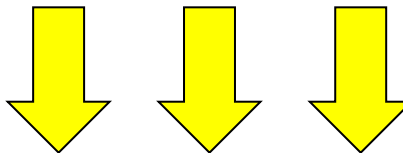


**“Исследование 3000 лидеров  
уровня членов советов  
директоров обнаружило, что  
только 4% верят, что они  
обладают необходимыми типом  
мышления или навыками вести  
глобальные корпорации 21 века.”  
Economist**



## Лидерство Сегодня

- 2/3 инициатив по реинжинирингу и всеобщему менеджменту качества (TQM) завершаются неудачей
- 70% программ по организационным изменениям не реализовываются
- Более 70% стратегических планов не реализовываются
- Текучесть управленческих кадров достигла стабильно высокого уровня
- 76% компаний не уверены в их способности находить и развивать лидеров
- Только 5% сотрудников понимают стратегию компаний
- Только 10% организаций успешно реализовывают стратегию
- Только 15% сотрудников ощущают, что работают в среде высокого доверия
- 7 из 10 людей не доверяют их менеджеру
- Только 10% чувствуют, что их организации разделяют с сотрудниками ответственность за результат
- Только 37% четко понимают, что их компания пытается реализовать
- Менее 20% относятся к командным и организационным целям с энтузиазмом



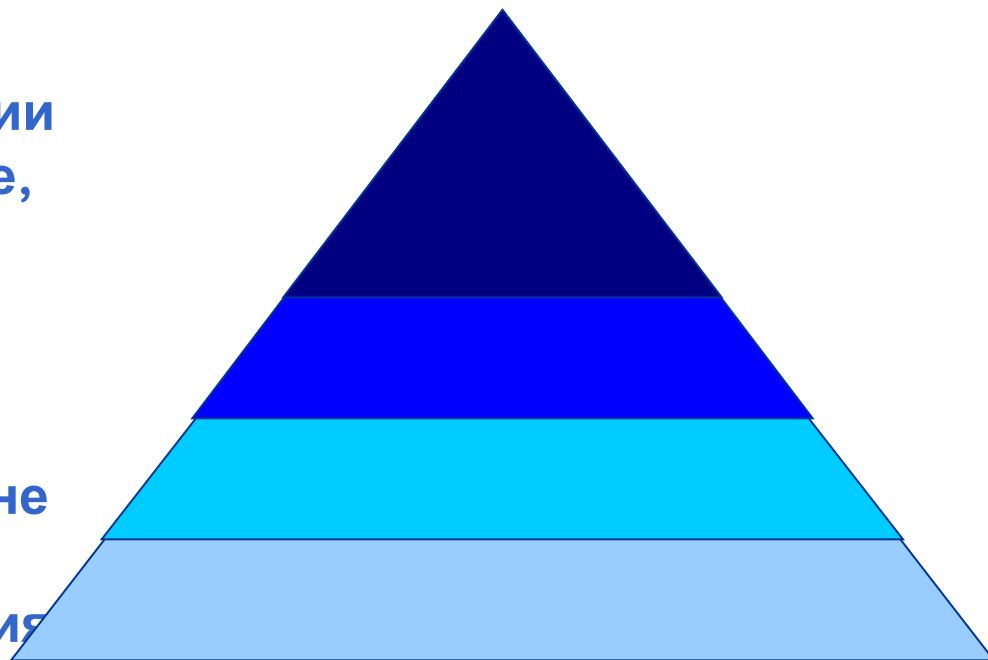
**Потребность в Новой Концепции Развития Лидерства**

## Total Leader™ Concept

### Принцип 1

Для того, чтобы организации стали успешными в 21 веке, они должны развивать лидеров на всех уровнях.

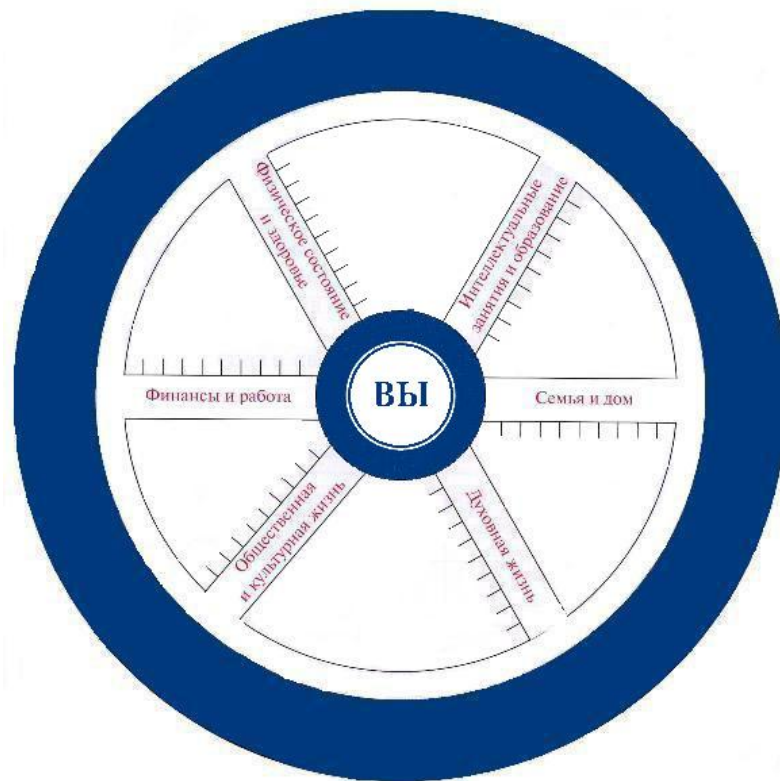
Каждый должен быть лидером. Лидерство – это не должность. Это образ мышления, веры, поведения



## Total Leader™ Concept

### Принцип 2

Для того, чтобы развитие лидерства было эффективным, необходимо использовать всесторонний, основательный, сбалансированный, комплексный, системный подход в развитии лидерства.



## Фокус

Личностный аспект    Межличностный аспект

Я

Организация

Интеллект  
Логика

Чувства  
Эмоции

П  
Р  
О  
Ц  
Е  
С  
С



**Developing Leaders and Organizations to Their  
Full Potential!**

**Развивая Лидеров и Организации к полной  
реализации их потенциала!**



## Наша цель

**ПОМОГАТЬ КАЖДОМУ КЛИЕНТУ  
ДОСТИГАТЬ ИЗМЕРЯЕМЫХ  
РЕЗУЛЬТАТОВ НА ПУТИ К  
ЛИЧНЫМ И БИЗНЕС-ЦЕЛЯМ**



## Фокус

Личностный аспект    Межличностный аспект

Я

Организация

<p><b>Personal Productivity /</b> Личная эффективность <b>Лидерство в исполнении</b></p>	<p><b>Strategic Leadership /</b> Стратегическое лидерство <b>Лидерство по отношению к организации</b></p>
<p><b>Personal Leadership /</b> Личное лидерство <b>Лидерство по отношению к себе</b></p>	<p><b>Motivational Leadership /</b> Мотивационное лидерство <b>Лидерство по отношению к другим</b></p>

Интеллект  
Логика

П  
Р  
О  
Ц  
Е  
С  
С

Чувства  
Эмоции



## Personal Productivity/ Личная эффективность

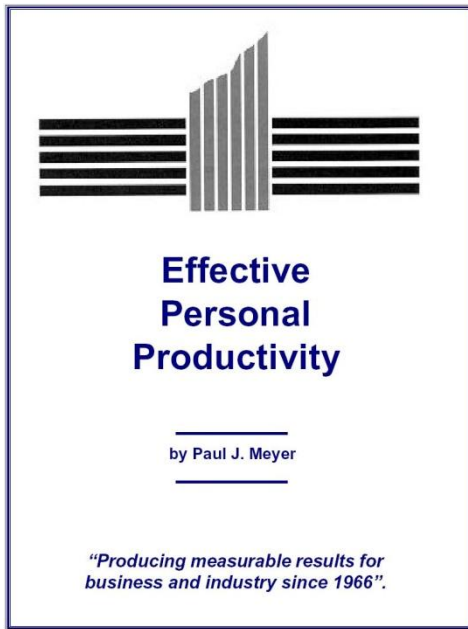


Организации, в которых менеджеры сконцентрированы на улучшении продуктивности, командной работы, усовершенствовании целеполагания и коммуникаций значительно улучшат их общие результаты и эффективность.

Личная эффективность – способность управлять собой, управлять своим временем, своими приоритетами, чтобы действовать с максимальной эффективностью. Для развития личной эффективности мы используем программу «Путь к личной эффективности»

При проведении семинаров по программе «Путь к личной эффективности» мы развиваем умение:

- ставить цели и определять высокодоходные виды деятельности;
- совершенствовать коммуникативные навыки;
- управлять временем;
- формировать командных игроков через делегирование;
- определения приоритетов в 6 сферах жизни;
- управления отвлечениями;
- улучшения отношения сотрудников;
- развитие самоорганизованных рабочих команд.



## Подведение окончательных итогов

---

8. Повышение  
эффективности  
работы в команде

7. Делегирование  
полномочий

6. Повышение  
эффективности  
посредством  
общения

5. Определение  
приоритетов для  
повышения  
эффективности

## Подведение промежуточных итогов

---

4. Достижение  
целей путем  
управления  
временем

3. Семинар по  
целям

2. Природа  
эффективности

1. Вводный семинар

## Personal Leadership / Личное лидерство



Личное лидерство – способность вести себя, быть лидером своей собственной жизни. Большинство людей позволяют, чтобы их жизнь происходила по воле случая, и затем переживают последствия случайного выбора. Личные лидеры определяют развитие своей жизни в соответствии с собственными желаниями и представлениями и затем осуществляют их посредством планирования и действий по намеченному плану. Личное лидерство также означает становление в качестве Total Person<sup>®</sup> - Гармоничной Совершенной Личности – развивающейся и растущей во всех шести сферах жизни. Для развития личного лидерства мы используем программу «Уроки эффективного лидерства».

Организации, которые дают возможность людям развивать их индивидуальный потенциал и личное лидерство приобретают высокомотивированных и уверенных в себе менеджеров и лидеров.



Уроки  
Эффективного  
Лидерства®

Пол Д. Мейер



4. Влияние внешней среды

3. Подготовка к овладению навыками лидерства

2. Кто способен стать лидером?

1. Вводный семинар

10. Ваш личный план овладения лидерским искусством ч. 2

9. Ваш личный план овладения лидерским искусством ч. 1

Подведение промежуточных итогов

8. 5 основных слагаемых эффективного лидерства

7. Постановка целей и лидерство

6. Отношения и привычки

5. Внутренняя мотивация

Подведение окончательных итогов

16. Живите полной жизнью!»

15. Лидерство в бизнесе

14. Общение и умение слушать

13. Искусство принимать решения и справляться с проблемами

12. Управление временем

11. Самоубеждение и визуализация

## Motivational Leadership / Мотивационное лидерство



**Мотивационное лидерство – способность вести и мотивировать других. Мотивационный лидер понимает, что люди являются источником прогресса и инноваций, и таким образом они являются ключом успеха в 21-м веке. Мотивационный лидер способен помочь людям полностью развить и использовать их потенциал. Для развития мотивационного лидерства мы используем программу «Effective motivational leadership». В настоящий момент программа доступна на английском языке.**

# The Total Leader™



Effective  
Motivational Leadership™



PAUL J. MEYER  
AND RANDY SLECHTA

**Подведение  
окончательных итогов**

**9. Лидер будущего**

**8. Лидерство в  
изменениях и  
инновациях**

**7. Наделение  
полномочиями  
членов команд**

**6. Развитие людей к  
полной реализации  
их потенциала**

**5. Построение и  
ведение  
эффективных  
команд**

**4. Становление  
мотивирующим  
лидером**

**3. Визия и  
коммуникации**

**2. Вызов становления  
эффективным  
мотивирующим  
лидером**

**1. Вводный семинар**

## Strategic Leadership / Стратегическое лидерство



**Стратегическое лидерство – способность вести организацию. Стратегический лидер способен определять и развивать цели и видение организации, ключевые стратегии, оптимальную структуру, определять правильных людей на выполнение правильных ролей, наиболее эффективные процессы для успеха организации. Для развития стратегического лидерства мы используем программу «Effective strategic leadership».**



## Организация процесса развития по программам LMI

При проведении всех программ мы прежде всего, встречаемся с Вами для определения целей, которые компания планирует достичь.

Эти цели станут основой процесса, ориентированного на развитие и достижение результатов. При этом мы помогаем откорректировать проблемные области деятельности, вопросы продуктивности, тормозящие развитие компании, решить трудности с персоналом, развить основные качества или управленческие навыки.

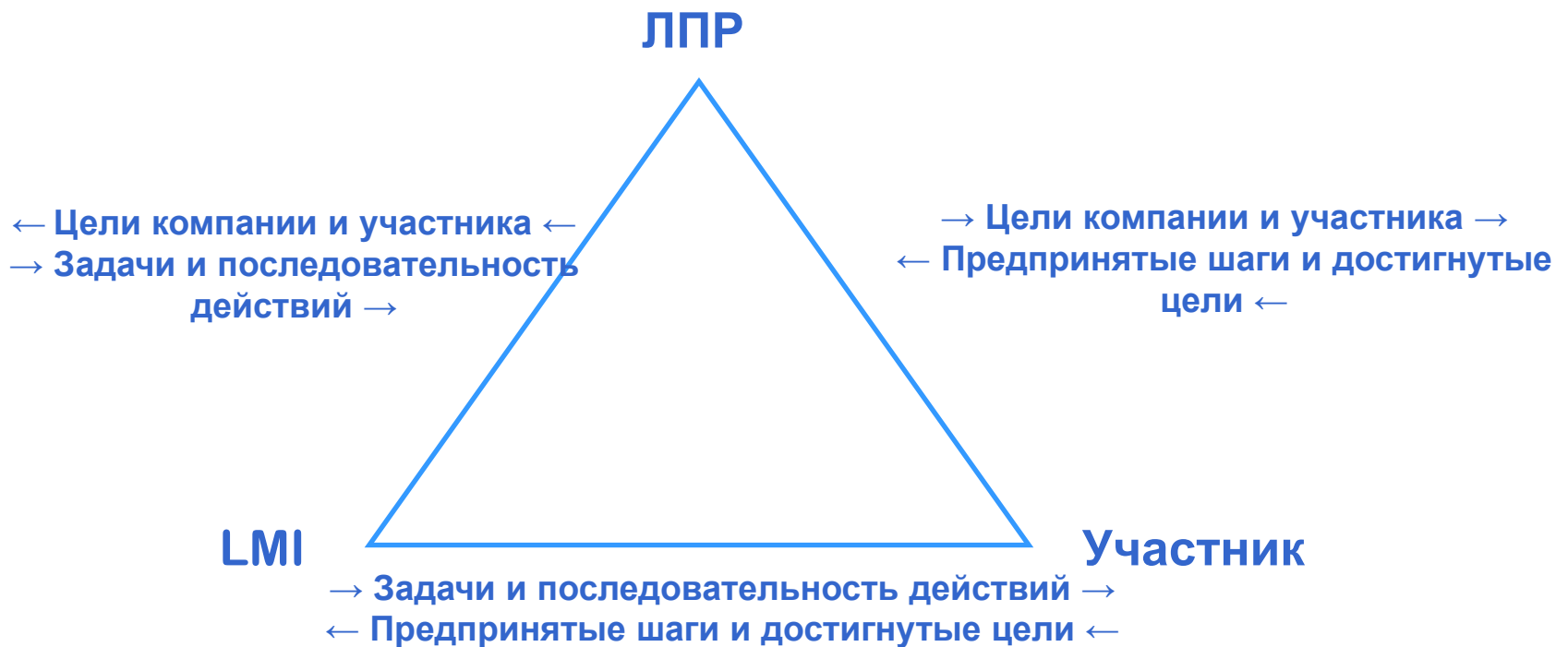
После постановки целей, определяются необходимые изменения для их достижения. Мы помогаем Вам организовать процесс изменений, который позволяет людям реализовать свой потенциал на полную мощность.

Кроме того, мы помогаем Вам определить, какие знания и навыки необходимы вашим сотрудникам для достижения поставленных вами целей.

Также до начала проведения первого семинара мы встречаемся с каждым участником отдельно и оговариваем (и в случае необходимости корректируем с непосредственным руководителем) бизнес цели участников, которые совпадают со стратегическими целями компании.

Результат предварительного этапа фиксируется в соглашении WIN-WIN agreement.

## Коммуникативный треугольник



## Содействие изменениям



## ПРЕИМУЩЕСТВА ПРОГРАММ LMI

### ИЗМЕРЯЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, инструменты:

- SMART цели программы, прописываются в WIN-WIN agreement
- SMART цели участников, прописываются в WIN-WIN agreement
- Система отслеживания, измерения и обратной связи
- Оценка промежуточных результатов
- Коммуникативный треугольник
- Заключительная оценка

### ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ПОВТОРЕНИЕ И РЕГУЛЯРНАЯ ОСНОВА

- Еженедельные семинары (1 раз в неделю на 3,5 часа), проводимые на долгосрочной основе (8-16 недель)
- Изучение печатных материалов, прослушивание аудиозаписей в промежутке между семинарами

### КОУЧИНГОВЫЙ ПОДХОД

### МУЛЬТИСЕНСОРНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

- Печатный текст рабочих материалов (визуальное и кинестетическое восприятие)
- Аудио материалы (аудиальное восприятие)
- Применение и действие (кинестетическое восприятие)

### УДОБСТВО

#### ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

- Контролируемая среда (контроль и фокусирование группы в нужном направлении посредством работы фасилитатора)
- Обратная связь и обзор
- Обсуждение пройденного семинара в группе и практическое применение в ежедневной деятельности

#### ИЗМЕНЕНИЕ ПОВЕДЕНИЯ И ОТНОШЕНИЯ

#### СЕРТИФИЦИРОВАННЫЕ ФАСИЛИТАТОРЫ LMI

#### СИСТЕМНЫЙ, КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД, ОСНОВАННЫЙ НА КОНЦЕПЦИИ СОВЕРШЕННОГО ЛИДЕРА

#### ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ

#### 40 ЛЕТ ПРАКТИЧЕСКОГО ОПЫТА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОГРАММ LMI В 62 СТРАНАХ

#### ГИБКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ (адаптация под цели и потребности Клиента)

#### СОПРОВОЖДЕНИЕ ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ ПРОЕКТА

#### ТЕХНИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА

## Четырехуровневая оценка эффективности программ по развитию

Дональд Кирпатрик разработал модель оценки эффективности обучения, по которой осуществляется сегментация по 4-м уровням:

**Уровень 1 - Реакция участников:** Оценивается удовлетворенность участников программы.

**Уровень 2 - Полученные знания:** Оценивается прогресс в полученных знаниях и навыках участников.

**Уровень 3 - Поведение:** Оценивается, применяют ли участники полученные знания и навыки в ежедневной деятельности. Как правило, программы третьего уровня предполагают разработку и реализацию плана действий каждым участником.

**Уровень 4 - Результаты:** На этом уровне определяется, как изменились бизнес-показатели компании в результате обучения и применения полученных знаний, навыков, внесения изменений.

При этом, изменения бизнес-показателей, зафиксированные на четвертом уровне, могут быть переведены в денежное выражение и суммированы. Таким образом подсчитываются затраты на проведение обучения и рассчитывается ROI (отдача от инвестиций на обучение):

$$ROI = ((\text{Доход от обучения} - \text{затраты}) / \text{Затраты}) \times 100\%$$

Согласно проведенным в США исследованиям, Leadership Management – компания по организационному развитию 4 уровня.



**Компания LMI получила регистрацию ISO  
(Стандарт ISO 9001:2000).**

**Регистрация ISO подтверждает соответствие  
международным стандартам качества.**

**LMI – одна из семи компаний по  
организационному развитию, которая  
получила регистрацию ISO.**



## LEADERSHIP MANAGEMENT UKRAINE

**Адрес: г. Киев, Кияновский пер., 3-7.**

**тел. +38 044 531 30 71,**

**+38 044 239 25 68**

**E-mail: [info@lmi.com.ua](mailto:info@lmi.com.ua)**

**<http://www.lmi.com.ua>**