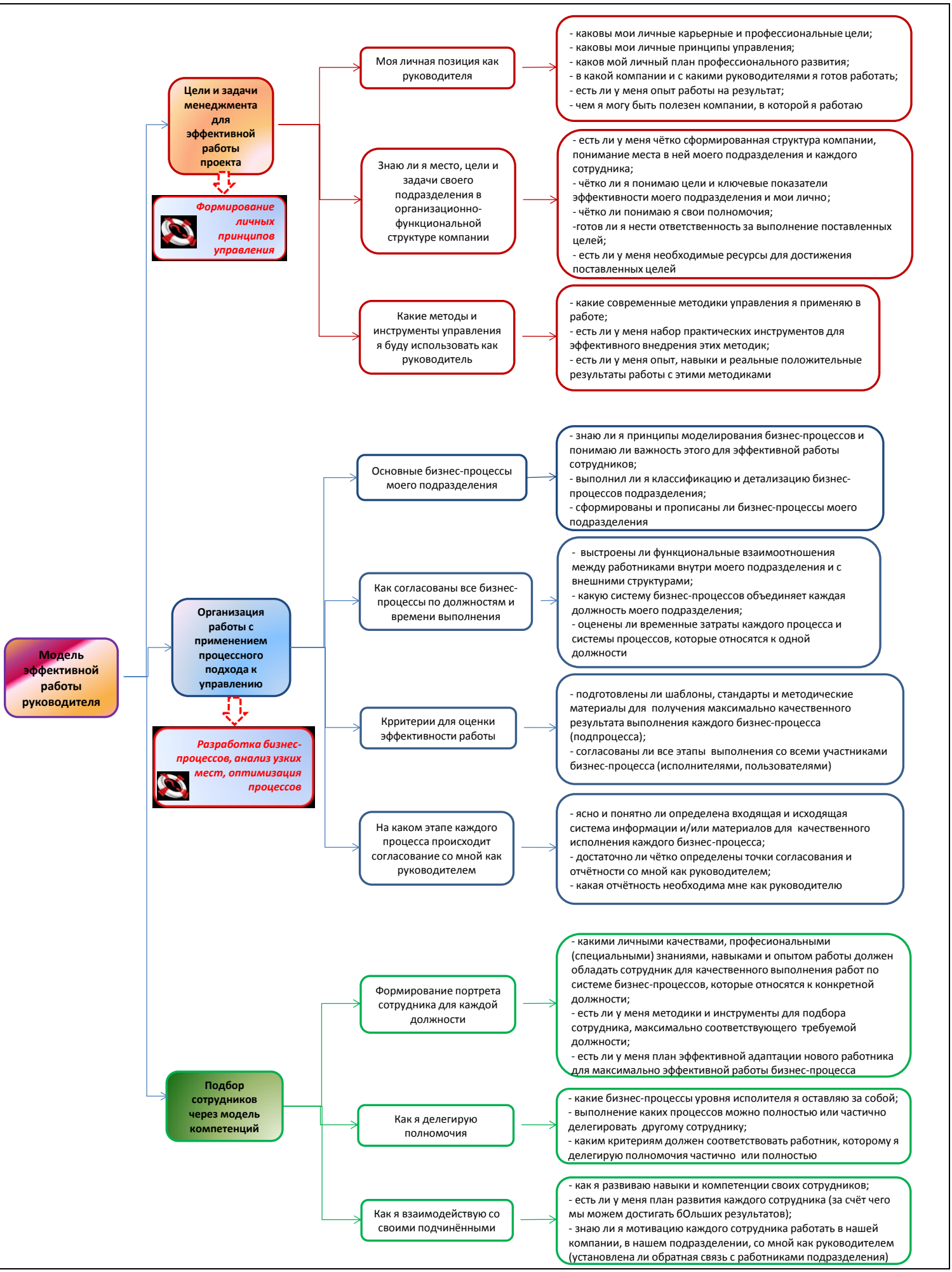
Модель эффективной работы руководителя
Цели и задачи менеджмента для эффективной работы проекта
Формирование личных принципов управления
Моя личная позиция как руководителя
- каковы мои личные карьерные и профессиональные цели;
- каковы мои личные принципы управления;
- каков мой личный план профессионального развития;
- в какой компании и с какими руководителями я готов работать;
- есть ли у меня опыт работы на результат;
- чем я могу быть полезен компании, в которой я работаю
Знаю ли я место, цели и задачи своего подразделения в организационно-функциональной структуре компании
- есть ли у меня чётко сформированная структура компании, понимание места в ней моего подразделения и каждого сотрудника;
- чётко ли я понимаю цели и ключевые показатели эффективности моего подразделения и мои лично;
- чётко ли понимаю я свои полномочия;
-готов ли я нести ответственность за выполнение поставленных целей;
- есть ли у меня необходимые ресурсы для достижения поставленных целей
Какие методы и инструменты управления я буду использовать как руководитель
- какие современные методики управления я применяю в работе;
- есть ли у меня набор практических инструментов для эффективного внедрения этих методик;
- есть ли у меня опыт, навыки и реальные положительные результаты работы с этими методиками
Организация работы с применением процессного подхода к управлению
Разработка бизнес-процессов, анализ узких мест, оптимизация процессов
Основные бизнес-процессы моего подразделения
- знаю ли я принципы моделирования бизнес-процессов и понимаю ли важность этого для эффективной работы сотрудников;
- выполнил ли я классификацию и детализацию бизнес-процессов подразделения;
- сформированы и прописаны ли бизнес-процессы моего подразделения
Как согласованы все бизнес-процессы по должностям и времени выполнения
- выстроены ли функциональные взаимоотношения между работниками внутри моего подразделения и с внешними структурами;
- какую систему бизнес-процессов объединяет каждая должность моего подразделения;
- оценены ли временные затраты каждого процесса и системы процессов, которые относятся к одной должности
Крритерии для оценки эффективности работы
- подготовлены ли шаблоны, стандарты и методические материалы для получения максимально качественного результата выполнения каждого бизнес-процесса (подпроцесса);
- согласованы ли все этапы выполнения со всеми участниками бизнес-процесса (исполнителями, пользователями)
На каком этапе каждого процесса происходит согласование со мной как руководителем
- ясно и понятно ли определена входящая и исходящая система информации и/или материалов для качественного исполнения каждого бизнес-процесса;
- достаточно ли чётко определены точки согласования и отчётности со мной как руководителем;
- какая отчётность необходима мне как руководителю
Подбор сотрудников через модель компетенций
Формирование портрета сотрудника для каждой должности
- какими личными качествами, професиональными (специальными) знаниями, навыками и опытом работы должен обладать сотрудник для качественного выполнения работ по системе бизнес-процессов, которые относятся к конкретной должности;
- есть ли у меня методики и инструменты для подбора сотрудника, максимально соответствующего требуемой должности;
- есть ли у меня план эффективной адаптации нового работника для максимально эффективной работы бизнес-процесса
Как я делегирую полномочия
- какие бизнес-процессы уровня исполителя я оставляю за собой;
- выполнение каких процессов можно полностью или частично делегировать другому сотруднику;
- каким критериям должен соответствовать работник, которому я делегирую полномочия частично или полностью
Как я взаимодействую со своими подчинёнными
- как я развиваю навыки и компетенции своих сотрудников;
- есть ли у меня план развития каждого сотрудника (за счёт чего мы можем достигать бОльших результатов);
- знаю ли я мотивацию каждого сотрудника работать в нашей компании, в нашем подразделении, со мной как руководителем (установлена ли обратная связь с работниками подразделения)