

Человек и организация. Программа.

1. Человек и организация. Мотивы сотрудничества.

Основные движущие силы сотрудничества между работниками и организацией. Модель стилей лидерства Manfred F.R. KetsdeVries. Основные цели организации при найме работника по С.В. Шексн. Матрица Manfred F.R. KetsdeVries «Руководитель-Последователи». Классификация стилей последователей по Robert E. Kelley. Рекомендации «Как управлять рабами» от Дж. Тонера.

2. Комплексная система показателей деятельности (TPS).

Понятие о составляющих TPS: Личная система сбалансированных показателей (PBSC); Организационная система сбалансированных показателей (OBSC); Комплексная система управления качеством (TQM); Управление результативностью (Performance Management); Управление компетенциями (Competence Management); Цикл обучения Колба (Kolb's Learning Cycle). Основные элементы личной и организационной систем сбалансированных показателей: Миссия; Видение; Ключевые факторы успеха; Базовые ценности; Цели; Показатели результативности и целевые значения; Действия по совершенствованию. Шесть функций организационной и личной систем сбалансированных показателей. Цикл TPS. Спираль TPS.

3. Разработка личной системы показателей (PBSC)

Формулирование личной системы сбалансированных показателей. Формулирование личных целей. Вопросы, играющие первостепенную роль при определении личной миссии и видения. Согласование личной миссии и поведения установление баланса. Определение ключевых факторов успеха личности. Формулирование личных целей. Связывание ключевых факторов успеха с целями, показателями результативности, целевыми значениями и действиями по совершенствованию личности и организации. Определение показателей результативности и целевых значений. Формулирование действий по самосовершенствованию. Ранжирование действий по самосовершенствованию.

4. Разработка организационной системы сбалансированных показателей (OBSC)

Определение общей цели организации. Ключевые вопросы для определения миссии и видения организации. Основные критерии. Базовые ценности организации. Связывание общей цели организации с этикой. Методы совершенствования деловой этики. Согласование личных целей и целей организации, установление баланса. Определение ключевых факторов успеха организации. Формулирование конкретных целей организации. Определение связей между целями. Определение показателей результативности и целевых значений. Разработка действий по совершенствованию. Возможные показатели результативности в рамках сбалансированной системы показателей: Финансовая перспектива; Перспектива потребителей; Перспектива внутренних процессов; Перспектива знаний и обучения. Ранжирование действий по совершенствованию.

5. Информирование и связывание компонентов сбалансированной системы показателей

Информирование сотрудников о сбалансированной системе показателей. Связывание личной и организационной сбалансированных систем показателей: Стратегический уровень - Tактический уровень – Oперационный уровень – Пeрсональный уровень.

Индивидуальный план работы. Практический пример декомпозиции организационной и личной систем показателей.

6. Управление персоналом или сотрудничество равных партнеров?

Качество трудовой жизни: Основные составляющие. Эмоциональный и социальный интеллект, как основа плодотворного сотрудничества. Некоторые техники развития эмоционального интеллекта. Матрица Чуркиной-Жадько для выявления лояльности различных категорий работников. Уровни лояльности работников. Дисфункциональные модели управления. Новая парадигма взаимоотношений работников и организаций. Ключевые факторы, определяющие формат взаимоотношений.