

Инновационное лидерство:

генеративный подход к решению сложных
задач



Князева Наталья Владимировна



Бизнес-тренер, МВА General, коуч ICF, IAGC.
Директор Группы компаний «ММ - Форум», директор АНО Центр
охраны здоровья «Здоровье нации в моих руках»

22 года

Опыт управления компанией «от первого лица» (услуги B2B, B2C)

Создание и развитие эффективной команды

Более 30 маркетинговых решений для сферы здравоохранения

Генеративный коучинг

Эмоциональный интеллект

Командный коучинг

Эмоциональное лидерство

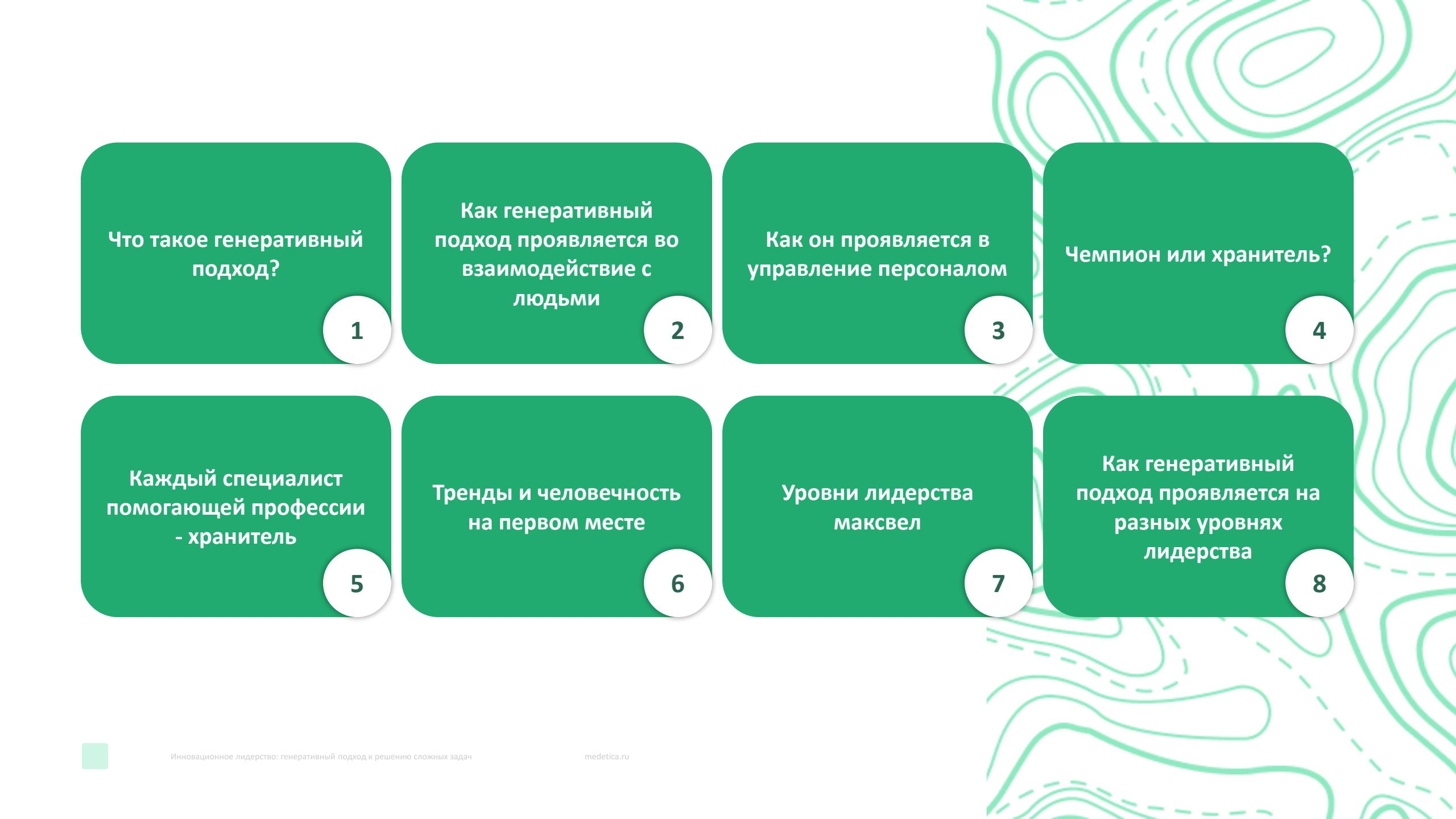
Интуитивная анатомия

Корпоративная культура

Развитие управленческих компетенций

Добавляйтесь
в VK





Что такое генеративный
подход?

1

Как генеративный
подход проявляется во
взаимодействии с
людьми

2

Как он проявляется в
управлении персоналом

3

Чемпион или хранитель?

4

Каждый специалист
помогающей профессии
- хранитель

5

Тренды и человечность
на первом месте

6

Уровни лидерства
максвел

7

Как генеративный
подход проявляется на
разных уровнях
лидерства

8

Что такое генеративный подход?

Как генеративный подход проявляется во взаимодействие с людьми

Как он проявляется в управление персоналом

Чемпион или хранитель?

Каждый специалист помогающей профессии - хранитель - цитатой

Роберта злесь сделаем

Тренды и человечность на первом месте

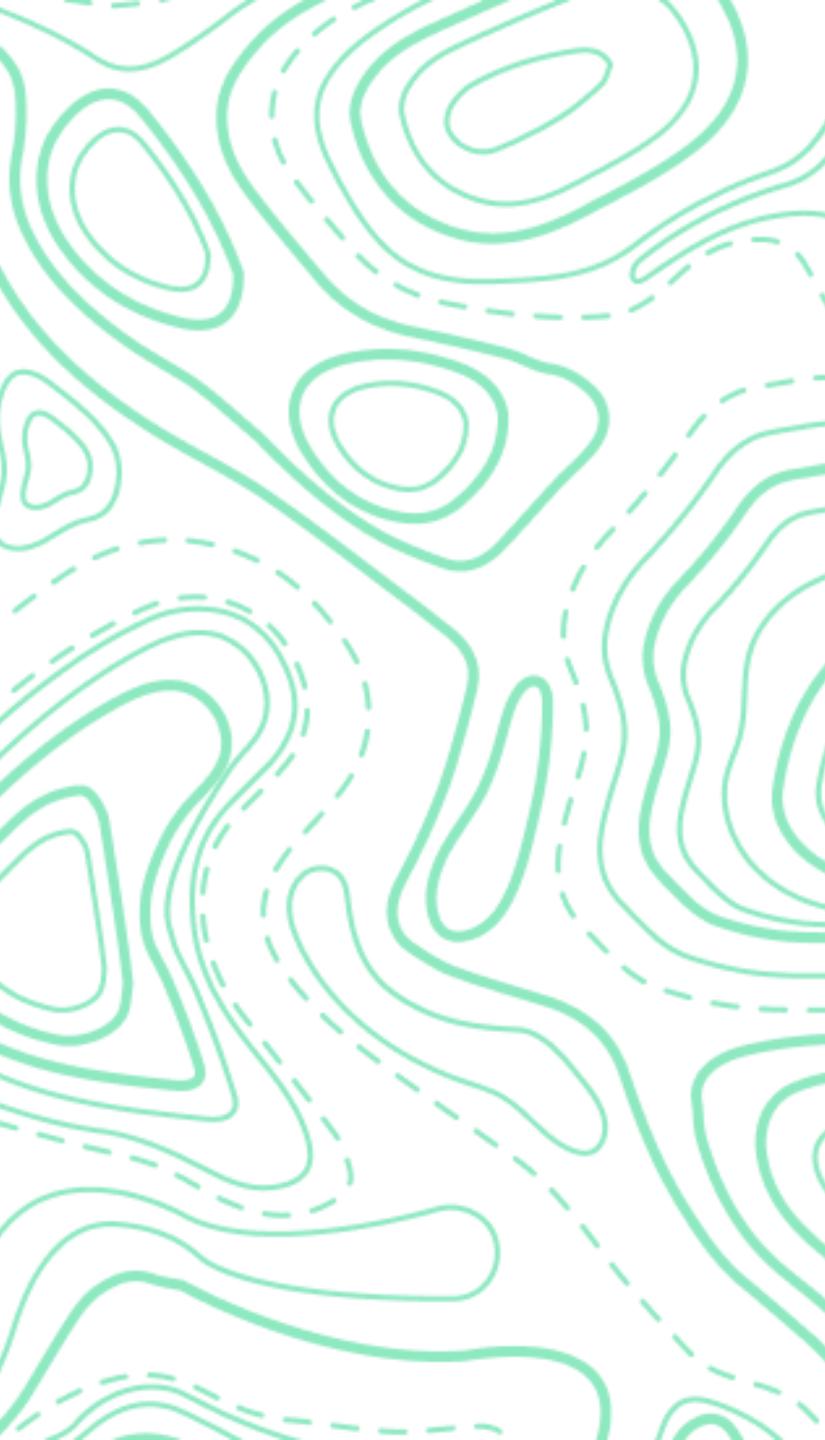
Уровни лидерства максвел

Как генеративный подход проявляется на разных уровнях лидерства

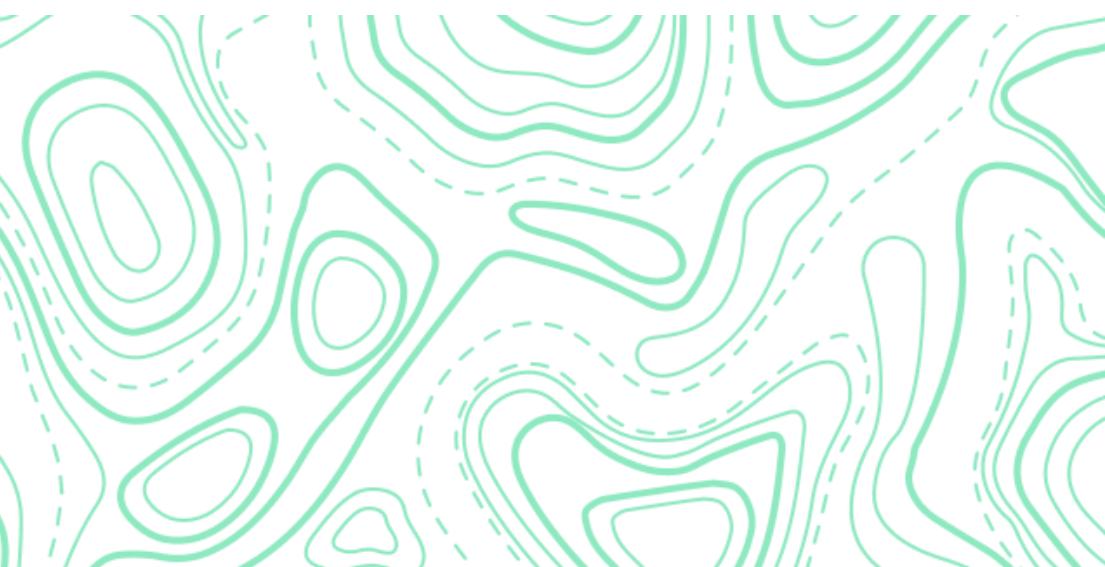
Закончить цитатой Роберта Если я на своем пути, меня проведут

Цель генеративного подхода

— порождать новые идеи, проекты, решения. Слово «генеративный» означает «порождающий нечто совершенно новое, ранее не существовавшее».



ПРИНЦИПЫ ГЕНЕРАТИВНОГО ПОДХОДА



Открытость и гибкость мышления — в процессе создания идей необходимо учитывать все возможные варианты и не ограничивать себя рамками привычных мыслей.

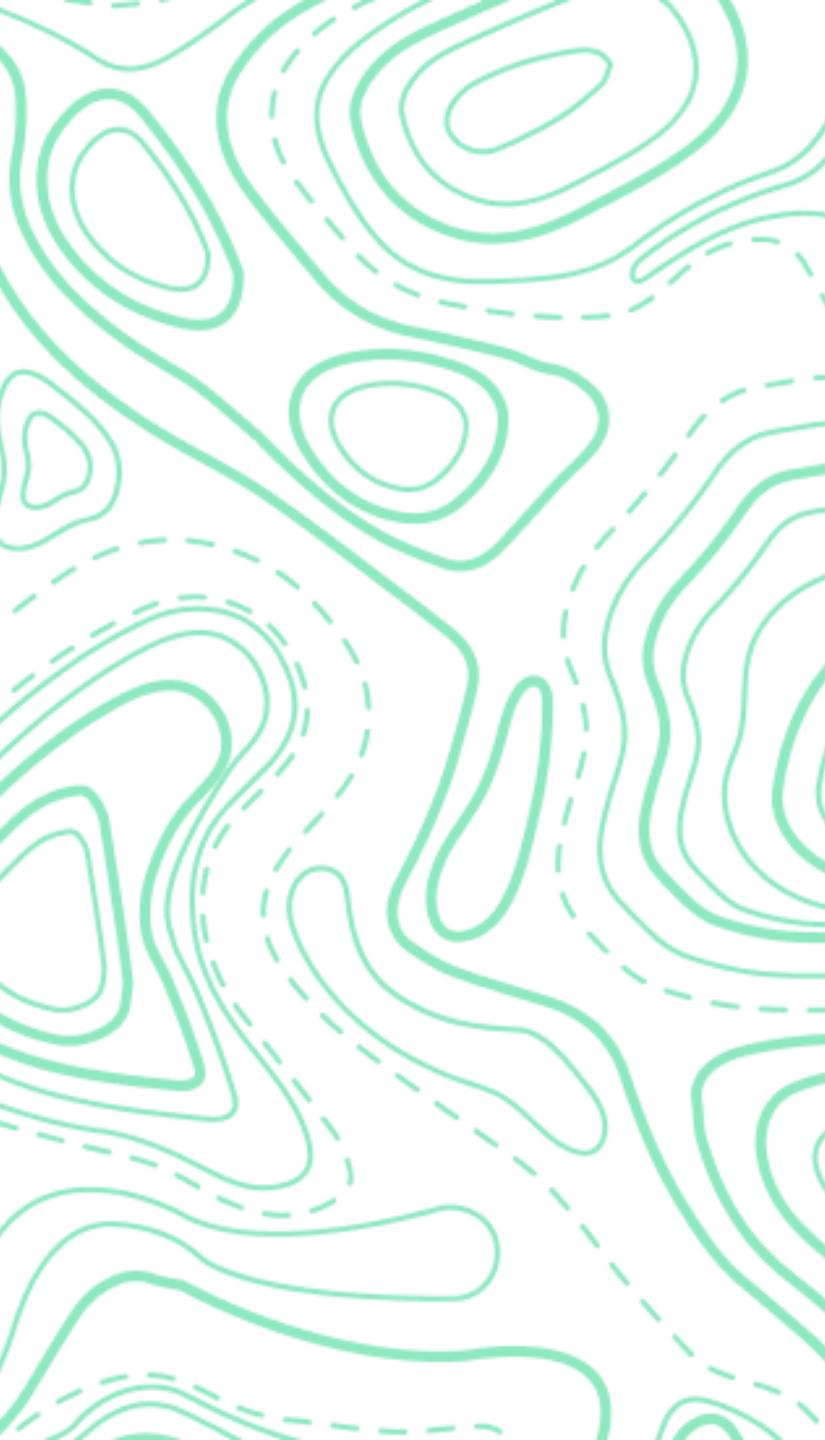
Сотворчество бессознательных процессов и сознательного разума — бессознательное и сознание начинают работать вместе, а не бороться друг с другом.

Осознание, что страхи и препятствия не являются проблемой, а представляют собой неотъемлемую часть творческого процесса — являются союзниками на пути к цели.



Отличие генеративного подхода от других подходов к изменениям

— он рассматривает проблемы и кризисы как возможности для глубоких личностных изменений, учит творчески использовать трудности на пути, чтобы достичь новых результатов.



Как генеративный подход проявляется во взаимодействии с людьми:

Способность создавать новые смыслы даже в давних отношениях.

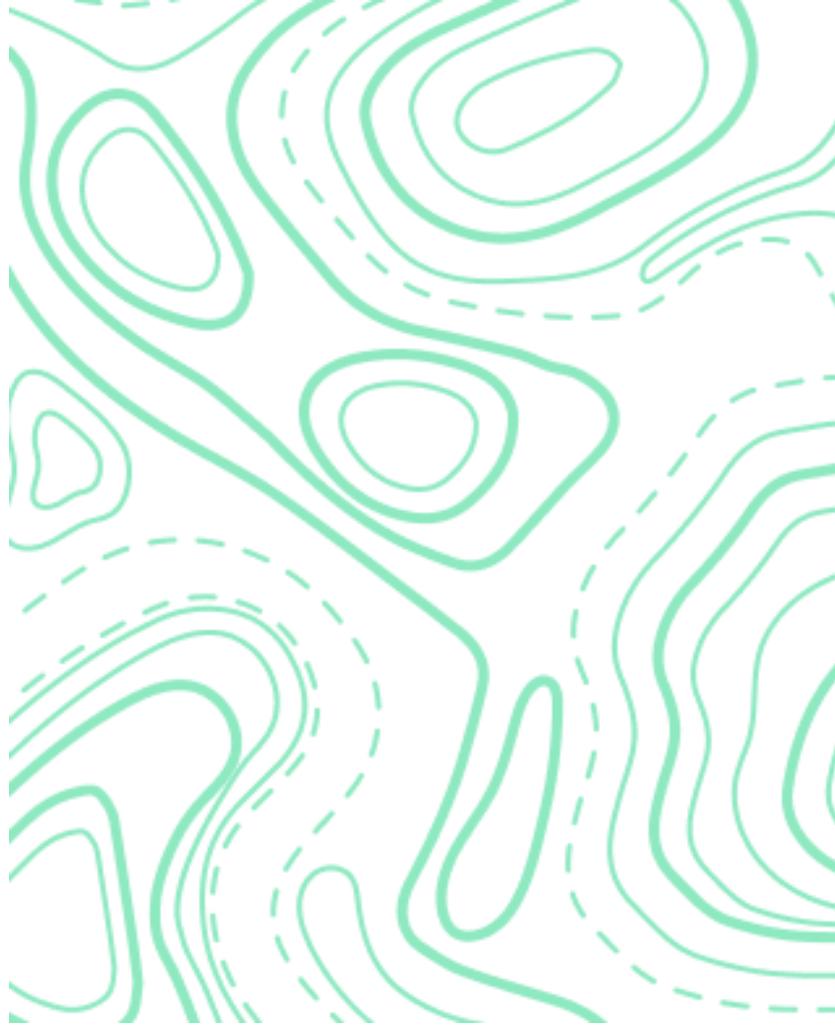
Способность видеть потенциал человека.

Способность видеть сильные и слабые стороны человека, принимая его целостность такой, какой она является в настоящее время.

Способность трансформировать проблемы в отношениях в ресурсы.

Способность извлекать уроки и осознавать ценность в опыте взаимодействия, даже тяжелом.

Способность диссоциировать идентичность человека от его поведения.



**Как генеративный
подход проявляется в
лидерстве?**

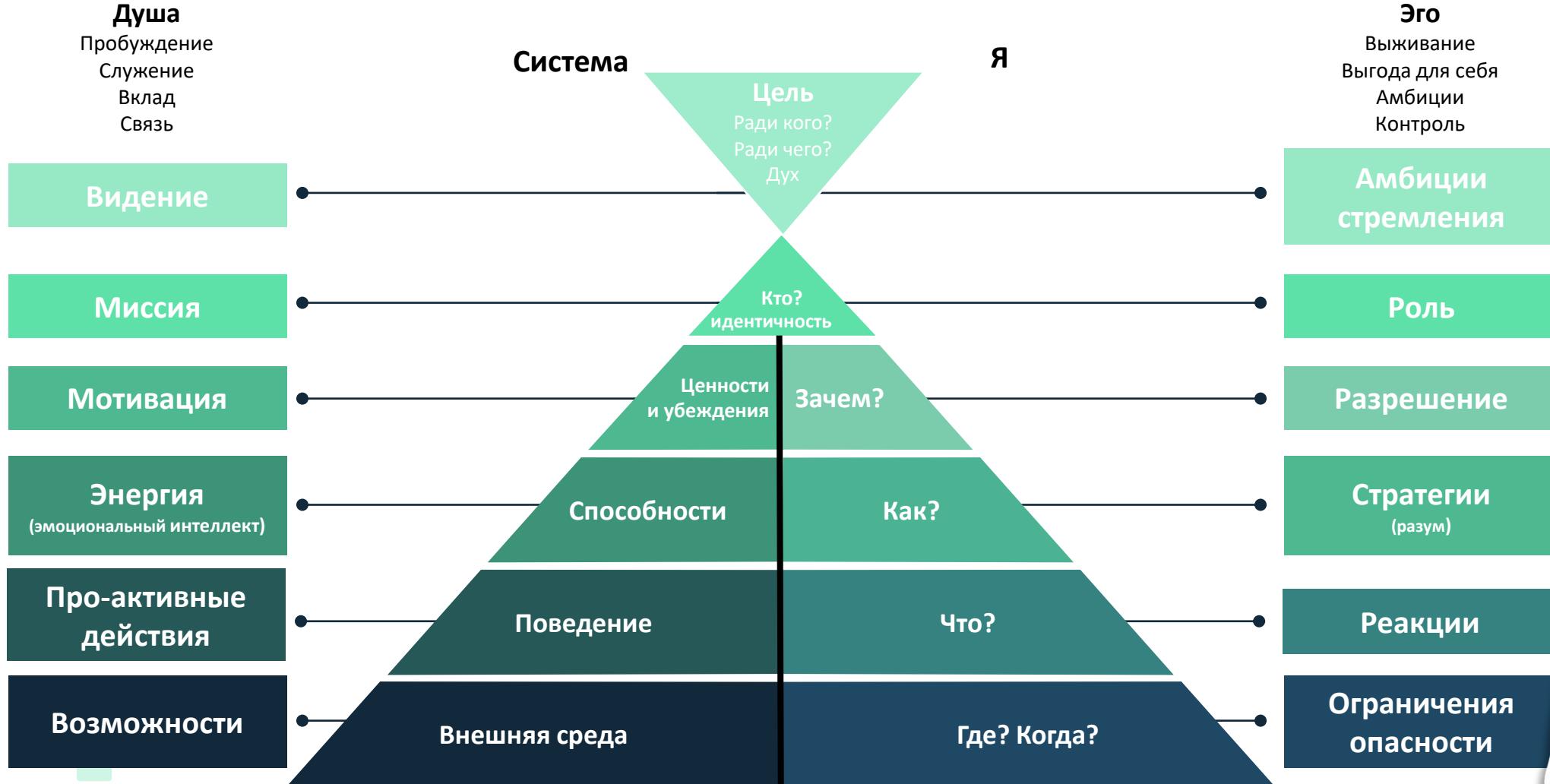
«Лидерство – это не карьера и не продвижение себя. Лидерство – это продвижение своей команды

Настоящая цель лидерства: это изменения и развитие, которым всегда сопутствуют высокие результаты и увеличение доходов.»



Джон Максвелл - спикер, эксперт по лидерству, коуч и писатель. Основатель компании John Maxwell, которая занимается обучением лидерству по всему миру и уже выпустила более 5 миллионов слушателей. Автор международной учебной программы «Миллион лидеров – EQUIP».

Уровни обучения и изменения Дилтса



Уровни обучения и изменения Дилтса

Лидер

Душа
Пробуждение
Служение
Вклад
Связь

Система

Цель
Ради кого?
Ради чего?
Дух

Я

Видение

ЭГО
Выживание
Выгода для себя
Амбиции
Контроль

Миссия

Амбиции стремления

Мотивация

Роль

Энергия
(эмоциональный интеллект)

Стратегии
(разум)

Про-активные действия

Реакции

Возможности

Ограничения опасности

Зачем?

Ценности и убеждения

Как?

Способности

Что?

Поведение

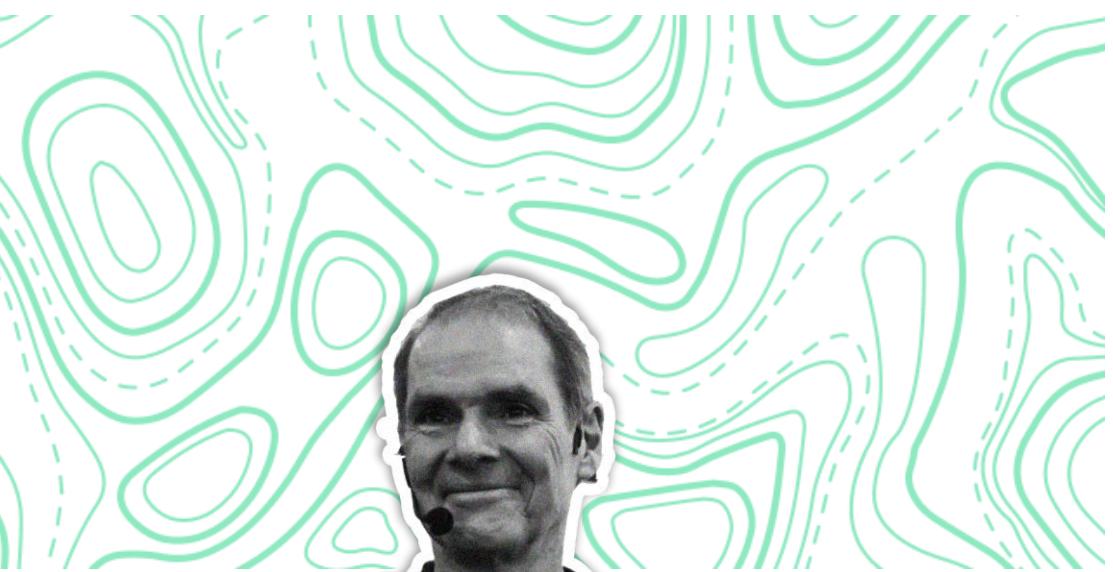
Где? Когда?

Внешняя среда

Кто?

идентичность

Роберт Дилтс о Пирамиде Логических Уровней:



Инновационное лидерство: генеративный подход к решению сложных задач

Мы вновь и вновь видели, что согласование множественных уровней обучения и изменений обладает трансформационной силой.

Эффективное и успешное поведение зависит от нескольких различных уровней влияния.

Эти уровни относятся к

- нашему окружению (контекст, в котором мы действуем),
- нашему поведению (то, что мы делаем),
- нашим способностям (как мы думаем и планируем),
- нашим ценностям и убеждениям (почему мы думаем и действуем именно таким способом),
- нашей идентичности (кем мы себя воспринимаем),
- нашему чувству цели (кому и чему мы посвящаем себя).

5 уровней лидерства



Персонаж скорее отрицательный, чем положительный.

Основные характеристики:

- не ценит людей;
- склонен к микроменеджменту;
- помнит о своих правах, забывая об обязанностях;
- как правило, одинок;
- не терпит изменений;
- в его подразделении текучка кадров и низкие показатели.

Лидер первого уровня

Первый уровень – «Положение»

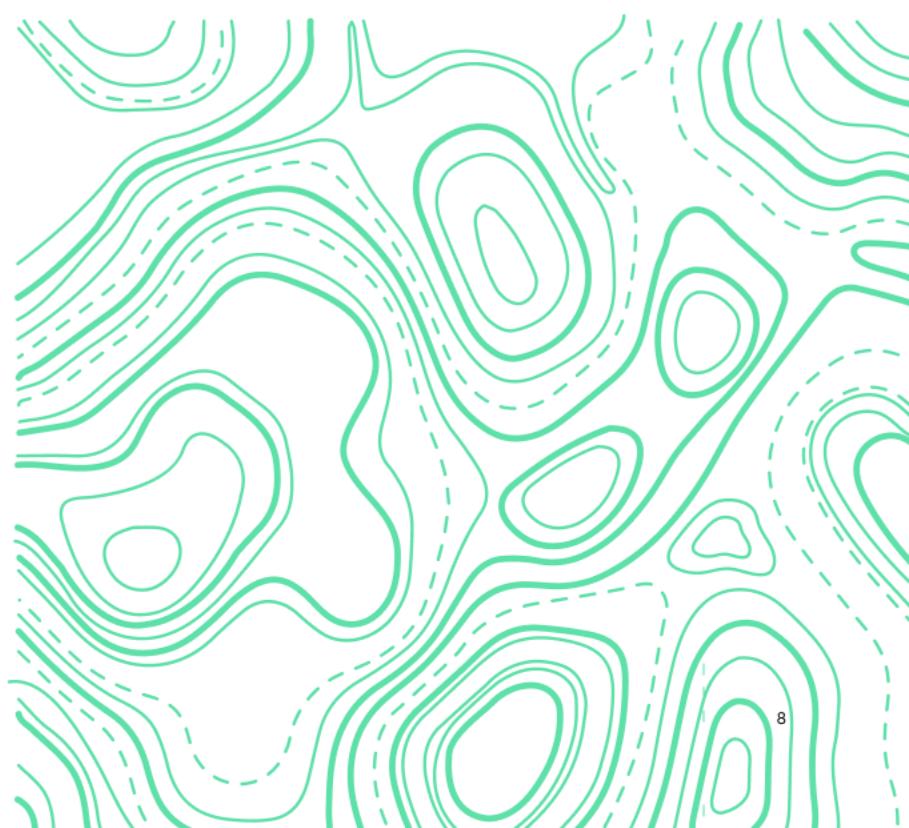


Лидер первого уровня

План развития:

- поблагодарите людей, которые привели вас на лидерскую позицию;
- старайтесь становиться лучше каждый день;
- откровенно ответьте на следующие вопросы: «Кто я? Каковы мои ценности? Какие лидерские практики я хочу применить?»;
- подумайте о себе не как о начальнике, а как о человеке с лидерским потенциалом, переосмыслите свои цели;
- поразмышляйте о миссии организации, в которой вы работаете, определите свою роль в ней, подумайте, что вы можете сделать как лидер;
- сместите приоритет с правил на межличностные отношения;
- обсуждайте с сотрудниками не только рабочие темы;
- реже упоминайте название своей должности;
- научитесь говорить: «Я не знаю»;
- найдите ментора, который будет вдохновлять вас на лидерство.

Первый уровень – «Положение»



Люди следуют за лидером добровольно.

Лидер второго уровня

Основные характеристики:

- стремление создать благоприятную рабочую атмосферу не только для себя, но и для всего коллектива;
- энергичность;
- наличие многочисленных знакомств и каналов общения;
- понимание ценности каждого человека;
- доверие к людям.

Второй уровень – «Отношения»

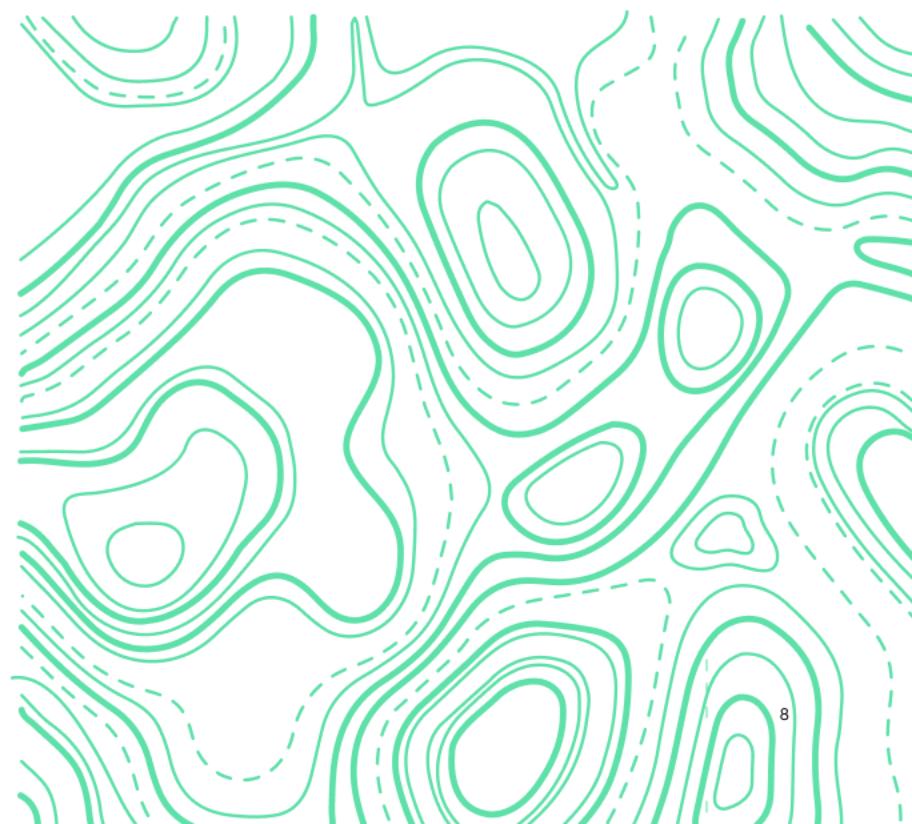


Трудности для лидеров второго уровня:

- некоторые люди не воспринимают лидеров второго уровня
- всерьез, считая их слишком мягкими;
- для амбициозных людей лидерство второго уровня – тяжелая ноша, потому что они привыкли получать все и сразу;
- лидерам второго уровня сотрудники часто «садятся на шею»;
- интровертам трудно дается лидерство второго уровня, поскольку оно подразумевает полную открытость.

Лидер второго уровня

Второй уровень – «Отношения»

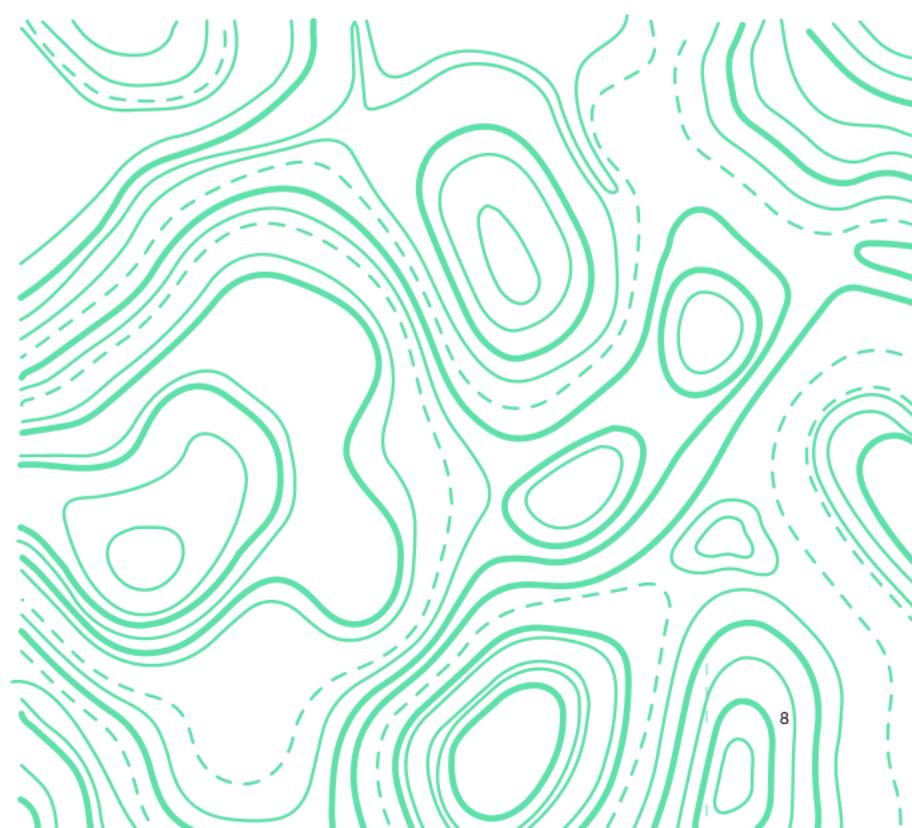


План развития:

- даже если вы прежде были мизантропом, научитесь относиться ко всем людям хорошо, иначе вы не сможете расти как лидер;
- живите в ладу с собой – человек, который не любит себя, не способен полюбить других;
- хотя бы раз в неделю говорите каждому члену команды что-то хорошее;
- примите каждого сотрудника не только как профессионала, но и как личность с достоинствами и недостатками;
- научитесь получать удовольствие от рабочего процесса и научите этому сотрудников;
- найдите время для личного общения с каждым сотрудником;
- станьте главным вдохновителем команды;
- будьте заботливы и откровенны.

Лидер второго уровня

Второй уровень – «Отношения»

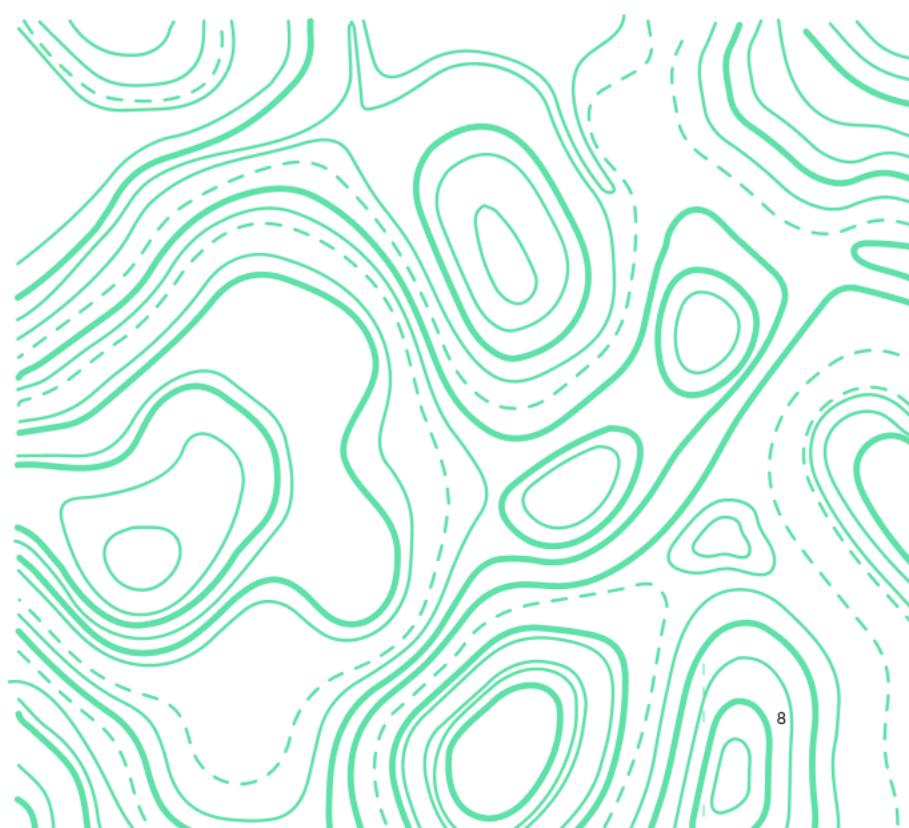


Награждайте людей нужными качествами

- даже если вы прежде были мизантропом, научитесь относиться ко всем людям хорошо, иначе вы не сможете расти как лидер;
- живите в ладу с собой – человек, который не любит себя, не способен полюбить других;
- хотя бы раз в неделю говорите каждому члену команды что-то хорошее;
- примите каждого сотрудника не только как профессионала, но и как личность с достоинствами и недостатками;
- научитесь получать удовольствие от рабочего процесса и научите этому сотрудников;
- найдите время для личного общения с каждым сотрудником;
- станьте главным вдохновителем команды;
- будьте заботливы и откровенны.

Лидер второго уровня

Второй уровень – «Отношения»



Становится инициатором изменений в процессе работы

Лидер третьего уровня

Основные характеристики:

- они продуктивны и личным примером стимулируют сотрудников к продуктивной работе;
- они создают атмосферу, способствующую эффективной деятельности;
- они сами решают проблемы, а не делегируют их решение;
- они создают сплоченные команды.

Третий уровень – «Продуктивность»

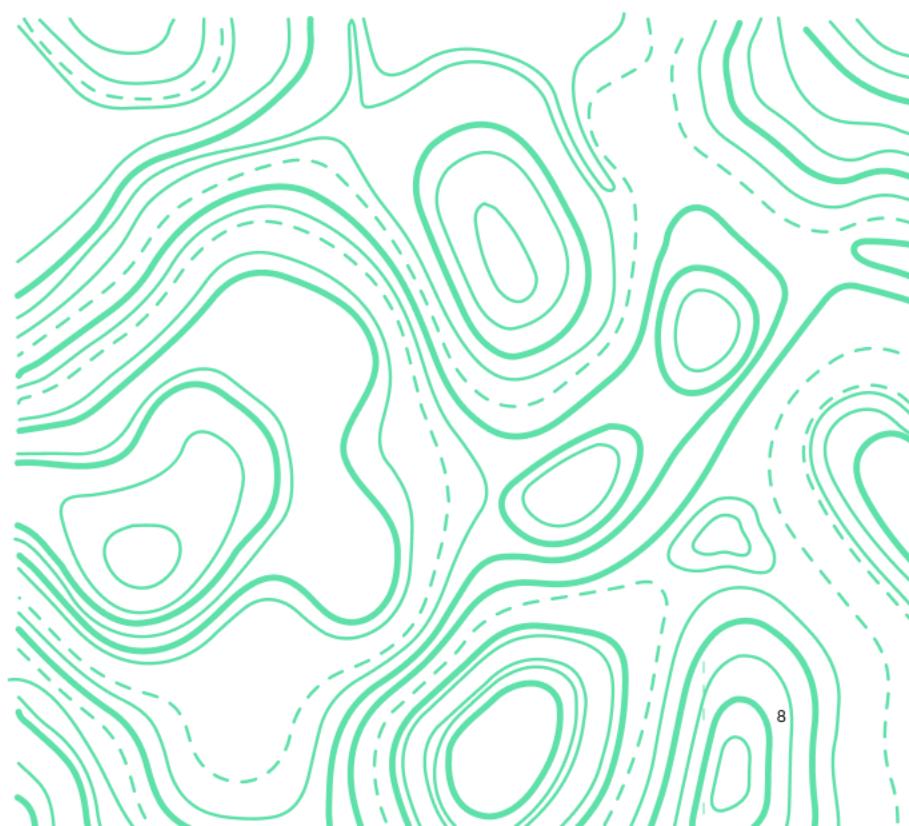


Лидер третьего уровня

План развития:

- самому стать таким членом команды, о котором вы мечтали бы;
- стать продуктивным лидером, а не просто продуктивным человеком, то есть помогать сотрудникам становиться продуктивными;
- понимать, в чем силен каждый член команды;
- как можно чаще обсуждать с командой миссию компании;
- регулярно встречаться с командой: анализировать неудачи, хвалить за успехи, обсуждать цели и строить планы;
- создавать ситуации успеха;
- стать агентом изменений – подумать, что можно изменить в работе команды в лучшую сторону, и предложить команде произвести эти изменения;
- не забывать о втором уровне: тесные личные отношения делают профессиональную команду сильнее.

Третий уровень – «Продуктивность»



Инвестируют время, энергию и деньги в развитие людей и воспитание лидеров внутри коллектива.

Основные характеристики:

- сфокусирован на росте и развитии людей;
- не стремится быть единственным лидером в компании или ее подразделении;
- старается сделать организацию преуспевающей в долговременной перспективе, помогая другим становиться лидерами;
- не страдает перфекционизмом;
- для него процесс важнее результата.

Лидер четвертого уровня

Четвертый уровень – «Развитие»



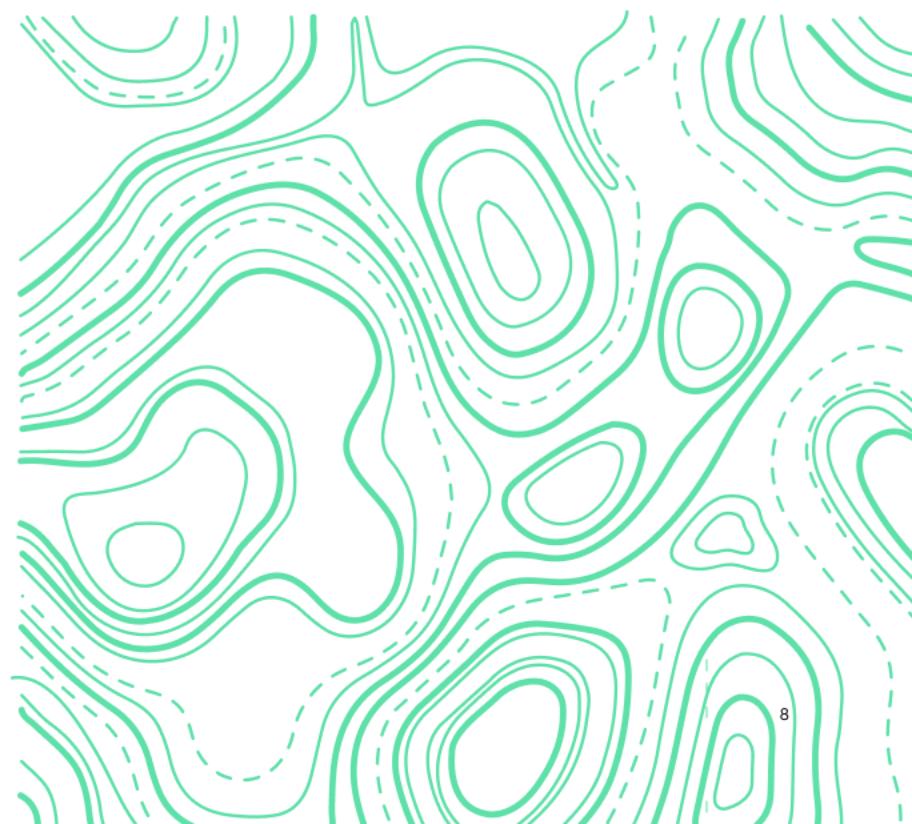
План развития:

Только лидер может вырастить другого лидера. Этот процесс происходит в несколько этапов:

- рекрутмент – поиск потенциальных лидеров;
- позиционирование – выбор подходящей должности; человек может стать лидером на одной позиции, но не раскрыться на другой;
- моделирование – будущий лидер должен видеть, что такое быть лидером;
- поддержка – помочь в работе;
- развитие – выход из зоны комфорта;
- создание ситуации успеха;
- оценка – могут ли они быть лидерами без посторонней помощи.

Лидер четвертого уровня

Четвертый уровень – «Развитие»

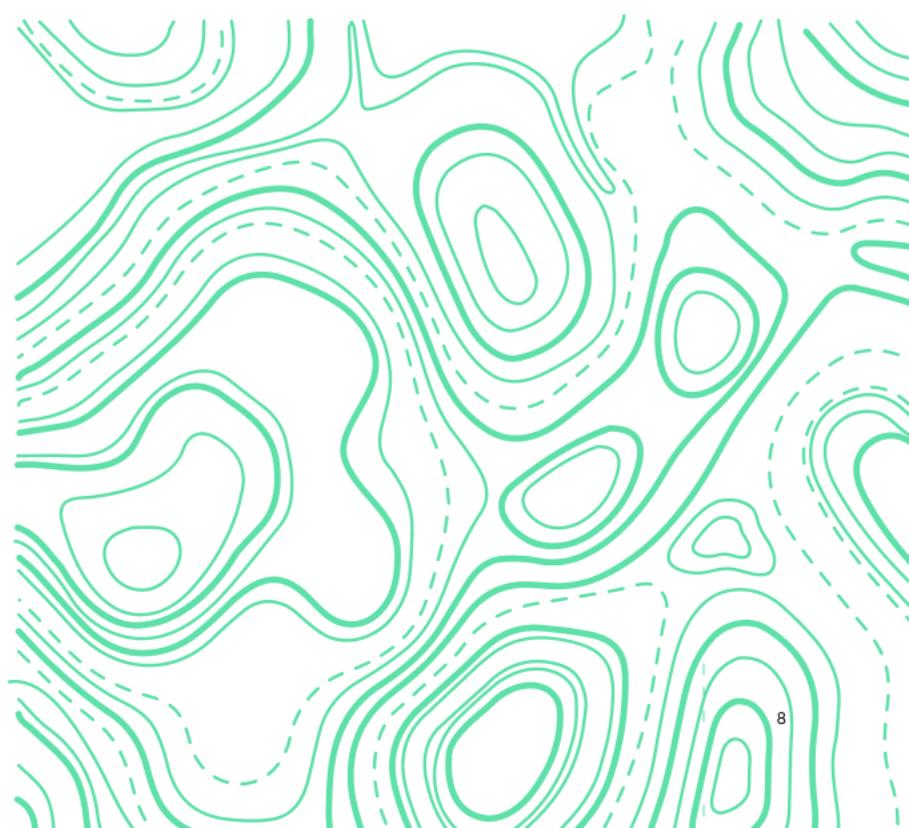


Советы для лидеров пятого уровня:

- оставьте на вершине место для других лидеров;
- оказывайте поддержку лидерам, у которых есть потенциал вырасти до пятого уровня;
- создайте круг людей, которые будут поддерживать и стимулировать личностный рост друг друга;
- будьте примером для подражания;
- создавайте наследие.

Лидер пятого уровня

Пятый уровень – «Вершина»



«Быть лидером - значит вести других за собой и постоянно помогать становиться им лучше. Если вы идёте к цели в одиночку, вы не лидер»



Джон Максвелл - спикер, эксперт по лидерству, коуч и писатель. Основатель компании John Maxwell, которая занимается обучением лидерству по всему миру и уже выпустила более 5 миллионов слушателей. Автор международной учебной программы «Миллион лидеров – EQUIP».

Чего ждут от лидера?

Второй уровень – «Отношения»

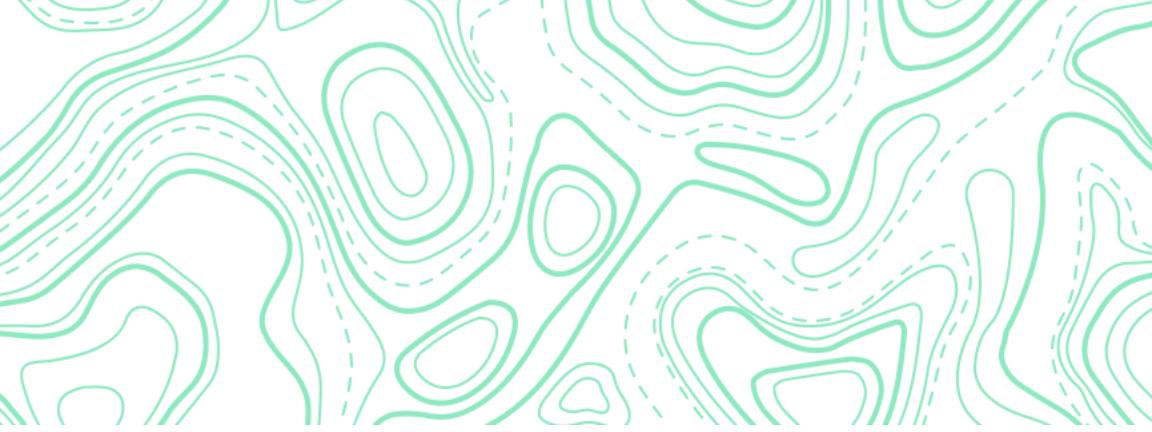
Вдохновления
Поддержки
Наставничества

Похвалы
Внимания
Экспертного мнения

Понимания
Поощрения
Доверия

Веры
Авторитета
Помощи

Профессионализма



Глобальные потребительские тенденции

1. Быть человеком

В мире, где все больше доминируют алгоритмы, нам понадобятся человеческие навыки и эмоции, чтобы максимально использовать эту технологическую революцию

2. Больше чем деньги

Потребители будут переоценивать то, что для них наиболее важно, влияя не только на то, чего они хотят и в чем нуждаются, но и на их восприятие того, что составляет ценность

3. Возрождение отношений

Потребители, которые предпочитают живой коммуникации коммуникацию через экран, будут искать новые способы, максимально приближенные к реалистичным отношениям для сохранения себя

4. Новая зеленая реальность

Недостаточно внедрять экологичность в повседневную жизнь; потребителям и производителям в новых климатических условиях придётся осознать, что основным предметом является выживание

5. Позитивные перспективы

Производители и потребители будут совместно искать новые способы справиться с неопределенностью

«Хорошо отзывайтесь о людях и они будут стремиться соответствовать вашему мнению о них.»



Дейл Брекенридж Карнеги - американский педагог, лектор, писатель, оратор-мотиватор.

«Я - герой, я вылечу своего пациента при поморщи моей великой методики»

*«Да, ты - жертва. Оставайся жертвой!
Я - герой!»*

*«Я - чемпион. Мне нужна жертва, что бы мое
это чувствовало себя хорошо.
Я это делаю для себя!»*

Чемпион или хранитель?



«Я - герой и ты - герой. Я уважаю твоё видение себя героем.»

«Я готов поддержать тебя, в твоём путешествии героя»

«Я готов быть твоим хранителем»

**Врач, психолог, коуч - это
Хранитель**

Чемпион или хранитель?



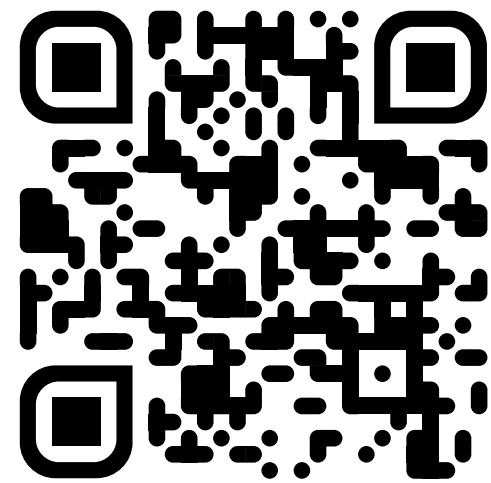
В генеративном подходе ты не знаешь в какую точку ты придёшь,
для того, чтобы это движение состоялось нужно быть открытым,
иметь **ДОВЕРИЕ** в сердце,
нужно перейти из зажатой, конкретной точки своего восприятия в мир,
полный возможностей,
и тогда ты попадаешь в состояние **НЕЗНАНИЯ**, и для этого нужна огромная
храбрость,
которая продвигает тебя в **НОВОЕ**, неизвестное тебе ранее на уровне
сознания, но такое родное для опыта твоей души, пространство,
в котором нет необходимости волноваться о своей безопасности и
переживать за свое будущее и будущее своей команды





Подписывайтесь Вконтакте

Князева
Наталья Владимировна



А так же на наш Telegram

Чтобы добавиться, перейдите по ссылке в чате:
https://vk.com/knyazeva_med_project



академия профессионального роста
МЕДЭТИКА

**+7 (922) 624-66-74 | г.Екатеринбург
ул.Радищева, д.61, оф. 180, ЖК «Астон-Плаза»**



contact@medetica.ru
medetica.ru



Спасибо!

