

НОУ «РИПТиБ»

Lean-лидерство

Болотов Алексей Викторович,
bolotovav@kamaz.org

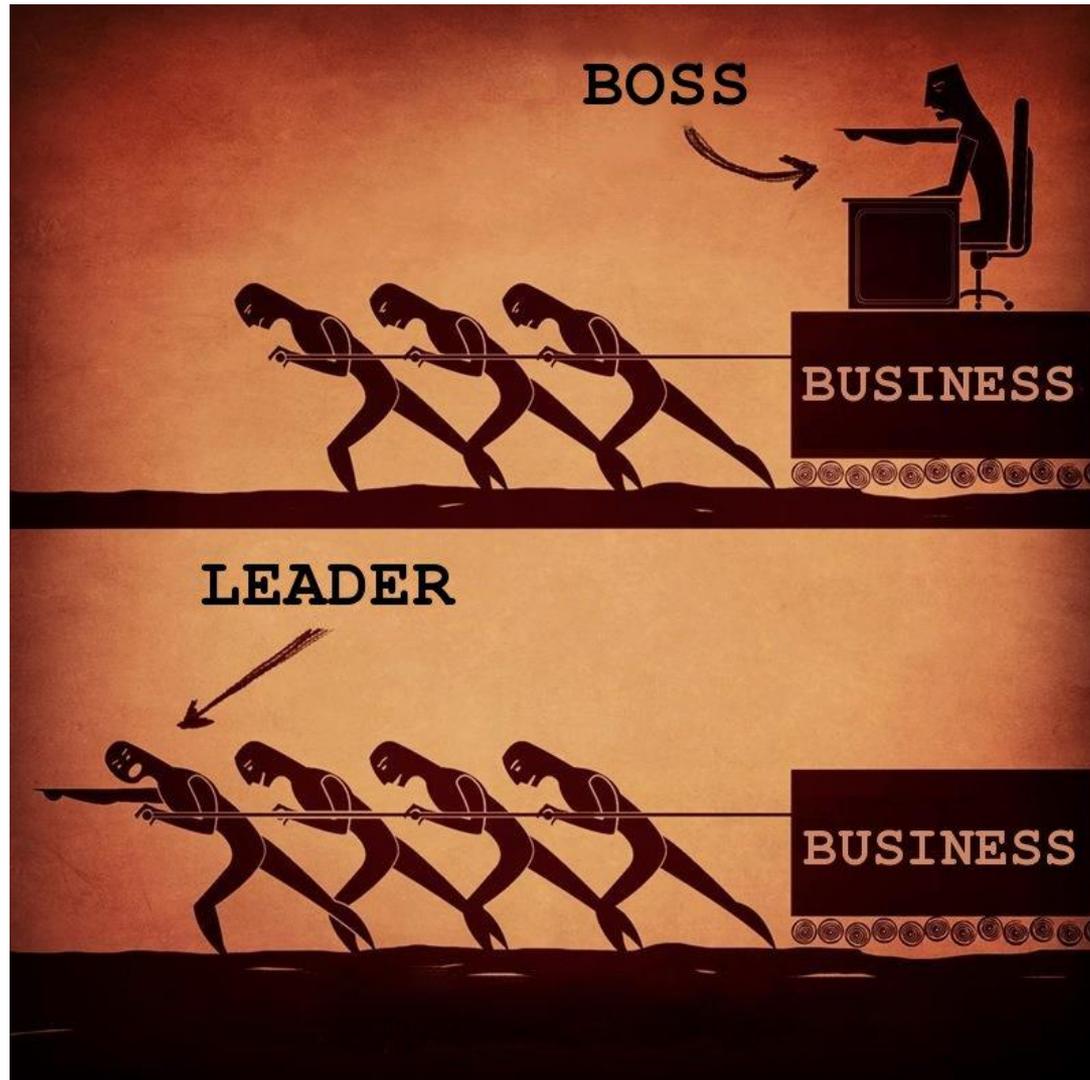
4 стиля



4 степени развития ПОДЧИНЕННОГО

«НЕСпособен и НЕ настроен»	«НЕСпособен, но настроен»	«Способен, но НЕ настроен»	«Способен и настроен»
<p>Уже есть определенные знания и навыки, однако такой сотрудник по какой-то причине демотивирован.</p> <p>Частая ситуация, что это произошло из-за того, что его ожидания от работы не нашли оправдания или его потребности не встретили отклика со стороны лидера.</p>	<p>Высоко мотивирован, демонстрирует много энтузиазма, но владеет только базовыми знаниями и навыками.</p> <p>Например, выпускник Вуза. Образно говоря, это «новичок-энтузиаст».</p>	<p>Имеет знания и хорошо развитые навыки для выполнения задачи, однако его уверенность в себе и своих силах неустойчива, что может влиять на мотивацию.</p>	<p>Демонстрирует мастерское владение навыками, необходимыми для выполнения данного задания. Помимо этого он мотивирован и уверен в себе.</p>

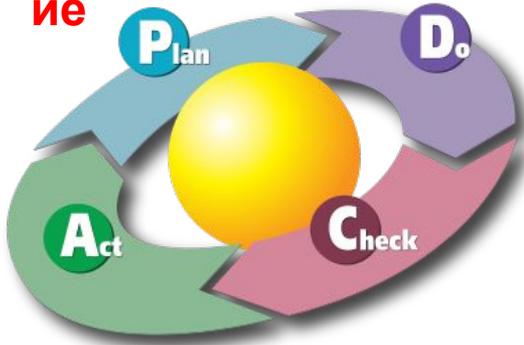
Степени развития подчиненного	Стиль лидерства
«Неспособен и НЕ настроен»	Директивный стиль (Лидерство путем приказа)
«Неспособен, но настроен»	Наставнический стиль (Лидерство путем продажи идей)
«Способен, но НЕ настроен»	Поддерживающий стиль (Лидерство путем участия в организации процесса работы)
«Способен и настроен»	Делегирующий стиль (Лидерство путем делегирования)



Менеджмент

T

- Планирование



- Бюджетирование



- Подбор персонала

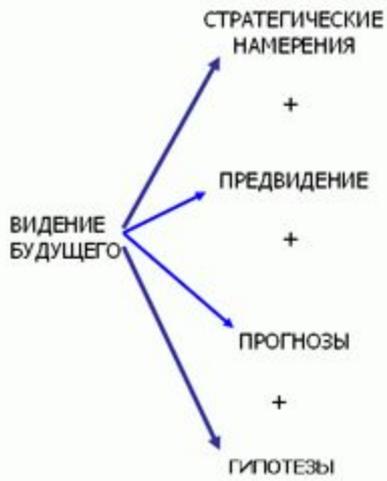
Решение проблемы



Лидерст во



Лидерство



- Видение будущего

- **Стратегия достижения**



- **Донесение видения**

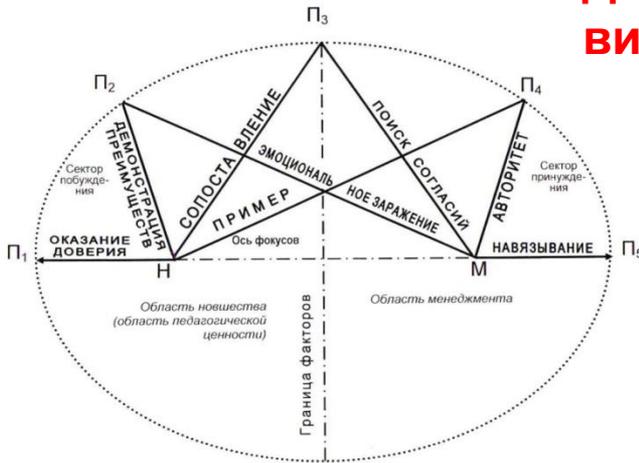
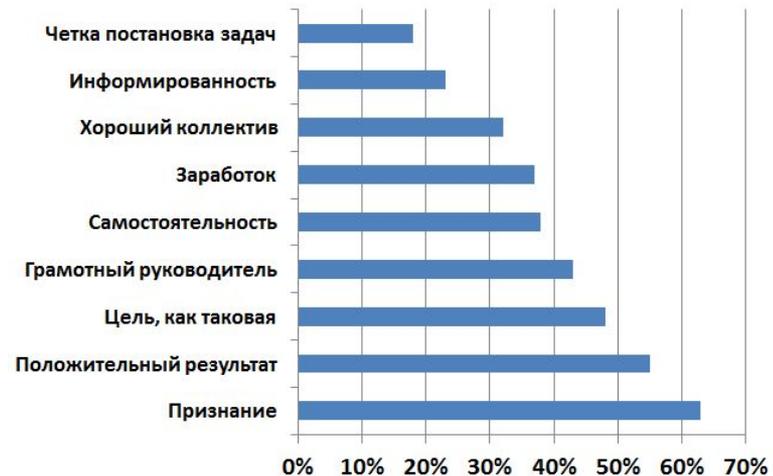
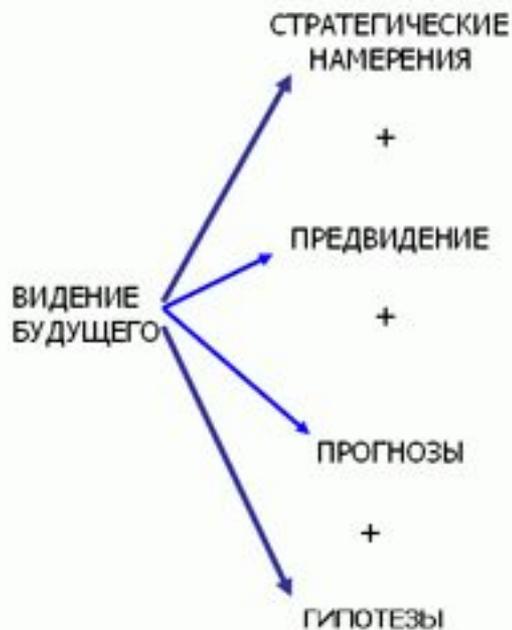


Рис. «Фокусировка ценностей» в убеждающем воздействии



Видение будущего



*"Видение без действий – это мечта.
Действия без видения – это кошмар." –
японская поговорка*

«Стать ведущим в мире поставщиком продуктов и услуг для автомобилистов»



Донесение видения

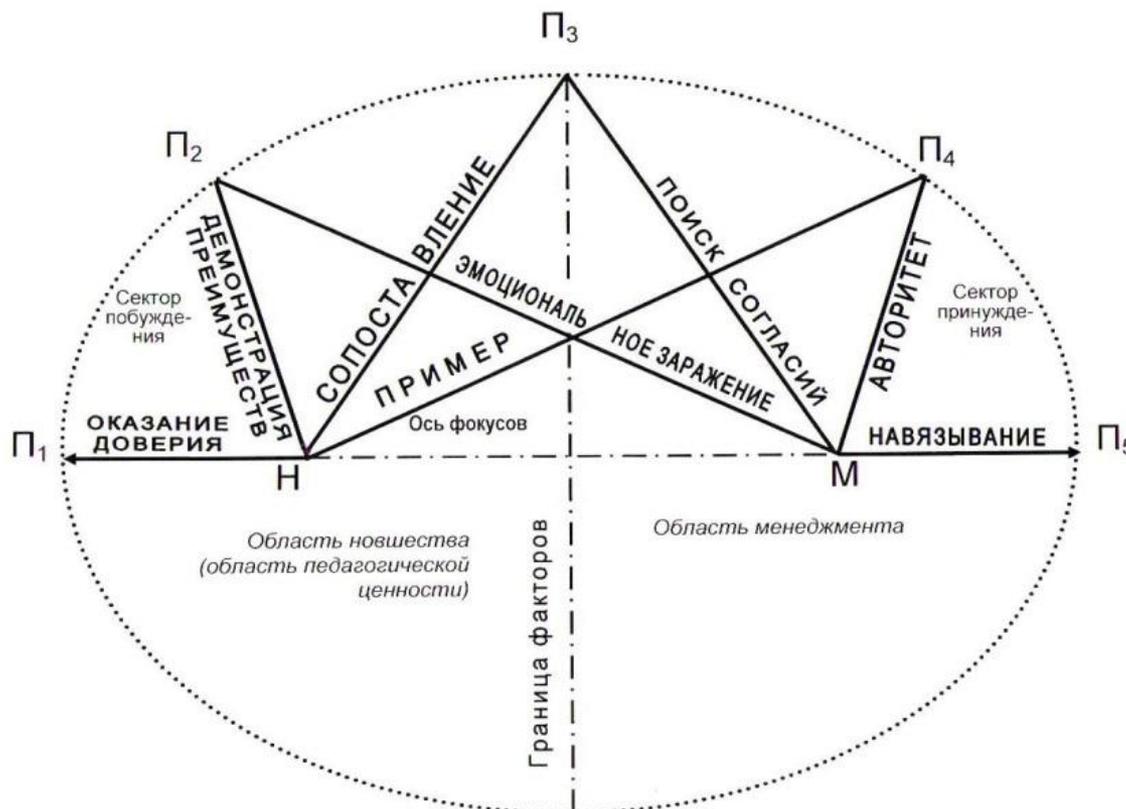
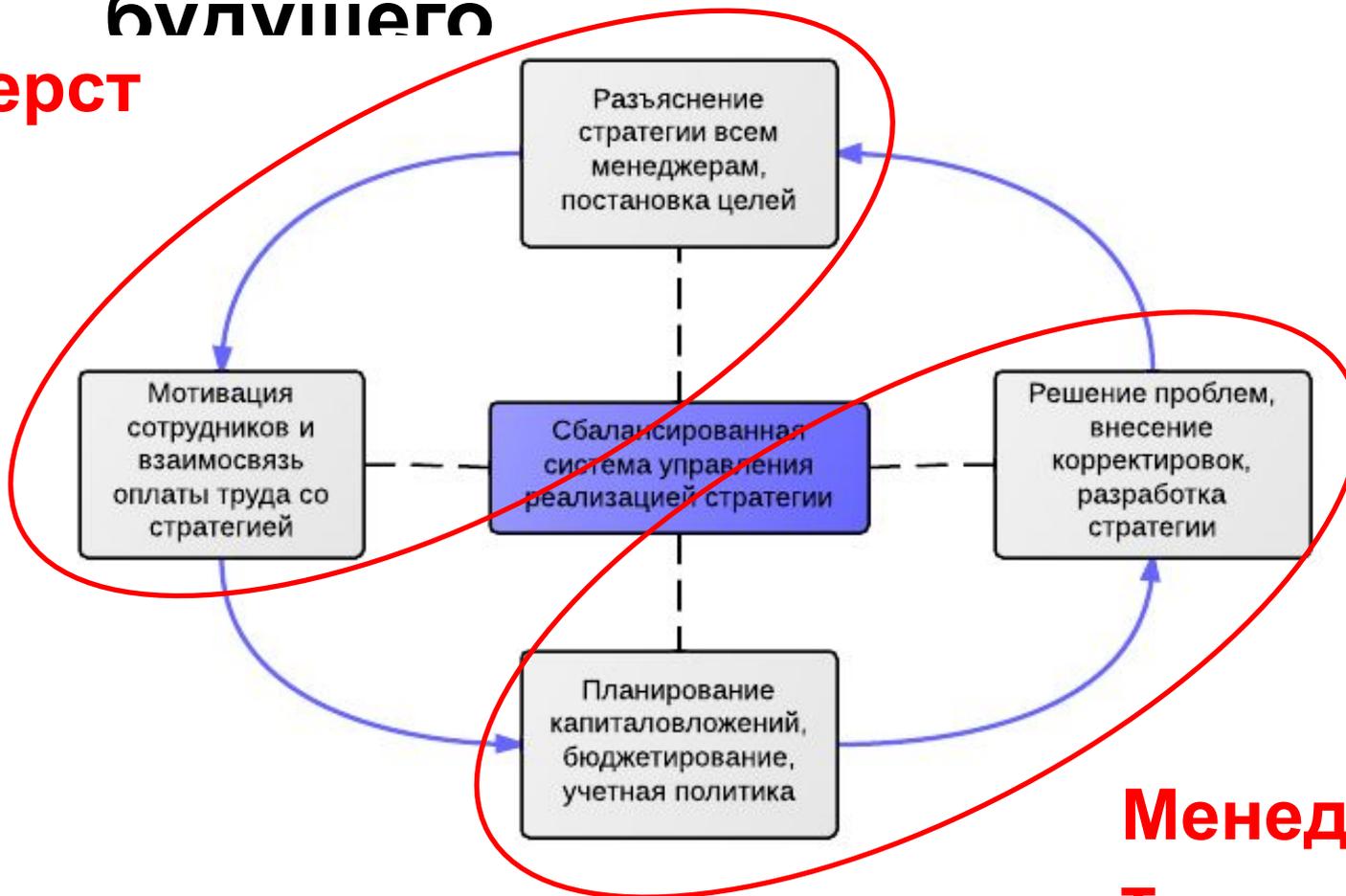


Рис. «Фокусировка ценностей» в убеждающем воздействии

Стратегия достижения будущего

Лидерст
во



Менеджмен
т

Лидерство / Менеджмент



Лидерское управление

Различия между задачами менеджеров и лидеров

МЕНЕДЖЕРЫ	ЛИДЕРЫ
Работают в статичной среде	Вводят перемены
Работают в системе	Работают над системой
Реагируют на изменения	Создают возможности
Минимизируют риск	Идут на риск
Блюдут устои	Изменяют корпоративные правила
Следуют указанной дорогой	Создают вдохновляющее видение и задают стратегическое направление
Контролируют людей	Мотивируют людей, удовлетворяя их человеческие потребности
Координируют усилия	Заряжают людей энергией
Инструктируют	Превращают сотрудников в лидеров и наделяют их полномочиями
Делают вещи правильно	Делают правильные вещи

cecsi.ru

Лидерство +



Lean- Лидерство



Лидер – проводник перемен

Только те, кто готов рискнуть и зайти далеко, могут узнать как далеко вообще можно зайти

- **Многосторонность**
- **Динамичность**
- **Новаторство**
- **Гибкость**
- **Мужество**
- **Любознательность**
- **Способность управлять взаимоотношениями в коллективе**
- **Самосознание**
- **Аутентичность**
- **Способность подмечать таланты**
- **Ориентация на клиента**
- **Способность брать ответственно**



Kaizen-блиц

- **Кайдзен потока** – сокращение времени цикла
- **Кайдзен процесса** – сокращение затрат, повышение производительности
- **Кайдзен переналадки** – повышение эффективности оборудования
- **Кайдзен рабочей зоны** – сокращение лишних движений и перемещений
- **Статистический кайдзен** – повышение стабильности и качества процессов
- **Офис-кайдзен** – сокращение времени обработки документов

