

ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ

МОДУЛ 5 „ЛИДЕРСТВО И МОТИВАЦИЯ“

Урок 4_Как да изпълним лидерския план?

ОБЩО СЪДЪРЖАНИЕ

Лидерската стратегия пояснява от колко лидера имаме нужда, какъв тип, къде, с какви умения и индивидуално и колективно поведение, за да постигнем пълния обем на успеха, който искаме. Много малко организации имат подробна лидерска стратегия. Не е изненадващо, че без такава изпълнителните директори не могат да определят дали имат лидерския талант, от който се нуждаят.

1. Подготовка на стратегическия план.

Когато описваме лидерството в организацията, като минимум трябва да имаме предвид:

- A. От колко лидера са нуждаем, от гл.т. на текущите и бъдещи формални лидерски позиции, описани в организационната диаграма (органиграмата) – брой, ниво, позиция в йерархията, функции, бизнес отдел, субординационни отношения и пр;
- B. Необходимите качества в процеса на селекция – демографски характеристики, разнообразие, предишен опит, ниво на експертност;
- C. Уменията и поведението, необходими за изпълнението на бизнес стратегията и изграждането на желаната култура – умения, компетенции, знания;
- D. Обобщените лидерски качества на управленските кадри като цяло и в различните отдели да изпълняват стратегии, да решават проблеми, да се справят с кризи, да се адаптират към промени, да подкрепят иновации и пр;
- E. Желаната лидерска култура, вкл. използваните лидерски практики, като сътрудничество в рамките на организацията, ангажираност на служителите, поемане на отговорност за резултатите, създаване на възможности за другите да поемат лидерски функции, развиване на другите лидери, насърчаване на ученето и др.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711

Добрата лидерска стратегия взема предвид всички тези фактори. Но да имаме запълнени всички лидерски позиции в органиграмата не означава, че имаме нужното лидерство, необходимо за изпълняване на стратегиите, за адаптиране към промените, за подкрепа на иновациите или на другите важни организационни въпроси. Не е достатъчно само да имаме точния брой отдели - важното е какво правят те и как си взаимодействат един с друг.

2. Колко ще ни струва да изпълним лидерската стратегия на компанията?

Въпреки, че няма точна формула за съотнасянето на лидерската стратегия към бюджета и за времето за постигане на всяка цел, лидерската стратегия дава ясна представа за необходимостта от инвестиции, защото има пряка връзка с бизнес стратегията. Въпреки, че сравненията между организации, индустрии и географски локации са трудни, проучвания, направени от ASTD² и Training Magazine³ за пазара в САЩ, показват системни осреднени разходи от около 1200 щ.д. на служител или между 2 и 3% от стойностите за заплати за всички дейности по обучение и развитие. Разходите за развитие на висшите кадри обикновено са по-високи. Такава е тенденцията и в индустриите или компаниите, които се сблъскват с висококонкурентна или бързо развиваща се бизнес среда, както и в компаниите, които получават награди за практиките си за развитие на персонала.

3. Електронно лидерство

Електронното лидерство е процес на социално влияние, при което промените в нагласите, чувствата, мислите, поведението и организацията са подпомогнати от различни ИТ инструменти. Лидерите в туризма и ресторантьорството от поколение 4.0 ще трябва до известна степен да се справят с нова реалност на управление на служителите от дистанция, което ги поставя пред нови лидерски предизвикателства. ИТ технологиите превръщат ефективните взаимоотношения между лидера и подчинените е едно от ключовите предизвикателства пред лидерите от поколение 4.0, заради помалкото физическо присъствие на служителите в офиса и липсата на невербална комуникация.

Така лидерите трябва да положат допълнителни усилия да изградят близки отношения с подчинените си като споделят повече релевантна информация с тях. Честите и качествени срещи, било то подпомогнати от технологиите или лични, могат да улеснят откритостта в отношенията между лидера и подчинените и изграждането на доверие в дигитализираната работна среда.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711

Използването на дигитални услуги като WhatsApp и разработването на вътрешна социална мрежа може да помогне на туристическите лидери от поколение 4.0 да споделят информация с подчинените си много по-бързо и ефективно, а също така и да ги упълномощават. Чрез такива технологии служителите са по-склонни свободно да споделят идеите и мнението си. Някои практики - като упълномощаването, са полезни за подобряване на обслужването, за повишаване на личната отговорност и за изграждането на доверие между хората.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711



ASSET
BASILICATA



LAB University of
Applied Sciences



NIKANOR
Education means attitude



stpeuropa

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."