

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

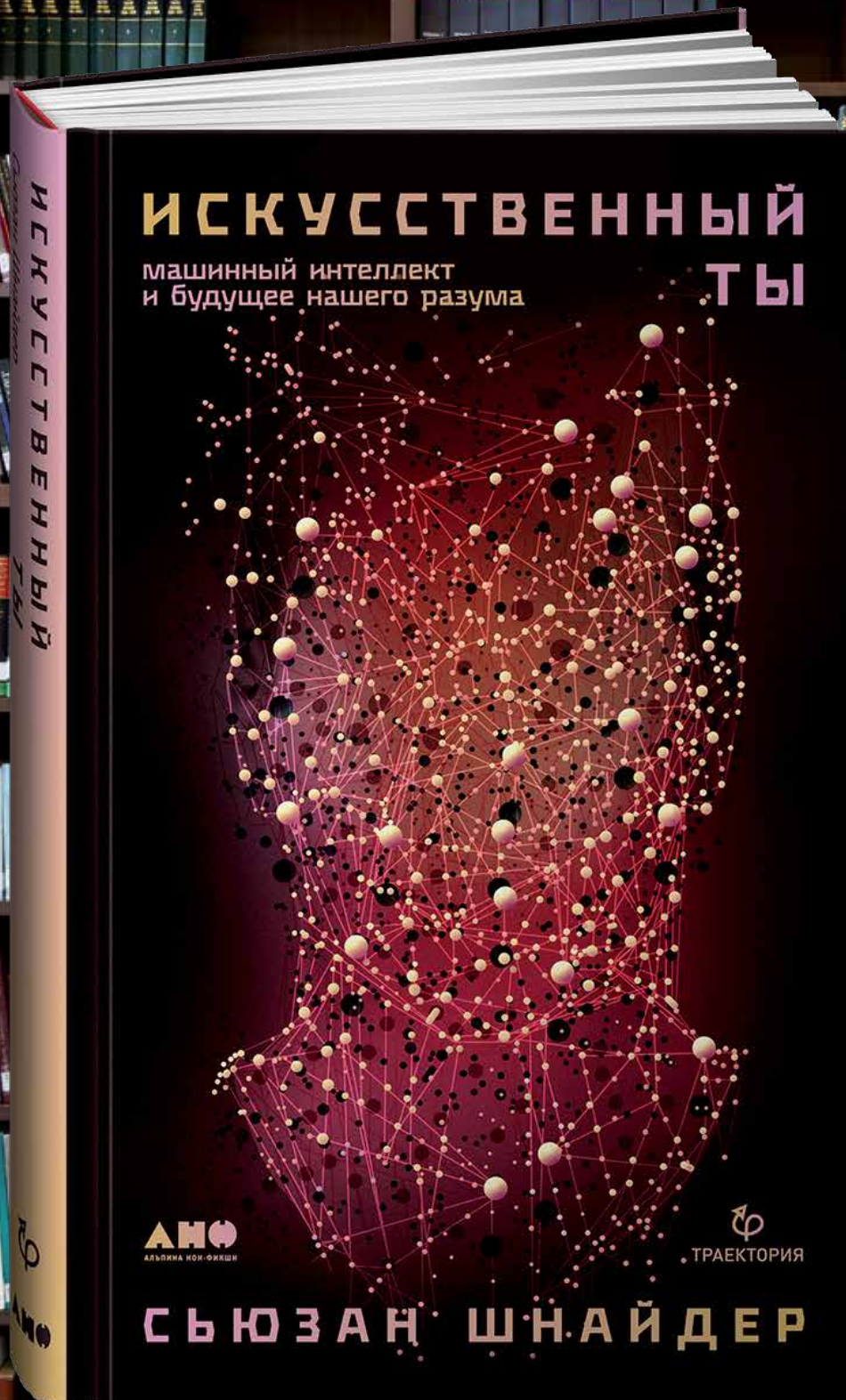
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 03
(647)

2022

Ведущий эксперт по стратегии "Ресурс" – 71052, 70555, 72035

Главная тема: **ИСКУССТВЕННЫЙ ТЫ**



Актуальны ли сегодня в бизнесе идеи Макаренко о воспитании?

Взрослые — те же дети, только жизненного опыта у них побольше и задачи другие. Обучение, усвоение и развитие навыков и компетенций происходит по тем же «канонам» и принципам. Поэтому считаю идеи Макаренко в равной степени актуальными как для общеобразовательной среды, так и для корпоративной. Наставником и педагогом для команды в этом контексте является лидер, руководитель, коуч.

«Научить человека быть счастливым нельзя, но воспитать его так, чтобы он был счастливым, можно»

Есть образование, а есть знание жизни и себя самого. Важно и то, и другое. Именно в комбинации рождается сбалансированная личность, способная ставить цели и достигать их, видеть пользу для себя и испытывать удовлетворенность в текущем моменте, наслаждаться каждым днем.

Нужно развиваться, вырабатывать полезные экопривычки: экологичное отношение к себе, миру, людям. Это в какой-то момент и приводит к счастью.

Как педагог для школьников, лидер может создать условия для развития команды и стать примером, той или иной ролевой моделью. Показать, с чего начать движение в сторону здорового и гармоничного роста, более глубокого понимания себя и раскрытия потенциала. Все мы невольно копируем поведение и установки людей, которые внушают нам уважение — они считываются на невербальном уровне, усваиваются, а могут перерасти в привычки и критерии принятия решений.

«Если мало способностей, то требовать отличную учебу не только бесполезно, но и преступно»



Оксана Надок
Train your brain

Каждый из нас обладает своим набором уникальных способностей. Часть обнаруживается в детстве, что-то проявляется в зрелости.

Когда способности вместе с жизненными ценностями и приоритетами определяют выбор профессии, это способствует успеху и самореализации. Когда одного из кусочков «мозаики» не хватает, человеку сложнее преуспеть.

Требовать от человека (школьника, студента, сотрудника), чтобы он соответствовал всем нашим ожиданиям, нельзя. Это касается учебы, профессиональной деятельности, личной жизни — всего.

Гораздо эффективнее ставить задачи с учетом его развитых компетенций и сильных сторон. Способствовать развитию, чтобы вместе достигать большего.

Заставлять учиться на отличные оценки не нужно, поскольку это может травмировать ребенка

«Оценки» сотрудников — это показатели (метрики) их эффективности. И здесь на первый план выходят не только количество, но и качество, человеческие ценности и мотивы.

Не стоит заставить сотрудника проявить себя против его воли, но можно увлечь его задачей, вовлечь в процесс, чтобы он сам был заинтересован в успе-

хе. Погрузить в благоприятную среду, способствующую раскрытию его таланта. Поэтому корпорации вроде Amazon и «Яндекс» придумывают новые коворкинги, форматы коммуникации внутри команды и методы организации рабочих процессов. Они подстегивают живую активность и спонтанное творчество, в сочетании с показателями результативности. KPIs важны в первую очередь для понимания, в какую сторону двигаться, и должны комбинироваться с планом действий, - что нужно улучшить, чтобы добиться результата.

Есть много примеров, когда троечники становятся предпринимателями. То же бывает в профессии: сотрудник, который слабо себя проявлял в одном проекте, становится лидером в другом. Люди в разном темпе воспринимают информацию, у каждого есть свои сильные и слабые стороны. Что-то раскрывается сразу, что-то — позже. Нужно понимать контекст: что делает человек, как и почему он это делает. Если же мы сразу ставим штамп, это может зарубить на корню все начинания в других сферах. Потому что не существует идеальной системы оценки, учитывающей все факторы.

И дети, и взрослые развиваются лучше во внеоценочной среде. Это не значит, что нужно отказаться от ассесмента. Но стоит уходить от крайностей: формализма и канцеляризма, когда цифры важнее человеческих качеств. В

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



сторону позитивной мотивации и здорового сотрудничества команды единомышленников.

«Почему в технических ВУЗах мы изучаем сопротивление материалов, а в педагогических не изучаем сопротивление личности, когда её начинают воспитывать?»

Это высказывание очень актуально, если рассматривать его в контексте сопротивления изменениям и роли лидера, которого можно сравнить с наставником и педагогом.

В турбулентной среде, которую мы наблюдаем, организация должна постоянно развиваться, быстро адаптироваться и трансформироваться, отвечая все новым и новым требованиям и трендам.

Естественной реакцией команды становится сопротивление. За ним лежит страх перед неизвестностью, который формирует негативные установки: «не понимаю, что делать», «боюсь не справиться» и пр. Сопротивление личности в любом возрасте говорит о ее психологическом здоровье, наличии системы защиты.

Задача лидера в этой ситуации — подготовить команду к изменениям, обеспечить необходимыми ресурсами, знаниями и поддержкой, чтобы трансформация происходила быстрее, проще и эффективнее.

Управление трансформацией и работа с сопротивлением — must have навыки новой реальности, которым необходимо обучать лидеров. Но в большинстве учебных программ их не встретишь. Поэтому мы Leadership School уделяем им особое внимание. Также создаем алгоритмы управления изменениями и снижения сопротивления в командах в рамках работы в Ассоциации практиков цифровизации.

Жизнь — движение. Сопротивление — это норма. Развитие происходит через ролевые модели и ценности, это и есть воспитание. Себя, детей, команды единомышленников.

*** Оксана Набок,**

<http://nabok.trainyourbrain.eu.com>

Управляющий партнер

Train your brain

Мотивационный коуч, Ассессор европейской модели EFQM в области совершенства процессов, Руководитель комитета по управлению изменениями Ассоциации Digital experts

Эксклюзивно для

