TELJESÍTMÉNY NAVIGÁTOR

HASZNÁLATI ÚTMUTATÓ

MIT CSINÁLNAK A HATÉKONY MENEDZSEREK MÁSKÉPP, AMIVEL NAGY MUNKATELJESÍTMÉNY JÖN LÉTRE?

Ezt a kérdést kutatta Dr. Derek Briddle, szervezeti pszichológus és HR szakértő. Több ezer nagy teljesítményű vezető viselkedését modellezte le, és végül 20 év kutatás, tesztelés és pszichológiai validitás vizsgálat után az eredményekből elkészítette a

LIBERATING LEADERSHIP PROGRAMOT, ami…

- Egyszerű és üzembiztos útmutatót ad az igazán motivált álomcsapat létrehozásához
- Olyan képességekkel vértezi fel a vezetőt, amiket sehol nem tanítottak
- Megmutatja a vezetőknek, hogyan vezethetnek erősen és méltósággal

A **TELJESÍTMÉNY NAVIGÁTOR** a Liberating Leadership program diagnosztikai eszköze. **Mire jó?**

- A gyenge *teljesítmény diagnosztizálásának* és kezelésének biztos és hatékony módja
- Tiszta vizet önt a pohárba, *struktúrát és fókuszt* biztosítva
- Mindenre kiterjedően részletes, ezért sok cég a *fegyelmi és panasz eljárásaiban is felhasználja*
- *Megszüntetni* a teljesítmény-problémák kezelésekor felmerülő *rossz érzéseket, objektivitást ad*
- *Magas teljesítményt eredményez*, megbízhatóan segít az embereknek a legjobb módon fejlődni

Hogyan használja?

Kezdje azzal, hogy először leírja, hogy mi a teljesítmény-probléma az illetővel, mi a jelenlegi nem kívánatos viselkedése. *(Pl. Késik a megbeszélt határidővel, és nem is azt hozza, amit kértem.)* Most képzelje el, és írja le a személy azon viselkedését, ami a legjobb teljesítés esetén figyelhető meg. Ez miben különbözik a nem kívánatos viselkedéstől? (Pl. *Már a feladat kiadásakor megkérdezi, amit nem ért. Határidő előtt 1 nappal már elkészül, hogy legyen idő javításra, ha kell.*) Ha ezeket leírja, akkor meglesz kezdeti tisztánlátás, ami után máris indulhat a **TELJESÍTMÉNY NAVIGÁTOR**!

Kezdje az 1. mezőben, és szigorúan menjen végig a folyamaton. Járja végig a 2-5. mezőket, és tegye meg a szükséges lépéseket. Ha ez nem oldja meg a problémát, akkor eljut a döntő teszthez: **„Meg tudná-e tenni ez a személy azt, amit várok tőle, ha az élete függne tőle?”**

A válasz elárulja a probléma gyökerét: képesség/készségbeli vagy motivációs/attitűd probléma áll fenn. Miután ezt eldöntötte, tudni fogja, hogy az ábra melyik oldalán menjen végig a kérdéseken. Ha motivációs probléma van, akkor érdemes a ***Motivational Maps*** segítségével feltérképezni az illető motivációit és az azokkal való elégedettségét, hogy így pontosan megtudhassa a probléma elhárítási módját.

A cégek, csapatok nagy teljesítményre vezetése, illetve a teljesítmény-problémák megelőzése nem máson alapul, mint néhány szilárd vezetői alapelv, egy folyamat és 15 képesség. Ha szeretne többet megtudni a folyamat megfelelő támogatásához szükséges alapelvekről és készségekről, kérje ingyenes teljesítmény-probléma diagnosztizáló beszélgetésünket, illetve további ismertetőinket a Liberating Leadership Leading & Developing High Performance és a Motivational Maps módszerekről, és azok diagnosztikai eszköztáráról. A munkateljesítmény motorja a motiváció, és az ezt elősegítő vezető!

Czagler Zsuzsa

VIP Valued Inspired People Coaching Center Kft.
Tel: +36-30-230-6266 Web: www.VIPCoachingCenter.com E-mail: info@VIPCoachingCenter.com

Liberating Leadership

Vezetés & fejlesztés a nagy teljesítményért

Teljesítmény Navigátor

1. Pontosan fogalmazd meg, milyen viselkedést vársz el az illetőtől a nagy teljesítményhez, kifejezve a jelenlegi nem kívánatos és a jövőben kívánatos viselkedéseket is.

2. Az illető tényleges teljesítménye szempontjából ezek a viselkedések valóban lényegesek?
   - NEM → Fogadd el a helyzetet és koncentrálj a fontos dolgokra
   - IGEN → 3

3. Teljesen világosan érti-e az illető, hogy mit vársz el tőle?
   - NEM → 4
   - IGEN → IGEN

4. Ismertesd az elvárást világosan, pontosan leírva a kifejezetten szükséges viselkedéseket, és kísérd szorosan figyelemmel a további teljesítményét

5. Most már jól teljesít az illető?
   - IGEN → Ismerd el és erősítsd meg az új viselkedést
   - NEM → IGEN

IGEN → Az illető esetén ez most egy "NEM TUDOM" vagy konzisztensen "NEM AKAROM" probléma? Használd a "döntő tesztet":
MEG TUDNÁ CSINÁLNI AZ ILLETŐ AZ ELVÁRÁST, HA AZ ÉLETE FÜGGNE ETTŐL ?

Ha a válasz ***NEM***, akkor ez egy NEM TUDOM (képesség) probléma

6. Csinálta-e már az illető ezt a munkát a múltban?
   - NEM → Adj pontos és részletes tréninget és figyeld az eredményt
   - IGEN → 7

7. Gyakran használje-e az illető a szükséges képességeket?
   - NEM → Növeld a gyakorlás mennyiségét és adj coaching támogatást
   - IGEN → IGEN

IGEN → Növeld a visszajelzés mennyiségét: biztosíts javító tréninget, coachingot és figyeld az eredményt

8. Még mindig probléma van az illetővel?
   - IGEN → 9

9. Rosszul tervezett-e a munka vagy lehetne egyszerűsíteni?
   - IGEN → Tervezd át a munkát és egyszerűsítsd, ahol lehet: nézd át a munkamódszereket és munkaeszközöket
   - NEM → 10

10. Van-e megfelelő potenciálja erre a munkára?
    - NEM → Helyezd át megfelelő munkára, ha lehetséges, - egyéb esetben bocsájtsd el

Ha a válasz ***IGEN,*** akkor ez egy NEM AKAROM (attitűd/ motiváció) probléma

11. Úgy érzi-e az illető, hogy nem számít, hogy jól vagy rosszul teljesít-e?
    - IGEN → Adj lényegre törő és gyakori visszajelzést, és legyenek pozitív és negatív következményei is a teljesítménynek
    - NEM → 12

12. Van-e olyan dolog, amit büntetésként él meg az illető jó teljesítmény után?
    - IGEN → Szüntesd meg a büntetést
    - NEM → 13

13. Van-e pozitív következmény, ha az illető nem jól teljesít?
    - IGEN → Hozz létre pozitív következményt jó teljesítményre, és jelezd a további gyenge teljesítmény esetén várható negatív következményt
    - NEM → 14

14. Van-e olyan munkatervezési körülmény, ami megakadályozza a jó teljesítményt?
    - IGEN → Szüntesd meg ezeket a körülményeket
    - NEM → 15

15. Van-e a megfelelő potenciálja erre a munkára?
    - NO → Helyezd át megfelelő munkára, ha lehetséges, - egyéb esetben bocsájtsd el

AZONOSÍTSD BE A MEGOLDÁST, JÁRJ EL ASZERINT, ÉS CSINÁLD VÉGIG KÖVETKEZETESEN

Copyright © 2014 Dr Derek Biddle & Ali Stewart & Co Ltd
Magyar fordítás: 2019 Czagler Zsuzsa, Licenced Practitioner