Лебедева Анастасия

Лидерство 7.0:

интеграция,
творчество,
гибкость

Лебедева Анастасия

Бизнес – тренер

Профессиональный коуч ICF

HR – эксперт

Специалист по вертикальному развитию команд и бизнес-лидеров

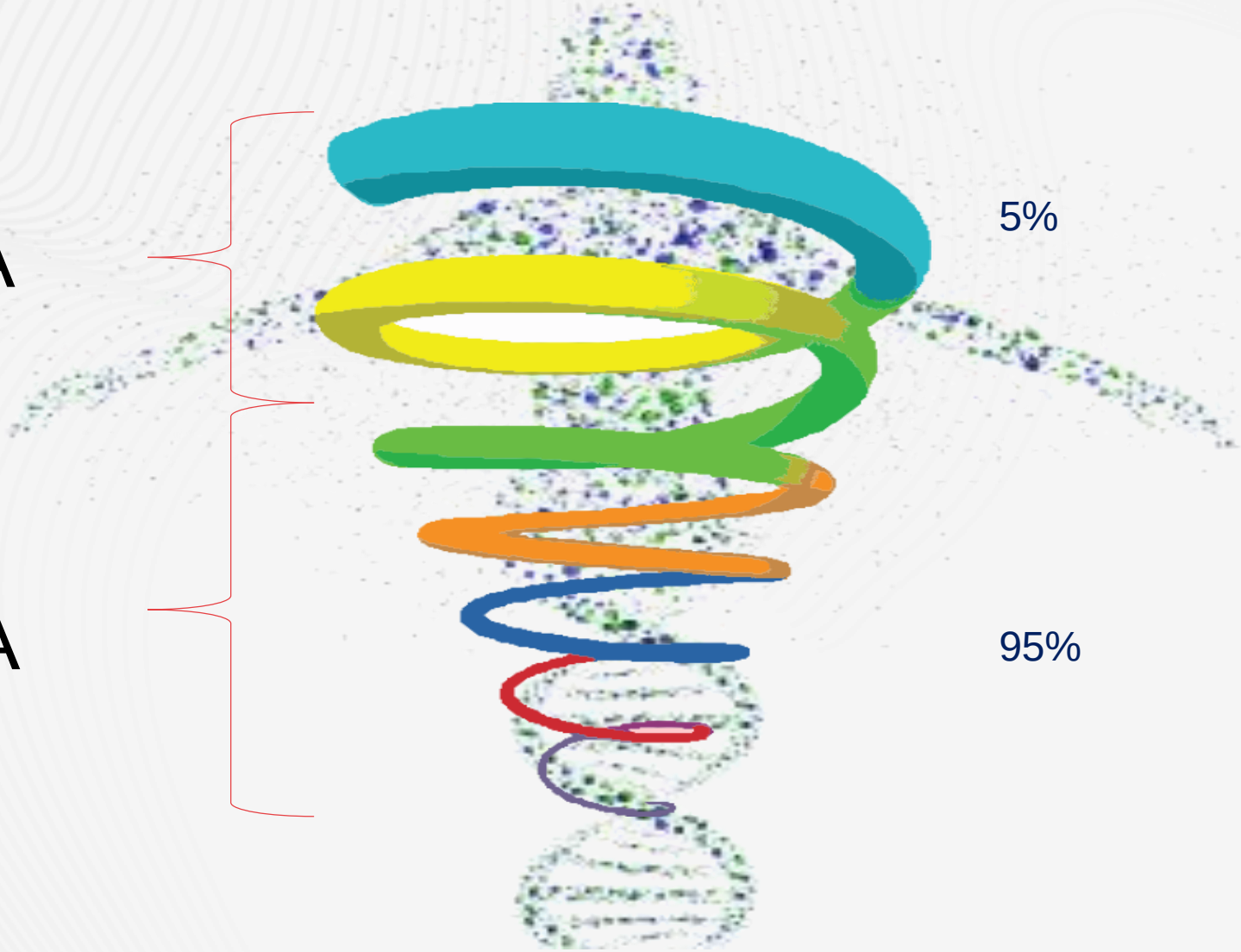
Спикер конференций, ПИР, TEDxNovokuznetsk

Основатель коуч - центра «Территория развития бизнеса» (г.Новокузнецк)

Уровни развития лидерства

ЛИДЕРСТВО
ВТОРОГО ПОРЯДКА
ДВА УРОВНЯ

ЛИДЕРСТВО
ПЕРВОГО ПОРЯДКА
ШЕСТЬ УРОВНЕЙ



Два уровня лидерства

Мужской подход	Женский подход
Традиционный	Современный
Лидер SPOD-мира	Лидер VUKA-мира
Авторитарный лидер	Лидер-слуга
Достигатор (LDP)	Переопределяющий (LDP)
Оранжевый (SD)	Зеленый (SD)

- Цель
- Команда
- Цель и команда
- Делегирование
- Организация и контроль
- Мотивация и развитие
- Обучение и развитие
- Работа в команде
- Критерии эффективности

ЦЕЛЬ

SMART	Эволюционная цель
Жесткая с твердым намерением	Живая, экологичная
Амбиции, страх, напряжение	Из контакта с собой и реальностью, открытая
Конкуренты (борьба за клиента)	Партнеры (вместе к высшей цели)
Стратегия долгосрочного планирования	Стратегия маленьких шагов и экспериментов
Потребление (взять, получить, хочу, надо)	Созидание (создать, творить)
Факты	Интуиция

Сравнение двух уровней лидерства

КОМАНДА

Исполнитель функции	Человек, целое (микро и макро)
Ресурс	Источник
Нет эмоциям и личному	Умение быть в контакте с собой и балансе с другими сферами жизни
Должность	Роль
Должностные обязанности	Договоренности/ обещания
Работа	Миссия

Сравнение двух уровней лидерства

ЦЕЛЬ И КОМАНДА

Цель: вдохновить, доказать, убедить, объяснить, продать, зажечь

Спустить вниз (власть НАД)

Готовые решения

Цель: сводить других в «память будущего», разрушить/пересобрать цель через экспертизу команды

Выработать вместе (власть ВМЕСТЕ)

Совместное творчество

Сравнение двух уровней лидерства

ДЕЛЕГИРОВАНИЕ

Делегирование процесса	Делегирование результата
Лучший решатель задач	Я=среднее арифметическое моего окружения
Тактика	Стратегия

Сравнение двух уровней лидерства

ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ

Контроль	Доверие
Соответствие стандартам и нормам	Принятие и поддержка
Ошибка – вина, поиск крайнего, прошлое	Ошибка – опыт, возможность оптимизировать систему, будущее

Сравнение двух уровней лидерства

МОТИВАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ДРУГИХ

Я могу замотивировать и развить другого	Я не могу изменить другого, мотивация внутри
Ты-маленький	Ты-большой, равный

Сравнение двух уровней лидерства

РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Установка на данность	Установка на интерес
Меряются статусом	Меряются интересными вопросами
Цель-скрыть свои слабости	Уязвимость, открытость, доверие

Сравнение двух уровней лидерства

РАБОТА В КОМАНДЕ

Различиям и противоречиям – нет

Бесконфликтное общение

Структура совещания: ЦП-отчет-причины-решения

Противоречия, различия – ресурс

Созидательный конфликт через интеграцию противоположностей

Структура совещания: планы-факты-рефлексия «как работаем» (светофор)

Сравнение двух уровней лидерства

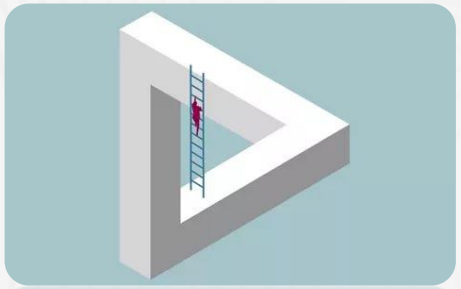
КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Результат	Процесс (удовольствие)
Внешняя активность	Внутренний покой и устойчивый баланс
Напряжение	Расслабление
Стресс	Игра
Подготовка	Импровизация
Высокие скорости	Отношения

Сравнение двух уровней лидерства

Стратеги
порой кажется, что они состоят из противоречий и живут в мире парадоксов и рады этому

Уровень стратега



- Умеет балансировать полярные вещи.
- Фокусируется на результате и одновременно сохраняет кайф жизни в процессе.
- Контролирует и доверяет.
- Воздействует на целое, учитывая все различия и нюансы целого.
- Сохраняет интересы свои, семьи и дела и делает это устойчиво.
- Воплощает в себе глубокую мудрость, большое смирение и твердое намерение.
- Сложность и простоту.
- Мягкотелость и твердость-непреклонность.
- Высокую деловую активность с огромным внутренним покоем.
- Воспринимает многообразие мнений и при этом понимает, что некоторые точки зрения менее целостны и созидательны.

Парадоксы LEGO

• Устанавливать тесные отношения с персоналом и держать соответствующую дистанцию
• Руководить и оставаться в тени
• Доверять персоналу и следить за всем, что происходит
• Проявлять терпимость и точно знать, что ты хочешь от персонала

11 парадоксов руководства, вывешенный на видном месте у каждого менеджера компании Lego

Парадоксы LEGO

• Держать в уме цели отдела и проявлять лояльность ко всей фирме в целом
• Четко планировать свое время и иметь гибкое расписание
• Свободно выражать свое мнение и проявлять дипломатичность
• Иметь хорошее воображение и твердо стоять ногами на земле

11 парадоксов руководства, вывешенный на видном месте у каждого менеджера компании Lego

Парадоксы LEGO

- Пытаться достичь согласия и уметь действовать напролом
- Быть энергичным и рассудительным
- Быть уверенным в себе и скромным

11 парадоксов руководства, вывешенный на видном месте у каждого менеджера компании Lego

Организация ≠ статичная система

Организация = система напряженности

Цель – замечая позитивную и негативную стороны конкурирующих ценностей, удерживать динамическую систему в позитивной зоне

Высокий интеллект проверяется способностью одновременно удерживать в сознании две противоположные идеи и при этом не терять способности действовать.

Ф.С.Фицджеральд

Лебедева Анастасия
бизнес-тренер, коуч, HR-консультант

+7 (913) 416-71-80
info@lacoach.ru
http://coachgo.ru/lebedevaanastasia
https://vk.com/lacoach
https://www.facebook.com/LCoach
@lacoach.ru

Лебедева Анастасия,
бизнес-тренер, коуч, HR-консультант

COACHGO.RU
LACOACH.RU
info@lacoach.ru
+7 913 4167180

vk.com/lacoach

facebook.com/lcoach

@lacoach.nk