

LIIDRIKS OLEMINE

Suurepärane liider • Suurepärane meeskond • Suurepärane tulemus

TM



SUUREPÄRASE ORGANISATSIIONI LOOB TEADMUSAJASTU LIIDER

Liidriks olemine: suurepärane liider, suurepärane meeskond, suurepärane tulemus



„Uus aeg nõuab ja vajab suurepärast. Et tuua esile inimeste tõeline geniaalsus ja avastada, mis neid kõige enam motiveerib, selleks on liidritel vaja uut mõtteviisi, uusi oskusi ja uusi vahendeid.”

—Stephen R. Covey

TULEMUSED

FranklinCovey program „Liidriks olemine: suurepärane liider, suurepärane meeskond, suurepärane tulemus” aitab liidritel õppida, kuidas:

1. Luua usaldust ning mõjutada teisi inimesi.
2. Määratleda oma meeskonna missioon ja ülesanne, mis on vaja täita.
3. Luua strateegiline seos meeskonna töö ja organisatsiooni eesmärkide vahel.
4. Ühendada meeskonna töö organisatsiooni majandusmudeliga.
5. Kooskõlastada neli peamist süsteemi: täideviimine, talendi arendamine, töö tuumprotsessid ja tagasiside klientidelt.

Probleem:

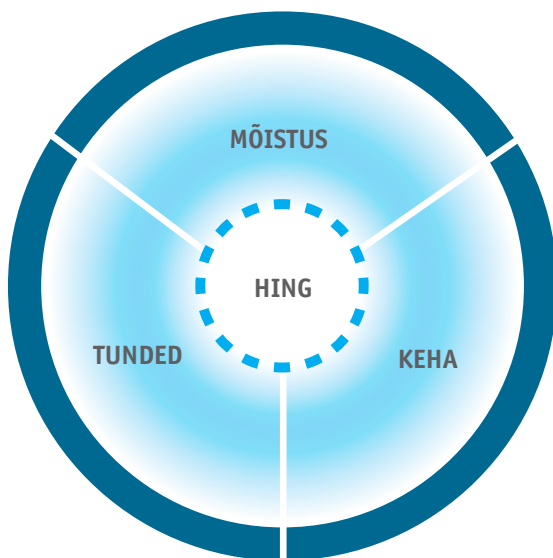
Kas teie juhid teavad, kuidas päästa valla oma meeskondade võimed ja panustada tahtmine kõige tähtsamate eesmärkide saavutamise nimel?

Tänapäeva liidrid peavad suutma näha inimestes kehas, tunnetest, mõistusest ja hingest koosnevat terviklikku isiksust ning liidri juhtimisviis peab olema sellega kooskõlas. Seetõttu teevad liidrid kõik sellise keskkonna loomiseks, kus inimesed tahavad töötada ja kus neil on võimalik ikka ja jälle anda endast parim.

Tänapäeva juhtimiskriis

Üleminek industriaalajastust teadmustöötajate ajastusse on tänapäeva liidritele tekitanud neli kroonilist probleemi:

- 1. Usaldus liidrite vastu on ajaloo madalaim.** Just nüüd, kui usaldus võiks tuua suuremat tulu kui eales varem, puutume tihti kokku ülimalt ettevaatlike klientide, kõhklevate partnerite, küünilise avalikkuse ja umbusklike töötajatega.
- 2. Strateegiline ebakindlus.** Kui varem kujunesid probleemid aastatega, siis nüüd ilmuvad need üleöö; konkurentsieelised kaavad; riigid konkureerivad kapitali ja talentide nimel; ning hüperkiire tehnoloogiline muutus tähendab seda, et teisel pool maakera võib keegi su äri hetkega pea peale pöörata.
- 3. Ähvardav kogenud liidrite nappus.** Mõnes riigis läheb praegu terve põlvkond liidreid korruga pensionile. Teistes, kiire kasvuga riikides on puudus kvalifitseeritud liidritest. Ja millised on tagajärjed? Ebajärjekindel täideviimine, nõrgad otsused, käest lastud võimalused ja rahulolematud töötajad.
- 4. Sõda talentide nimel.** Kui õige idee võib tuua kaasa revolutsiooni kogu majandussektoris, on teadmised ja loovus kõige enam hinnas, ent samas on need ka ülimalt mobiilsed. Inimesed ei rahuldu enam pelgalt töökäimisega, vaid tahavad jätta endast jälje. Parimad töötajad palkavad ise endale tööandjad, mitte vastupidi. Töö ise motiveerib neid hoopis rohkem kui palk.



Lahendus

Liidrid päästavad valla inimeste talendi ja võimekuse, rakendades liidri 4 vastutust tervikliku isiksuse põhimõttel. Nendel vastutustel on oma loogiline järjestus, sest üks tuleneb teisest, kuid need kehtivad samaaegselt, mis tähendab, et silmapaistva tulemuslikkuse säilitamiseks tuleb pidevalt pöörata tähelepanu kõigile neljale.

Suurepära liidrit iseloomustab 4 vastutuse võtmine:

- 1. Vastutus: Loo usaldust**—kasvata enda kui liidri usaldusväarsust, et inimesed tahaksid anda oma parima.
- 2. Vastutus: Selgita sihti**—määratle selge ja innustav missioon, et inimesed annaksid selle saavutamiseks meeleldi oma parima.
- 3. Vastutus: Kooskõlasta süsteemid**—loo edutoovad süsteemid, mis toetavad organisatsiooni missiooni ja eesmärgi, võimaldavad inimestel anda oma töös parima, toimivad iseseisvalt ja on jätkusuutlikud.
- 4. Vastutus: Päästa valla talent**—loo võidukas meeskond, kus inimeste ainulaadsed anded rakendatakse konkreetsete tulemuste saavutamise teenistusse – ja seda viisil, mis edendab vastutustunnet ja isiksuse kasvu.

Ületa nüüdisaja probleemid, kasutades tuntud juhtimiskspertide parimaid ideid:

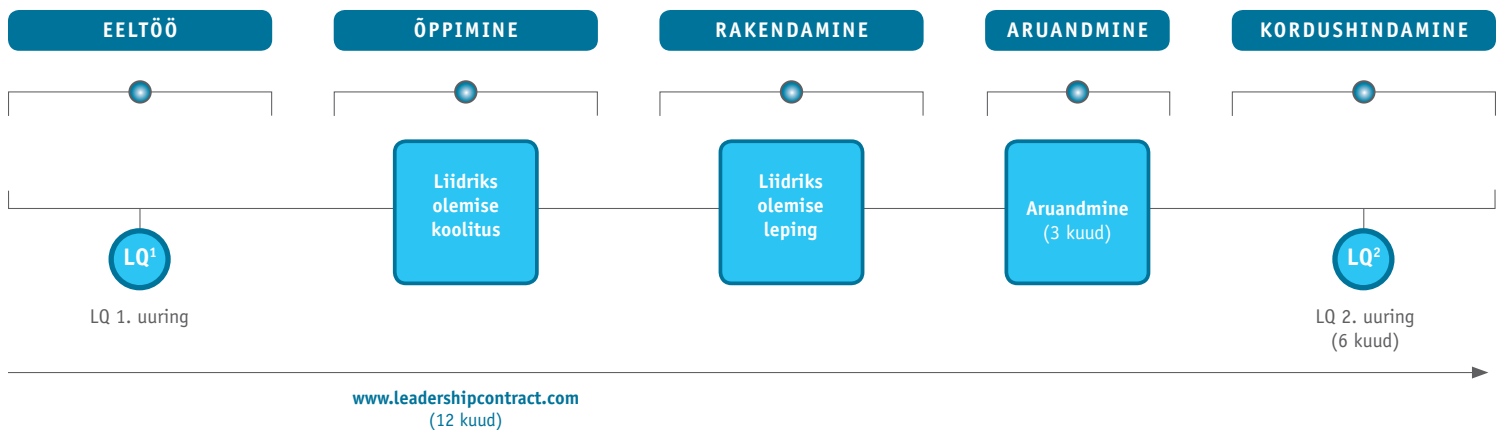
- Jack Welch (endine General Electricu juht)
- Ram Charan („Elluviimine: õpetus sellest, kuidas asjad saavad tehtud“)
- Fred Reichheld („The Ultimate Question“)
- Clayton Christensen („The Innovator’s Dilemma“)
- Stephen R. Covey („Väga efektiivse inimese 7 harjumust“)
- Stephen M. R. Covey („Usalduse kiirus“)

Liidripõhimõtete hindamine ja rakendamine

See on rohkem kui lihtsalt koolitus! Programm „Liidriks olemine: suurepärase liider, suurepärase meeskond, suurepärase tulemus“ on suurepärase liidrite arendamise protsess. Protsess hõlmab järgmist:

- Eeltöö, mille käigus osaleja teeb kindlaks selle probleemi või võimaluse, mis on temal isiklikult liidriks olemisel esile kerkinud ja millele ta soovib keskenduda.
 - LQ (Leadership Quotient) hindamine, mille abil mõõdetakse osaleja liidrivõimeid võrreldes suurepärase liidrite 4 vastutusega.
 - Komplekt elektroonilisi vahendeid, videoid ja muid ressursse, mis aitab osalejel oma organisatsioonis õpitut ellu rakendada ning jõuda tulemustes uuele tasemele.
- Eksklusiivne juurdepääs veebivahenditele, eksperdi intervjuudele ja muudele allikatele aadressil www.leadershipcontract.com.
 - Juhtimisraamatute komplekt, sealhulgas:
 - „8. harjumus“, Stephen R. Covey
 - „Usalduse kiirus“, Stephen R. Covey
 - „The Ultimate Question“, Fred Reichheld
 - „What the CEO Wants You to Know“, Ram Charan
 - „The Innovator’s Dilemma“, Clayton Christensen
 - Stephen M. R. Covey („Usalduse kiirus“)
 - LQ kordushindamine (kus kuud pärast koolitust)

LIIDRIKS OLEMINE: SUUREPÄRANE LIIDER, SUUREPÄRANE MEESKOND, SUUREPÄRANE TULEMUS AVALIKUS SEKTORIS



Mitte ükski organisatsioon ei ole kunagi saanud suurepäraseks ilma liidriteta, kes suudavad ühendada oma meeskonna jõupingutused organisatsiooni kõige tähtsamate eesmärkidega. Juhata oma liidrid suurepärasuse rajale juba täna.

Anna oma meeskonnale teadmised ja vahendid, mida nad kõige tähtsamate eesmärkide elluviimiseks vajavad!

Täpsemat infot FranklinCovey programmi „Liidriks olemine: suurepärase liider, suurepärase meeskond, suurepärase tulemus“ kohta saab FranklinCovey Eesti, tel +372 611 7250
www.franklincovey.ee

