

Э. Г. АХМЕДОВ

КЛЮЧ К УДАЧЕ

*Книга очень полезна и предназначена для студентов
(бакалавров, магистров), научных работников
(докторантов и молодых ученых), специалистов
работающих в промышленности, а также менеджеров,
занимающихся общественной деятельностью и
свободным предпринимательством.*

БАКУ – 2024

PhD, Элвин Амедов Гаджигулу, КЛЮЧ к УДАЧЕ, Баку,
2024, 109 стр.

Редактор: Севиндик Сулейманов – “BP”

Рецензент: Сеймур Илясов – SOCAR, Азнефть ОП

Дизайнер: Эмин Аббасов – “ETS” ООО

Корректоры: Севда Ахмедова

Фируза Джавадова – АОНГ

Переводчики: Омар Ахмедзаде, Лейла Ахмедзаде

В книге вы ознакомитесь с такими понятиями как корпоративный и индивидуальный успех, цели и задачи достижения успеха, выбор тактических и стратегических целей, целенаправленная деятельность, мотивация и демотивация, основные принципы успеха, удачливость, социальность и взаимоотношения, совершенствование знаний и навыков, социальная активность, эффективные программы наставничества, элементы успеха, совершенствование и управление временем, а также навыки презентации, представлены читателям теоретически и практически. Книга особенно полезна студентам, магистрам, докторантам и молодым специалистам.

Книга издана при поддержке ООО “Education and Training Services”

ISBN 978-9952-38-932-6

© Е.Н. Əhmədov, 2024

Содержание

| | |
|---|-----|
| Предисловие..... | 5 |
| Понятие успеха | 8 |
| Индивидуальный и корпоративный успех..... | 16 |
| Цели и задачи достижения успеха..... | 28 |
| Тактические и стратегические цели | 36 |
| Целенаправленное действие..... | 44 |
| Мотивация и демотивация..... | 46 |
| Основные принципы успеха..... | 58 |
| Шанс | 63 |
| Социальность и отношения..... | 66 |
| Социальная активность..... | 74 |
| Знания и навыки | 75 |
| Тренинги, конференции и встречи | 78 |
| Программы наставничества..... | 82 |
| Программы для совершенствования | 87 |
| Управление временем | 93 |
| Навыки презентации | 94 |
| Заключительные слова и рекомендации | 104 |
| Список литературы | 106 |

Предисловие

В книге вы познакомитесь с моделью саморазвития, выбором целей, стратегией развития, опережением конкурентов и наконец, основными принципами успеха. Вся информация в книге донесена до читателя на теоретической и практической основе.

В настоящее время научно-технический и социальный прогресс, продолжающийся с высокой скоростью в мире влияет на модель развития личности и корпораций. То есть сегодня требования на рынке труда постоянно меняются, а уровень компетентности специалистов повышается еще больше. Это соответственно увеличивает конкуренцию на рынке труда. Аналогичные процессы происходят и в нашей стране в соответствии с мировой тенденцией. Уже созданы и постоянно развиваются новые образовательные сферы, сети и ресурсы для

саморазвития. В книге вы сможете узнать очень полезные рекомендации, философию и принципы, чтобы найти ключи к успеху, пути, ведущие к успеху, чтобы быть впереди этой уникальной конкуренции на рынке труда.

С другой стороны, если успех рассматривается как повышение по службе, его можно рассматривать как высокую зарплату и положительный социальный статус.

Как мы знаем, в настоящее время компании (предприятия) и работодатели отдадут предпочтение работникам и менеджерам с высокими социальными и презентационными навыками, а также знающим и квалифицированным специалистам на своих предприятиях. Учитывая изложенные актуальные и основные требования сегодняшнего дня, автор разъяснил читателям, как создать модель развития, правильно выбрать цели, управлять

потенциалом, определить целенаправленные шаги, иметь возможности для совершенствования, реализовать тактические и стратегические планы. И, наконец, освоить ключи к успеху.

Книга очень полезна и предназначена для студентов (бакалавров, магистров), научных работников (докторантов и молодых ученых), специалистов, работающих в промышленности, а также менеджеров, занимающихся общественной деятельностью и свободным предпринимательством.

*Если вы хотите изучить науку,
Постарайтесь знать все в совершенстве.
Даже если человек идеальный гребец,
Это лучше, чем недоделанный портной.*

Низами Ганджеви

Понятие успеха

Для многих людей успех понимается как понятие, имеющее свое желание и цель. Оно может быть духовным, физическим и материальным. Например, учёный видит своё открытие, бизнесмен видит рост цены своих акций и улучшение финансового состояния своей компании, студент заканчивает школу с высокими оценками, выпускник устраивается на работу, абитуриент поступает престижный университет с высокими баллами и т. д. считается успехом. Но в нашей жизни успех относителен. То есть оно не иссякает, после каждого успеха формируются новые цели и процесс постоянно повторяется. Например, желание абитуриента поступить в вуз, окончить этот вуз с отличными оценками, поступить в магистратуру, а затем в докторантуру, устроиться на работу по специальности с высокой зарплатой, занять высокую должность на работе и

т.д. будущие цели являются примером этого. В качестве второго примера уместным примером может быть желание нового сотрудника в компании повысить свой опыт, получить новые навыки, получить более высокое звание или должность.

Как видите, понятие успеха имеет разное значение для разных слоев общества. Поэтому каждый представляет себе понятие успеха по-своему. Многие люди думают, что успех означает продвижение в карьере и работе. Для таких людей понятие успеха означает профессионализм, выход на новый уровень. Для них не имеет значения, сколько им платят на этой работе. Главное, чтобы им нравилось то, что они делают, и они могли идти дальше.

Другая часть придерживается совершенно иного мнения. Итак, по их мнению, успех связан с материальностью. Они за то, чтобы заработать

больше денег, и просчитывают для этого все свои шаги. Такие люди обычно говорят, что хорошая работа и хорошая зарплата — залог успеха. А что думает наша молодежь? Что в их воображении означает успех, хорошую должность, деньги или профессионализм в своей области? Эти идеи сформируют новые цели у читателей книги.

По мнению большинства людей, если ты занимаешься любимым делом, рано или поздно ты сможешь добиться успеха: «Вообще, главной целью человека должно быть достижение успеха. А чтобы добиться успеха, нужно стараться и постоянно чему-то учиться. Потому что каждый день происходит что-то новое, если мы чему-то не учимся, невозможно стать специалистом, согласно требованиям дня, если человек развивается, учится и применяет инновации, а также работает над делом которое он любит, то он добьется успеха».

В любом случае человек должен быть профессионалом своего дела. В противном случае ни о каком успехе говорить нельзя. Мы не ошибемся, если скажем, что профессионализм – главный шаг на пути к успеху. Будучи профессионалом в своем деле, вы сможете добиться желаемого успеха. Если вы выполняете свою работу профессионально, если постоянно ищете инновации, то обязательно добьетесь успеха. Тем не менее, это не всегда так. Иногда человеку также важна удача, коммуникабельность и отношения. После успеха со временем придут деньги, и задача будет развиваться соответственно. Но иногда разные общества подходят к этим вопросам по-разному. Иногда экономическая ситуация должна быть хорошей, чтобы добиться какого-то успеха. Потому что для выполнения какой-то работы требуется определенное финансирование.

Молодым людям сложно покрыть эти расходы самостоятельно. В этом случае не успех приносит деньги, а деньги приносят успех.

Успех – это то, к чему каждый подходит по-своему, но, как правило, это вершина, которой каждый хочет достичь. Для кого-то это может быть заработок больших денег, а для кого-то — имя, известность или положение, несмотря на то, что им недоплачивают. Конечно, все понимают, что успех требует упорного труда и терпения. «Чтобы добиться успеха, нужно работать над собой и реализовывать свои мысли и идеи, выбирать новые цели и не оставаться долго на одной точке. Считается, что если человек всегда ставит перед собой новые цели на будущее, если он будет работать для этого, то сможет быстро добиться успеха. На самом деле успех – это цель, требующая упорного труда и терпения. Кроме того, быть профессионалом в своем деле – это еще

и значит быть полезным обществу. другому может показаться скучным. Важно самому, чего он хочет и что ему нравится делать, выбирать то, что у него получается лучше всего».

Начиная с 3-4 лет, после того, как самосознание сформировано, люди строят различные планы на будущее и ставят перед собой определенные цели.

Они строят определенные планы, тратят время и силы для достижения своих целей. Неслучайно, когда мы видим маленького ребенка, один из 3 вопросов, которые мы ему задаем, — «кем ты будешь, когда вырастешь?». Так мы начинаем понимать ответственность своих планов на будущее, к которым целям мы идем, приобретаем знания и навыки. Другими словами, мы делаем все возможное, чтобы эти планы осуществились. Если мы с детства добились своих целей, мы уже считаем себя успешным человеком.

Если вы выполнили запланированную работу и уже осуществили свою мечту, значит, вы достигли успеха. То есть главный успех нас, людей, заключается в том, что мы можем реализовать те планы, которые мы построили на будущее. Но это большие успехи. Чтобы добиться больших успехов, людям нужно много маленьких успехов. Например, я хочу быть врачом. Поэтому у меня есть небольшие успехи. Я хорошо учусь в классах, поступаю в университет, участвую в курсах, ординатуре и т. д.

Наконец, я заслужил свой большой успех как врач. Я могу быть врачом, но у меня нет денег. Это не значит, что я не успешен, или наоборот. Если я добился того, чего хотел, то это не значит, что я добился успеха. Все эти мысли показывают, что понятие успеха не всеми воспринимается однозначно. Кроме того, понятие успеха понимается по-разному индивидуально и

совершенно по-другому в корпоративном смысле стратегические и тактические цели компаний и предприятий.

Индивидуальный и корпоративный успех

Путь к личному развитию – это учиться и параллельно с этим учить. Для этого происходящее вокруг необходимо анализировать и исследовать. Например, источниками обучения являются визуальные источники, другие традиционные источники обучения, а также события, опытные люди и вообще любые интересные объекты в природе. Путь корпоративного развития ничем не отличается от личного развития. Здесь лицами принимающими решения индивидуального развития, является сам человек, а лицами, принимающими решения корпоративного развития являются соответствующие менеджеры этого предприятия.

Помимо выполнения управленческих обязанностей, менеджеры также несут ответственность за развитие своего коллектива и команды. Точно так же, как личность вынуждена

развиваться. В противном случае он либо потеряет работу, либо не получит повышения. Такая же ситуация произойдет и в компаниях. То есть ему грозит опасность потерять свои акции или обанкротиться.

Одним из корпоративных правил и самым важным должна быть письменная концепция передачи знаний, навыков и компетенций следующим командам и сотрудникам. В противном случае через некоторое время происходят изменения в сути направлений развития. Для обеспечения стратегического развития институтов необходим единый стратегический подход. Для реализации этого стратегического подхода определяются стиль и метод. В этом случае, независимо от смены руководителей и сотрудников, ход работы зависит от системы, а не от человека. Однако сохранение одного и того же стратегического подхода и

разных тактических операций и направлений не представляет риска для предприятия. Точно так же, как у человека должны быть неизменные принципы, чтобы сделать его личное развитие постоянным. Эти принципы являются навигатором пути ее развития. По мнению штурмана, при движении совершать правильные маневры не означает менять путь. То есть одним из важнейших факторов, спасающих предприятие от зависимости от частных лиц, является наличие стратегического развития и стратегической дорожной карты. Главным гарантом реализации этой дорожной карты является менеджмент. Только руководители? Конечно, нет. Для достижения успеха существуют требования, которые ожидаются от менеджеров, а также требования, которые ожидаются от сотрудников.

Сотрудники также должны прислушиваться к своему начальству, уважать мнение экспертов и

ценить данные им указания и советы, чтобы создать здоровую рабочую среду. Также сотрудники должны проявлять лояльность к корпоративным интересам предприятия. Если есть недоразумения в рабочей обстановке, неопределённости в технических и функциональных вопросах, а также в организации отношений, то мнение руководителей следует учитывать. Прислушиваться к ответственным лицам (опытным людям, лидерам) также является одной из положительных ценностей в нашем обществе. Фактически это удваивает ответственность руководителей. Потому что они несут ответственность не только за себя, но и за доверяющих им сотрудников, поэтому на них лежит большая ответственность за формирование корпоративной среды и экономическое развитие компании. Руководители, осознающие такой подход, в свою очередь, не должны благодарить

своих сотрудников, одновременно развивая, вознаграждая, расширяя их положение и возможности. Даже в тех случаях, когда работник, развитие которого инвестируется в будущее, выступает против учреждения, переходит в другое учреждение, конкурирующее с учреждением, злоупотребляет возможностями учреждения в своих личных интересах, учреждения, руководство которых ведет себя разумно, будут более успешными в стратегическом плане. период.

Потому что, человек может забыть и не понять сделанные ему добрые дела сознательно или неосознанно. Успеха заслуживают только те, кто понимает значение этого слово. Те, кто этого не делает, сталкиваются с трудностями в людях и событиях. Развитие сотрудников, коллективов и учреждений должно осуществляться в определенное время, с определенными этапами, на научных основах и инструментах. В качестве

примера можно привести наличие отдельного индивидуального плана развития для каждого сотрудника, наличие карты карьерного развития для каждой должности или группы должностей. Также в большинстве случаев сотрудники хотят работать с менеджерами, которые их поддерживают, направляют и при необходимости мягче объясняют их ошибки.

В качестве примера корпоративного успеха можно привести очень известную в мире компанию Toyota.

Toyota — один из крупнейших в мире производителей автомобилей, продающий более 8,8 миллионов автомобилей на 5 континентах. Toyota входит в десятку крупнейших 500 компаний мира, и это справедливо: она является одним из самых любимых производителей автомобилей.

Компания считает, что это достижение связано с удовлетворенностью клиентов.

История Toyota начинается в конце 19 века, когда Саки Чи Тойода изобрел первый в Японии электрический ткацкий станок, совершивший революцию в текстильной промышленности страны. В январе 1918 года Саки основал прядильную и ткацкую компанию Чи Тойода и в 1924 году с помощью своего сына Киичиро Тойода осуществил мечту всей своей жизни — автоматизированное ткачество. Как и его отец, Киичиро был новатором, и во время своих путешествий по Европе и Соединенным Штатам в 1920-х годах он проявил глубокий интерес к растущей автомобильной промышленности. Получив 100 000 фунтов стерлингов от продажи авторских прав Сакичи Тойоды на автоматическое ткачество, Киичиро основал «Toyota Motor

Corporation», которая была зарегистрирована как компания в 1937 году.

От ткацких станков до автомобилей — опыт Toyota формировался путем расширения границ производства. Toyota выбирает сценарий постоянного совершенствования и постоянно применяет инновации и современные технологии. Сегодня компания производит автомобили класса люкс и эконом-класса и поддерживает высокий уровень удовлетворенности клиентов.

Основная стратегия корпоративного совершенствования основана на системе Кайдзен.

Японская система менеджмента — «Кайдзен», являющаяся частью международной системы менеджмента, как и другие международные системы (ISO, PMI, API и др.) начала широко применяться в различных компаниях, в том числе в нефтегазовых компаниях.

В целом Кайдзен происходит от сочетания двух японских слов (кай — изменение, дзен — хорошо) и означает изменение к лучшему. Главный принцип Кайдзен основан на постоянном развитии, инновациях и совершенствовании. Историческое развитие Кайдзен началось с одной из известных японских компаний Toyota и развивается по сей день и применяется в настоящее время в различных компаниях. Основными аргументами системы управления Кайдзен являются время и планирование, качество, стоимость и ценности. То есть система, которая может быть поставлена потребителям в срок (согласно плану) и постоянно развиваться, сохраняя при этом ценность (цену) продукта, которая интересует компании-покупатели, является разумной, а качество – приемлемым.

Система управления Кайдзен состоит из нескольких наборов стандартов и инструментов,

которые применяются в соответствии с их назначением.

Начиная с базового отношения к людям, оно завершается 5S, визуальным менеджментом, работой в малых группах, продуктивным сервисом, производственной системой Toyota, системой контроля качества, японским менеджментом. Каждая система использует свой набор методов и инструментов. Основная цель всех мер по улучшению связана с постоянным совершенствованием (рис. 1).

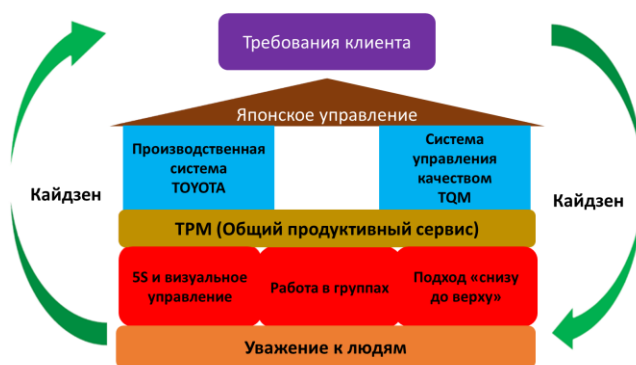


Рисунок 1. Методология корпоративного управления Toyota

Применение данной системы может быть эффективным в нефтегазовой сфере, в офисных условиях, на производственных участках (шахта, цех, платформы, склады, заводы), в научно-исследовательских центрах, в учебных заведениях, в нашей личной и деловой жизни.

Для эффективного применения системы управления Кайдзен следует разработать и преподавать программы обучения, сформировать небольшие группы управления кайдзен, провести аудит результатов путем применения их к конкретным областям групповой деятельности, а также создать новые процедуры-стандарты управления и применяется в зависимости от результатов.

Как видно из вышеизложенного, основа индивидуального и корпоративного успеха связана с индивидуальными и корпоративными целями. С этой точки зрения цели должны быть

выбраны правильно, а работа по достижению цели должна быть четко спланирована вплоть до контрольных точек.

Цели и задачи достижения успеха

Чтобы прояснить цель и достижение, рассмотрим в качестве примера следующую небольшую историю:

Двое детей решают выкопать большой колодец позади своего дома. Когда они начинают копать, двое других детей приходят посмотреть на них:

- Что ты хочешь сделать? — с интересом спрашивает один из «гостей».

- Мы хотим выкопать колодец через центр мира! — взволнованно отвечает один из детей.

Услышав это, «гости» начинают смеяться и говорить, что такое невозможно.

После долгого молчания один из детей приносит из колодца стеклянную банку, полную пауков, червей и других насекомых, и показывает эту стеклянную банку насмешливо смотревшим на них «гостям».

- Правда, докопать до конца нам не удалось. «Но посмотрите, что мы нашли по дороге», — говорит он.

Действительно, внутри стеклянного банке открылось прекрасное зрелище, которого никто не мог себе представить. Их цели, конечно, были очень амбициозными. Но эта цель была для них мечтой. На самом деле, разве не для этого существуют мечты?

Теперь спросите у себя: «Вы один из тех, кто видит свою цель только как мечта, или вы один из тех, кто видит свою цель как задачу?»

Для нас цель означает, почему вы хотите достичь цели. И цель вытекает из спроса. То есть, если рассматривать индивидуально, цель и мечту человека тесно связаны друг с другом. Как личные, так и корпоративные мыслители в большинстве придерживаются этой философии.

В целом оказывается, что понимание людьми целенаправленной жизни даже неверно. Большинство людей даже не знают, что такое целеустремленная жизнь. Так какова цель? Представьте, что вы студент и хотите в будущем работать на руководящей должности.

Что касается этого желания, вы ставите перед собой определенные цели, например, повышение своих знаний и навыков, развитие необходимых качеств. Чтобы достичь этой цели, вам необходимо знать свою ситуацию и точно определить, что вам нужно делать. Для этого эффективен метод SWOT-анализа (рис. 2).

SWOT-анализ, используемый для выявления сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, связанных с деловой конкуренцией или планированием проектов для отдельного лица или организации, является методом стратегического планирования и стратегического управления.

SWOT-анализ впервые был использован Альбертом Хамфри, когда он руководил исследовательским проектом в Стэнфордском университете в 1960-х и 1970-х годах. В настоящее время многие компании используют SWOT-анализ, чтобы понять свои сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы вокруг них.



Рисунок 2. Схема SWOT-анализа

SWOT-анализ фокусируется на четырех элементах аббревиатуры и позволяет компаниям

определить силы, влияющие на стратегию, деятельность или инициативу. Знание этих положительных и отрицательных элементов может помочь компаниям более эффективно сообщать, какие части плана следует признать.

При разработке SWOT-анализа люди создают таблицу, разделенную на четыре столбца, в которых для сравнения перечисляются все влияющие элементы.

Для успешного результата поставленные вами цели должны быть точными, ясными и измеримыми. В противном случае ни о каком успешном исходе не может быть и речи или это может привести к потере времени.

Например, вы знаете, что для того, чтобы быть сильным лидером, нужно обладать хорошими управленческими навыками. Вы знаете, что ваши управленческие навыки слабы, и улучшение этого навыка приблизит вас к цели.

Таким образом, путь к достижению мечты лежит сначала через цель, которую можно правильно поставить. Чтобы занять правильную позицию в жизни, нам необходимо знать свои цели. Иногда мы путаем наши цели с нашими мечтами. Цель – это наша миссия в жизни, наша жизненная вершина. Цели – это способ достижения мечты или способ реализации мечты на основе четко определенного временного плана. Если мы не поставим цели для своей мечты, наши цели так и останутся мечтами. Например, кто-то хочет прогрессировать. В какой области? В сфере журналистики. Это ее цель. Она поставила перед собой такие цели, как изучение различных иностранных языков, чтение ряда местных и зарубежных произведений искусства, расширение своих знаний и опыта в этой области и общение с большим количеством людей. Если она не

определил цель этого желания в определенный период времени, её желание не осуществится.

Цели, которые не установлены на основе точного временного плана, не могут считаться эффективными. Цели важны как для того, чтобы мотивировать нас, так и для того, чтобы видеть, откуда мы идем. Для достижения успешного результата мы должны иметь цель. Мы должны знать, где мы находимся. Какой точки мы достигнем. Без цели невозможно двигаться вперед по какому-либо пути. И так, роль цели в нашей жизни – продвигаться по пути, который мы идем, и достигать своей цели. Перед нами анализ – одна из важных особенностей развития личной карьеры или бизнеса. Цели, поставленные в бизнес-среде, должны быть конкретными, для кого эта цель ставится, кто будет заниматься этой целью. На основе таких статистических данных, как то, что мы произвели в прошлом году, сколько мы

произвели, для кого мы это произвели, сколько были наши доходы и расходы, такие критерии, как сколько мы будем производить и продавать в этом году, сколько наши доходы и расходы. Без него не может быть и речи об устойчивой предпринимательской деятельности. Для этого каждая деятельность должна иметь критерий успешности. Чем доступнее будут цели, тем легче будет их реализация.

Согласованность целей, наличие связи и установление на основе временного плана относятся к числу основных признаков, определяющих эффективность целей.

Тактические и стратегические цели

Как упоминалось в предыдущих разделах, цели сначала должны быть правильно выбраны, измеримы, четко спланированы и реализованы. Стратегические цели состоят из тактических целей. Используется метод «Виктор», апробированный в развитых странах, который наиболее подходит для постановки стратегических целей и планов. Этот метод представляет собой механизм поэтапной реализации заранее разработанных планов для достижения стратегической цели. Он более широко используется в тяжелой промышленности Японии. Первым этапом применения метода является анализ текущей ситуации. На этом этапе используется SWOT-анализ. В результате этого создается новая карта «видения». После определения стратегической цели составляются краткосрочные и долгосрочные планы ее

достижения. Если ежедневный, еженедельный, ежемесячный, квартальный, годовой планы составляются на короткий период, два, три, пять, десять и т. д. можно составлять годовые планы – на длительный период (рис. 3).



Рисунок 3. Схема применения метода Виктора

При разработке этих планов очень важно, чтобы они были доступны и отражали реальность. Поэтому планы управления препятствиями и рисками, которые могут возникнуть на этом пути, должны быть подробно и четко составлены.

Указанный план и последовательность должны быть реализованы стандартным образом. После выполнения требований всех этих этапов можно приступить к подготовке стратегического предложения. Здесь первой задачей является подготовка механизма реализации плана. Сюда входит: определение специалистов, их компетенций и обязанностей, определение технологии и методологии, которые будут применяться, обсуждение и согласование планов с государственными учреждениями и партнерами, подготовка планов проектов для новых технологий, которые предполагается внедрить в будущем и управление рисками.

Постановка целей для личного развития

Любой может установить новые цели личного развития. Но не всегда все идет так, как хочется. Вы замечаете, что продвинулись совершенно в другом направлении, чем те цели, которые вы поставили в начале сезона. Но не волнуйтесь, вы не единственный. При постановке целей многие люди действуют не запланированным образом, поэтому испытывают трудности в достижении своих целей. Для этого необходимо обратить внимание на несколько вопросов:

- 1. Запишите свои цели. О целях, которые вы просто держите в голове, через некоторое время можно забыть. Это нормально. Но если вы запишете цели, которые приходят вам в голову, в блокнот или в блокнот смартфона, ваши цели станут реальностью. Насколько это возможно,*

если вы запишете это в таком месте, где вы сможете видеть это каждый день, или если ваш смартфон будет периодически напоминать вам о ваших целях, вы сможете добиться более успешного результата.

2. Идите шаг за шагом к каждой цели.

Лучше, если вы разделите свои цели и желания на части. Разбейте свою большую цель на более мелкие и постарайтесь достичь их шаг за шагом. В это время вы почувствуете, что развиваетесь и ускоритесь еще больше. Это приведет к позитивному подходу к конечному результату. Философия, согласно которой лучше получить 70% того, что вы хотите, чем не получить вообще, — правильный шаг.

3. Быть реалистичным.

Ты знаешь, что не сможешь полететь на Луну за 3 месяца. Но пройти определенный путь в обучении

программированию можно за 3 месяца. Для этого, прежде чем ставить цели, исследуйте эту область и ставьте цели в реальном времени, зная свой потенциал. Знайте, что нет ничего невозможного, просто есть цели, которые требуют больше времени.

4. Выделите время для своей цели. *Всем нам хочется однажды проснуться и понять, что мы достигли всех наших целей. Но вы этого не делаете. Каждый день выделяйте время, чтобы сосредоточиться на своих целях. Понятно, что есть много работы, учебы или повседневных проблем. Но вы можете каждый день уделять 2 часа себе и своим целям.*

5. Откажитесь быть перфекционистом. *Понятно, что хочется всего самого идеального варианта, но в то же время это*

может вас обескураживать. Начать бизнес с минимальными требованиями гораздо лучше, чем не начинать вообще. Если вы хотите завести блог, откройте его сейчас и начните публиковать сообщения, поверьте мне, через 3 месяца вы будете в гораздо лучшем месте, чем там, где вы находитесь сегодня. Но если вы начнете через 3 месяца, у вас останется всего 3 месяца. Потому что хотя читать, изучать и знать теорию чего-либо полезно, практика позволяет человеку получить больше разного опыта. Опыт всегда лучше.

- 6. Дайте себе отчет.** Допустим, у вас есть определенные цели на новый год, и вы их записали. Когда наступит новый год, оглянитесь на эти цели и попытайтесь увидеть, чего вы достигли и чего не достигли. Проанализируйте, что вы сделали

хорошо, а что плохо, чтобы в следующий раз добиться более успешного результата. При этом действуйте, думая, что вы будете отчитываться перед самим собой, когда сделаете каждый шаг.

Таким образом, главное – реалистично ставить цели и проводить ту работу, которая важна для их реализации. Человек лучше всех знает, чего он хочет, и путь к цели у каждого разный. Основная проблема здесь – отказ от цели и задач как демотивация на пути к цели.

Когда это произойдет, необходимо проанализировать ошибки и начать работу с новым, доступным (реалистичным) планом. Не оставляйте свой бизнес полностью на волю случая!

Целенаправленное действие

Создание целенаправленной системы эффективности работы в компаниях является очень важным вопросом. Потому что у каждой коммерческой организации есть бизнес-цели. Обмен этими бизнес-целями с сотрудниками и постановка их личных целей должны быть одной из самых важных вещей. Однако на практике оказывается, что эти цели ставятся неправильно и при их постановке допускаются большие ошибки. При построении целевой системы производительности важно сосредоточиться главным образом на следующем.

- Количество ключевых показателей эффективности (KPI) должно быть небольшим,
- Это должна быть простая и понятная система,
- Необходимо учитывать мотивацию команды,

- Необходимо решить основные проблемы предыдущей системы.

Иногда на практике количество КРІ может составлять 10–15, однако основных целей сотрудника должно быть максимум 3–4.

Потому что каждый из нас никогда не сможет сосредоточиться на 10-15 целях одновременно.

Основная цель целевой системы эффективности – достижение бизнес-целей и, говоря языком цифр, рост и развитие компании.

Мотивация и демотивация

Мотивация – это процесс поощрения себя и других к действию для достижения личных или социальных целей. Это организация человеческой деятельности. Говоря о мотивации, широко используются понятия спроса, потребности и вознаграждения. Когда мы говорим «спрос», мы имеем в виду потребности человека, принявшие уникальную форму в зависимости от всех этих качеств. Потребность – это способность человека ощущать нехватку чего-то, что будет служить определенной цели. Существует два типа вознаграждений: внутренние и внешние. Внутреннее вознаграждение – это удовольствие и комфорт, которые человек получает в связи с работой, которую он выполняет в процессе своей деятельности. Внешнее вознаграждение подразумевает заработную плату, дополнительные

гонорары, продвижение по службе, коллективные аплодисменты и т. д.

Понятие мотивации многогранно и разнонаправлено. Фред Лютенс показывает, что в произведениях разных авторов эта концепция выражается по-разному; необходимость, мотивы, цели, желание, страсть, требование, стремление, вознаграждение. Но «мотивация» — это латинское слово, означающее «побуждение», «пробуждение».

Мотивация – один из важнейших факторов, определяющих человеческие отношения. Независимо от ее формы, общей целью всех предприятий, учреждений и организаций является направление деятельности людей на реализацию своих целей. Независимо от работы, суть в том, что любая цель — выполнить работу. До середины XX века мотивация стала лишь одной из областей деятельности психологов.

Виды мотивации.

Биологическая мотивация – это удовлетворение биологической потребности в сохранении вида и пола особи. К ним относятся голод, жажда, страх, агрессия, температура и другие. Эти заявленные мотивации формируются на основе наследственных механизмов, рождаясь. Биологические мотивации возникают последовательно в разные периоды развития. Позже формируется агрессия и родительские мотивы. Основными факторами биологической мотивации являются основные показатели, определяющие нормальное течение обмена веществ, например уровень питательных веществ и минеральных веществ в крови, гормонов, осмотическое давление и др. являются внутренними экологическими раздражителями, связанными с изменениями. Они представляют собой внутреннюю потребность организма при

резком изменении тех или иных гомеостатических показателей, определяющих формирование различных биологических мотиваций.

Социальные мотивации строятся на основе врожденной биологической мотивации, возникающей в результате контакта с условиями жизни личности, родителей и другого живого мира. В их формировании важную роль играет влияние различных факторов внешней среды, механизмов обучения и памяти. Все эти факторы коренным образом меняют условия, лежащие в основе социально-биологической мотивации.

А.Маслов по иерархии требований

Потребности считаются источником мотивации человека. А. Маслов потребности делятся на первичные и вторичные. В свою очередь первичные и вторичные потребности делятся на подгруппы.

Есть два типа потребностей:

Физиологические потребности — это потребности, необходимые для выживания;

Требования безопасности — в эту группу входит возможность защиты от физических и технологических угроз, которые могут возникнуть из окружающей среды.

Выделяют три типа вторичных потребностей:

Социальные потребности — включают взаимный социальный контакт, принадлежность и поддержку, чувство духовной близости, любви и т. д.

Потребности в уважении — включают в себя самооценку, уважение стороны других, признание и статус.

Потребности самовыражения — сюда входят потребности реализации собственного потенциала, развития себя как личности (рисунок 4).

Основная причина демотивации – отсутствие и недостаток важных вещей, упомянутых в иерархии потребностей.

Разберем чередование личностной демотивации и мотивации на следующем конкретном примере:



Рисунок 4. Иерархия потребностей по А. Маслоу

Допустим, в компании, в которой мы работаем, начались преобразования и улучшения. Мы и большинство окружающих нас людей этому не обрадуемся. Согласно корпоративному мышлению, люди не готовы меняться (рис 5).

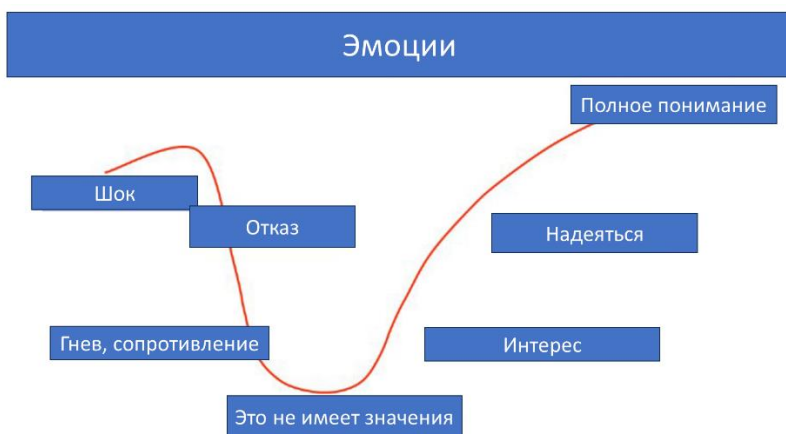


Рисунок 5. Схема реакций и эмоций на изменения

Кривая, отмеченная на схеме красным, отражает степень мотивации. С того момента, как мы получаем первые новости о переменах, мы впадаем в состояние шока. Тогда возникает чувство отторжения, чтобы этого не произошло, и

с этого момента мы начинаем сопротивляться, насколько можем, против того, чтобы изменение не произошло. В то же время разочарование, относительный страх и переподготовка для развития наших компетенций мешают нам принять это. Даже в течение определенного периода времени для нас это уже не имеет значения и мы остаемся равнодушными. Другими словами, нас устраивает «что бы ни случилось» и мы ищем консенсус.

Мы здесь полностью демотивированы. Конечно, это ложные мысли. Позже, когда мы видим интерес к этому процессу у некоторых коллег, мы тоже начинаем проявлять интерес и глубже анализировать ситуацию. Анализируя, мы надеемся добиться большего успеха, появляется мотивация и мы пытаемся быть частью процесса. Чувство надежды помогает нам полностью понять ситуацию. В конце концов, полностью

мотивированные, мы можем стать лучшими в этом процессе.

Логика здесь в том, что, когда мы получим известие об изменении, нам следует действовать более разумно и начать уточнять моменты. Это также одна из характеристик лидеров. Вот отличный пример: Когда умные люди попадают в трудную ситуацию, они используют свой интеллект, чтобы умело выйти из нее. Но мудрые никогда не попадают в такую ситуацию!

Удовлетворенность клиентов важна для обеспечения целенаправленной деятельности в бизнесе. В этом вопросе компании и их специалисты по продажам часто допускают ошибки как производители. Большинство ошибок происходит из-за спешки заработать больше или принести больше компании. С этой точки зрения рынок и удовлетворенность клиентов следует анализировать с помощью модели Кано (рис. 6).



Рисунок 6. Модель Кано

Модель Кано — это теория удовлетворенности клиентов разработкой продукции, разработанная Нориаки Кано в 1980-х годах. Кано классифицирует предпочтения клиентов на четыре категории. Давайте рассмотрим объяснение модели, представленной на рисунке 6, на дополнительных примерах. Представим, что мы только что основали компанию и не имеем никакой информации о

качестве выпускаемой продукции. Но цена захвата рынка невысока. Если цена дешевая и у нас мало опыта в этой сфере, то и качество тоже низкое. Конечно, в этом случае клиент должен быть недоволен (4). В настоящее время мы должны работать над тем, чтобы уделять больше внимания качеству, а не затратам, мы должны работать с опытными специалистами. Для некоторых массовых покупателей цена является более приоритетной. В основном это спрос относительно бедного класса. Для них качество не так важно. В основном это касается предприятий, производящих мелкое зерно. Эти компании не имеют больших целей и заинтересованы только в постоянной прибыли (2). В третьем случае мы тратим дополнительные средства на улучшение качества выпускаемого продукта, и цена продукта соответственно возрастает. Но заказчик все равно недоволен. Поэтому производительность

бессмысленна. Потому что финансовое положение клиентской базы не исследовалось. И наоборот, если (1) расходуются дополнительные ресурсы и повышается производительность, повышается качество и соответственно увеличивается удовлетворенность клиентов, это отличная производительность, которая положительно повлияет на прибыль компании. Например, такие уникальные компании, как Toyota.

Другими словами, согласно модели Кано, каждый новый шаг, улучшение и оптимизация должны вызывать интерес клиентов и увеличивать их количество. В настоящее время цена должна быть скорректирована в соответствии с исследованием рынка и доходом компании. После того, как компании станут брендами, цена может быть выше, а клиентов – меньше.

Основные принципы успеха

«В чем вы видите ключ к успеху?» на многих тренингах, семинарах и дискуссиях, которые я проводил, на вопрос даны следующие ответы. Ответы: для успеха важна дисциплина, важны знания, на первом месте удача, нужно быть признанным, время подскажет, просто делай свое дело, оно тебя найдет, важна воля, должна быть цель, нужно работать с планом и т. д.

Основными для успеха в источниках считаются следующие:

Воспользуйтесь хорошим советом:

Современные молодые люди не умеют слушать и не любят людей, которые дают им советы, а это так же опасно, как уничтожить себя, как живую бомбу, взорвав красоту нашей жизни. Полезный совет – самое ценное сокровище.

Не пропустите тренировку:

Человек может быть ленивым, но тяжелому

труду можно научиться, как и всему. Чтобы добиться этого, нужно находиться в среде трудолюбивых людей и иметь возможность учиться работе, моделируя их жизненную философию. Некогда ленивый человек, благодаря такому моделированию, трудолюбивый человек уже не хочет бездействовать.

Обратите внимание на своего партнера:

Уделить внимание своим друзьям и хотя бы уйти от плохих – это примерно половина успеха. Если мы сосредоточимся на друзьях, которые побуждают нас играть, развлекаться и путешествовать, а не работать. Нужно держаться подальше от них. В этом случае неудачи могут в одно мгновение превратиться в успех.

Держитесь подальше от вредных привычек:

Воздержание от вредных привычек на самом деле приносит здоровье. Вредные привычки – это

не только курение, алкоголь, но и болтовня ерунды, проживание бессмысленной жизни и попытки включить вас в свою неудачную жизнь и т. д. это также может быть дружба с плохими людьми. Держитесь подальше от таких вредных привычек, насколько это возможно.

Верить:

Верьте, что вы добьетесь успеха, даже если никто не верит. Иногда даже самые близкие друзья и члены семьи не верят в вас и в то, что вы добьетесь успеха. Но пока вы верите и пытаетесь удовлетворить потребность этой веры, вы поймете, что вещи, которые кажутся невозможными, на самом деле не так уж и невозможны в силу вашей веры.

Держитесь подальше от материалистов:

Нет сомнений в том, что материальные блага нам необходимы в жизни, но придавать слишком большое значение собственности это

своего рода болезнь. Эта болезнь заставляет людей, которые не ценят материальные блага, но любят нас в истинном смысле этого слова, дистанцироваться от нас, а окружающие нас люди, которые дружат с нами в хорошие времена и утешают нас в плохие дни, становятся ближе к нам.

Избегайте людей, которые не ценят вас так, как вы их цените:

Дружить с кем-то, кто нас не ценит, значит тратить время и самое главное, любовь. Иногда мы любим некоторых людей и предпочитаем быть с ними. Эти люди, кажется, тоже нас любят, но когда мы понимаем, что они не поддерживают нас, а создают проблему, единственное, что можно сделать это уйти от них, не оглядываясь назад.

Быть терпеливым:

Сегодня многие люди устают сразу после одного-двух тестов. Но не будем забывать, что

если мы будем нетерпеливы, возможно, мы упустим счастье, которое нас ждет в будущем. Неустанная борьба с любыми неудачами и настойчивость — основные принципы успеха.

Упомянутые идеи, несомненно, помогут в достижении успеха в жизни.

Конечно, сказанное выше в целом верно, но это не систематическое объяснение. Перечислим основные принципы удачи на следующем треугольнике успеха (рисунок 7).



Рисунок 7. Треугольник успеха

Шанс

Успех – это результат, а шанс – это путь.

Шанс – это не конечная точка, а путь к самой цели. Иногда успех оценивается как положительное событие, удача, счастье, возникающие в результате случайного, неожиданного или неучтенного шанса в жизни человека. Успех для каждого означает разные вещи. Поэтому каждый представляет себе понятие успеха по-своему. Некоторые думают, что если у меня хорошее здоровье, то я успешен и счастлив. По мнению некоторых, если мои близкие рядом, если они меня поддерживают, то мне повезло. Для таких людей понятие успеха означает подняться на профессиональный уровень. Главное, чтобы им нравилось то, что они делают, и они могли идти дальше.

Другая часть придерживается совершенно иного мнения. Итак, по их мнению, успех связан с

материальностью. Они за то, чтобы заработать больше денег, и просчитывают для этого все свои шаги. Такие люди обычно говорят, что хорошая работа и хорошая зарплата — залог успеха. Для некоторых успех это шанс добиться всего, чего они хотят.

В психологии личности люди отличаются друг от друга в зависимости от четырех основных аспектов: вера в удачу, неприятие удачи, удачливость и невезучесть. Люди, которые верят в удачу, более оптимистичны, более удовлетворены своей жизнью и имеют лучшее настроение. Люди, считающие, что им лично не повезло, испытывают большую тревогу и редко пользуются неожиданными возможностями. Чтобы добиться какого-либо успеха, у нас должна быть цель, стимул двигаться вперед, и мы должны верить в удачу. Для достижения цели следует приложить больше усилий и она должна быть

целенаправленной. Давайте не будем забывать проявлять терпение и осмотрительность. Столкнувшись с какими-либо трудностями и препятствиями, мы сможем достичь своей цели, если не свернем со своего пути и решительно будем двигаться вперед. Мы должны суметь преодолеть трудности на нашем пути. Мы не должны допустить, чтобы препятствия, с которыми мы сталкиваемся, помешали нам достичь нашей цели.

Социальность и отношения

Чтобы добиться успеха, нам нужно обращать внимание на людей вокруг нас, на людей, с которыми мы работаем. Здесь важен здоровый настрой и искренность. Когда есть различия во мнениях или возражениях, мы должны иметь возможность общаться здоровым образом. Коммуникабельность и взаимоотношения – очень важная основа деловой жизни. Люди с этой особенностью хорошо выражают свое мнение, информированы и в курсе новых событий. Все это помогает наладить общение. При этом люди с этой характеристикой превосходно демонстрируют свои знания и умения и приносят себе удачу. В связи с этим коммуникативное поведение является очень важным элементом успеха и является характеристикой лидеров.

Как улучшить коммуникативные навыки?

Одним из вопросов, наиболее волнующих общество, является общение, то есть как правильно формировать способность к общению или как ее развивать.

В чем вообще заключается концепция коммуникативных навыков? Коммуникативные навыки являются одним из наиболее важных жизненно важных навыков современности. Большинство исследований показывают, что коммуникативные навыки являются одним из наиболее важных качеств, ожидаемых от кандидатов в недавнем процессе найма. Коммуникация – это получение и передача информации в ходе общения, то есть обмен информацией. Обмен информацией, общение – это главный фактор, формирующий нас как общество. Может возникнуть вопрос, какие моменты важны в процессе общения? И на что нам следует обратить внимание больше всего?

Теперь уточним несколько факторов, на которые нам следует обратить внимание во время общения.

-Иметь способность слушать;

-Правильное использование языка тела, жестов и мимики;

-Соответствующий метод связи;

-Уверенность.

Чтобы правильно развить коммуникативные навыки, прежде всего, нужно внимательно слушать разговор собеседника и делать выводы. Умение слушать, или культура слушания, должно быть сильно сформировано у каждого человека. На определенных встречах, дискуссиях и процессах собеседований, чтобы сосредоточиться на основной концепции выступления, необходимо внимательно слушать речь и в конце правильно выразить мнение. Относитесь к собеседнику с уважением. Обращайте внимание на то, что он

говорит, задавайте уточняющие вопросы. Не бойтесь повторить то, что он сказал. Благодаря активному слушанию вы лучше поймете, что пытается сказать другая сторона, и сможете ответить соответствующим образом.

Также важно правильное использование языка тела – жестов и мимики. Исследования показывают, что наша речь во время общения составляет лишь 35 процентов от общего объема общения. На 65 процентов он состоит из элементов визуальной коммуникации. Профессиональные психологи объясняют нам значение некоторых жестов и мимики, которые чаще всего используются в диалогах. Но следует подчеркнуть самое главное. Помните, что главное в общении – искренность. Старайтесь не придавать своим действиям искусственный или неестественный вид, применяя то, что вы знаете.

1. Жест «Раскрытые руки» означает искренность. Во время разговора иногда одна или обе руки находятся в положении открытой ладони. Будто человек открывает тебе свое сердце.

2. Расстегивая или снимая пиджак, вы проявляете симпатию к собеседнику.

3. Расслабленное состояние рук свидетельствует о том, что человек чувствует себя спокойно, комфортно и уверенно.

4. При внимательном прослушивании разговора голова человека непроизвольно наклоняется в сторону.

Что такое подходящий метод общения?

Конечно, в каком формате и на каких условиях будет установлена связь – один из не менее важных моментов. Например, разговор с глазу на глаз больше подходит для решительных, серьезных дискуссий. К таким случаям относятся обсуждения карьеры, изменения статуса занятости

и т.д. включает в себя. В общении важно быть прозрачным и точным. Во время устного общения нельзя говорить ни слишком много, ни слишком мало. Постарайтесь выразить свое мнение, говоря как можно короче и лаконичнее. Четко и прямо скажите, что вы хотите донести до другой стороны. В противном случае собеседник может не понять основную мысль, которую вы хотите сказать и донести

Важность напористости. Демонстрация уверенности другой стороне играет важную роль в любых переговорах.

Одним из главных факторов общения является уверенность в том, что вы говорите. Это считается главным принципом завоевания доверия другой стороны. Но как вести себя, чтобы во время общения продемонстрировать собеседнику доверие? Конечно, обладая подробными знаниями и информацией по обсуждаемой теме, вы можете

завоевать доверие и уверенность в себе, четко сообщив об этом другой стороне. В определенных ситуациях, даже если вы не обладаете глубокими знаниями обсуждаемой темы, старайтесь никогда не делать это очевидным. Лучший способ выйти из таких ситуаций — внимательно слушать дискуссию и, анализируя ее, выработать общую идею. Постарайтесь чувствовать себя комфортно при общении с другой стороной и выступлении на определенных встречах. Будьте уверены в том, что говорите. Вы можете продемонстрировать эту уверенность, глядя в глаза, используя правильный тон голоса и говоря искренне. Самое главное, избегайте высокомерия и агрессивности. Лучший способ — заранее подготовить свою речь и структурировать ее так, чтобы потом она не запутывалась. В этом случае, даже если во время выступления перед вами нет письменного текста, в вашем сознании возникает образ того, что вы

хотите сказать. Независимо от того, в какой сфере вы работаете, вам нужно постоянно работать на своем уровне, чтобы добиться успеха.

Важным условием является повышение знаний и навыков. Любой шаг, который вы делаете для достижения своей цели, также является шагом к самосовершенствованию. Главный совет по развитию коммуникативных навыков – не следует избегать общения.

Социальная активность

Успешные коммуникативные навыки быстро развиваются у людей, занимающихся общественной деятельностью. Программы «Волонтерства» в последнее время включены в программы развития специально для молодёжи и развиваются дальше. Это тоже вид социальной деятельности. Социальная активность важна, она расширяет связи, создает возможность познакомиться с новыми друзьями, деловыми людьми и, конечно же, увеличивает опыт общения и способствует признанию. Это открывает путь к новым возможностям и шансам.

Знания и навыки

Одним из основных принципов успеха являются знания и навыки. Знания начинаются с освоения фундаментальных предметов в средней школе и приобретаются в ходе специализации в высшей школе. Но этого недостаточно, чтобы стать специалистом.

Поэтому нам следует посещать различные тренинги, семинары, читать научные статьи, дополнительную литературу, доклады. Наряду с теоретическими знаниями необходимо постоянно совершенствовать и практические знания. В частности, специалисты отрасли совершенствуют свои теоретические знания в своей сфере деятельности. Навык формируется благодаря практическим знаниям. Компетентность отражает способность применять и демонстрировать свои знания. Для этого человек должен быть уверен в себе, постоянно обновлять знания, иметь высокие

речевые и объяснительные способности, быть психологически здоровым, обладать прекрасными презентационными способностями. Люди с плохими знаниями обычно не могут обосновать свои предложения из-за внутреннего беспокойства, и другие их навыки им не помогают. Сосредоточиться на упомянутых вопросах для развития знаний и навыков. Для этого важно часто участвовать в тренингах, дискуссиях и научных встречах в данной области.

Затем закрепляются фундаментально усвоенные знания и навыки. Известно, что в студенческий период специалисты понимают учебный материал, но через некоторое время могут его забыть. Мнение специалиста, не обладающего достаточным количеством знаний в памяти, отличается поверхностностью. Меры по закреплению позволяют знаниям надолго оставаться в памяти и обогащать мышление. Во

время обучения повторение учебного материала, его сознательное повторение, периодическое припоминание некоторых понятий, обобщений, связей, доказательств, правил, законов и т. д. требуют особого времени.

Недостаточно обеспечить основательность, глубину и осознанность знаний во время обучения. Кроме того, знания должны быть еще и практическими; при необходимости имеющиеся знания следует использовать в образовании и социально-экономической жизни. Когда знания хранятся в памяти, они теряют свою значимость, если их не использовать. Необходимо организовать применение усвоенных знаний, чтобы обеспечить полноту усвоения. В зависимости от характера предмета изучения знания и навыки применяются в разных формах.

Тренинги, конференции и встречи

После периода обучения роль тренингов в формировании как специалиста незаменима. Постоянное совершенствование и обучение чрезвычайно важны, особенно в технической сфере, в связи с быстрым развитием и изменением методов, подходов, технологий, приемов и оборудования. Помимо предоставления знаний, умений и навыков через систему развития (тренингов), мы должны также формировать способы самостоятельного приобретения новых знаний. Лишь тогда эти знания влияют на формирование способностей в процессе развития самостоятельной и командной деятельности специалистов. Это также создает условия для обеспечения эмоционально-ценного отношения к содержанию и процессу обучения, формирования личности в гуманистическом направлении.

Как техническая, так и гуманитарная подготовка должны соответствовать требованиям целей специалиста. Важными тренингами для профессионалов являются в основном профессия, другие предметы, связанные с профессией, менеджмент, бизнес, навыки аналитического анализа, статистика и т. д. существует ряд тренингов. Неизбежно, что в будущем спектр этих тренингов будет расширяться по мере спроса.

Необходимая подготовка и последовательность развития молодого специалиста, работающего в нефтегазовой отрасли, должны быть примерно следующими:

- Специализация, повышение квалификации;
- Профессиональное обучение программному обеспечению;
- Обучение навыкам командной работы и поведению;
- Новые методы и технологии в области;

- Отличное обучение процессам и процедурам;
- Управление проектом;
- Обучение управлению конфликтами и рисками;
- Управление операциями, процессами;
- Обучение управлению бизнесом и лидерству;

Для специалистов, работающих в этой сфере, данные тренинги более полезны в виде практических занятий и заданий. При этом одновременно повышается способность специалистов работать в команде. Чтобы упражнения были целенаправленными, сначала необходимо определить план достижения цели.

Помимо специальных тренингов, важно также участие в различных конференциях и деловых дискуссиях. В это время повышаются возможности специалиста выразить себя,

обмениваться идеями, быть постоянно в курсе новинок, более творчески подходить к своей работе, общаться и связываться с профессионалами, узнавать о проблемах и новых целях отрасли, корректировать свою деятельность и будущие цели.

Программы наставничества

Участие в программах наставничества чрезвычайно полезно для развития профессиональных знаний, навыков и управленческих навыков. Наставниками могут быть специалисты или руководители, добившиеся успеха в данной области, обладающие высокими знаниями, навыками, лидерскими и педагогическими способностями. В частности, индивидуальные программы наставничества считаются основой быстрого развития.

В целом наставничество может применяться индивидуально и внутри предприятия (корпоративного).

Разработка программы наставничества.

Если вы отвечаете за разработку и реализацию программы наставничества, вам будут полезны следующие рекомендации. Сначала определитесь с целью программы:

Для кого предназначено наставничество?

Для чего это? Что ожидается от программы?

Укажите ответы на следующие вопросы:

Кто: Новые или опытные сотрудники или и то, и другое? Сотрудникам назначены новые роли и обязанности? Сотрудники проходят обучение? Молодые предприниматели? Ученики старшей школы?

Зачем: повысить удовлетворенность работой и производительность? Для реализации целей и ценностей компании, политики? Ускорить знакомства на рабочем месте? Повысить профессиональную подготовку? Развивать таланты и лидерские качества? Развивать бизнес? Поддерживаете молодого человека в переходный период?

Ожидания: Повышенная целеустремленность, ответственность и целеустремленность? Улучшение связи?

Развитие персонала? Повышение производительности?

Лучшая адаптация к изменениям? Повышение устойчивости или «спасение» бизнеса? Плавный переход в «большую школу»? Повышение культуры действий на предприятии?

Определите факторы, которые будут способствовать или препятствовать наставничеству. То есть узнать, какая программа наставничества сейчас реализуется. Выявите сотрудников, которые с энтузиазмом относятся к наставничеству. Выявите сотрудников, которые положительно относятся к обучению и развитию. Поддержит ли программу руководство предприятия? Будет ли высшее руководство участвовать в программе? Готовы ли сотрудники уделять время программе? Сотрудники перегружены работой? Делает ли организация упор на обучение и развитие? Нуждаются ли

(потенциальные) подопечные в поддержке наставника?

Разработка и продвижение программы

Начните с сотрудников, которые проявляют интерес.

Развивать и поддерживать навыки наставничества этих сотрудников посредством обучения.

Пригласите наставников и подопечных поделиться своим опытом через внутренние информационные бюллетени или другие каналы внутренней коммуникации.

Регулярно обновляйте информацию о достижениях программы.

Распространяйте информацию о партнерстве по наставничеству.

Сделайте наставничество частью программы обучения.

Предлагайте наставничество во время и после программы обучения.

Регулярно просматривайте программу.

Не ждите, что наставничество решит все проблемы предприятия.

Программы для совершенствовании

Говоря о совершенствовании, следует отметить, что самосовершенствование и любое улучшение процесса – это совершенно разные вопросы. Под первым улучшением следует понимать повышение знаний и навыков с помощью программ саморазвития, целенаправленного обучения. Для этого сам человек берет на себя роль главного инициатора и исполнителя. Второе усовершенствование предлагается специалистом для повышения эффективности работы на местах и его реализация осуществляется в форме команды. Совершенствование процессов – важнейший путь развития специалиста предприятия. Обычно компании готовы тратить на этот вопрос большие деньги. Если это улучшение осуществляется с использованием знаний и навыков собственных специалистов компании, это также является

большим успехом для самой компании. Функционально-процессное управление типично для промышленности. Важно оптимизировать и постоянно совершенствовать существующую систему управления и производственные процессы авторитетных предприятий. Также в системе управления, в частности, должны быть оптимизированы бизнес-процессы производственной сферы. Оптимизация процессов и подпроцессов означает более эффективное управление ими с точки зрения времени, объема, количества и качества. Этапы улучшения процесса описаны на следующей схеме (рис. 8).

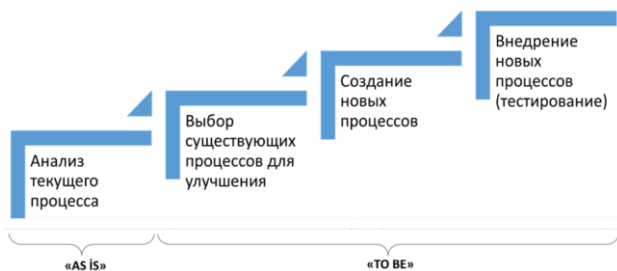


Рисунок 8. Этапы улучшения процесса

Первым шагом здесь, проверяя процесс, является схематизация и четкое описание этого процесса, общий анализ проблем и выбор пунктов и подпроцессов, которые необходимо улучшить.

Здесь команда по улучшению обсуждает проблемы в форме интервью с владельцами процессов и определяет основные моменты для улучшения. Этот этап называется этапом «Как есть». Чтобы выбрать и оптимизировать процессы и подпроцессы для улучшения, необходимо определить ключевые критерии оптимизации. Он состоит из двух групп – критерия важность успеха (КВУ) и критерия проблемы (КП). Для определения приоритетности этих критериев была составлена матрица (рис. 9).

Составленные матричные процессы разделены на три класса (низкий, средний и высокий) по степени важности. По мере

уменьшения количества КВУ и увеличения количества КП уровень важности оптимизации процесса возрастает.

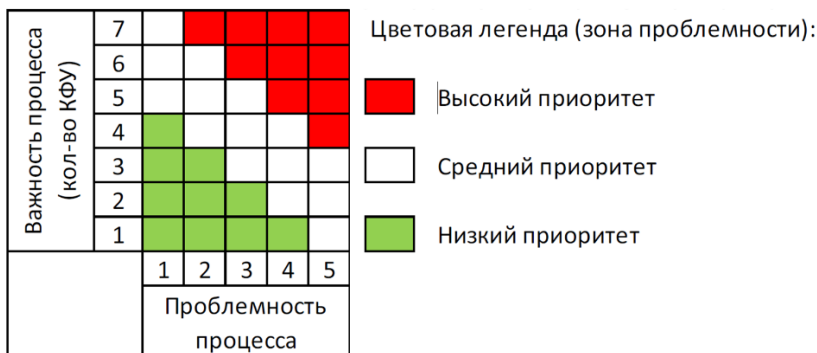


Рисунок 9. Матрица определения приоритетности критериев оптимизации процессов

Третий шаг (фаза «Быть») — это разработка новых процессов. В это время нормы международных стандартов должны быть пересмотрены. Однако при применении международных стандартов необходимо учитывать следующее:

1. Необходимо проанализировать соответствие стандартов национальному законодательству.

2. Должны быть согласованы с другими внутренними стандартами.

3. Он должен быть адаптирован к существующей технологии и техническим возможностям.

4. При улучшении процессов следует применять творческий подход.

5. Работать надо не по принципу "COPY PAST". Это не улучшение.

На четвертом этапе следует запустить вновь созданные процессы, не тратя времени на их первоначальную реализацию с целью тестирования. При этом существующие процессы не могут быть отменены. Только после утверждения новых процессов (положительный результат тестирования). старые процессы и

инструкции можно отменить. Прежде чем приступить к совершенствованию процесса, следует составить состав рабочей группы и план действий. План действий группы улучшений состоит из следующих этапов:

Этап 1. Подготовка первоначального плана действий

Этап 2. Изучение текущей ситуации

Этап 3. Выбор и решение цели

Этап 4. Исследование по улучшению

Этап 5. Разработка плана улучшений

Этап 6. Реализация модернизации

Этап 7. Планирование проверки результата

Этап 8. Подготовка отчета о реализации плана действий

Этап 9. Итоговый обзор деятельности и результатов

Этап 10. Демонстрация результата.

Управление временем

Одним из важных факторов успеха является тайм-менеджмент. Как известно, после определенного возраста большинство компаний ограничивают набор и продвижение по службе пожилых специалистов. Это связано с переходом компаний на гибкую систему управления и управления эффективностью, а также с политикой омоложения. Однако специалисты нужны на любом предприятии. В связи с этим важно развивать себя с помощью вышеупомянутых подходов, чтобы, не теряя времени, подняться до уровня эксперта. Вообще, высокая работоспособность людей во многих случаях обусловлена самомотивацией.

Планируя любую работу, полезно помнить о методе Виктора, чтобы обеспечить реализацию задуманного волей.

Навыки презентации

Презентация — это процесс «представления» идей или информации в ясной, систематической форме одному или нескольким людям. Независимо от того, являетесь ли вы компанией, владельцем стартапа, сотрудником какой-либо компании или студентом любого учебного заведения, вам постоянно придется выступать с презентациями и выступлениями перед разной аудиторией, чтобы построить успешную карьеру. Навыки презентации — одни из самых важных навыков и привычек, независимо от вашего социального статуса.

Правильная презентация дает возможность более четко отразить знания и опыт в любой среде и тем самым развивает уверенность в себе. Это практический навык, который позволяет нам представить ваши успехи и навыки во время собеседования. Наиболее важные навыки для

карьерного роста. К сожалению, у многих людей есть страх перед презентациями, который препятствует развитию презентационных навыков. Первый шаг к развитию презентационных навыков — повысить свою социальную смелость и не избегать процесса презентации. Успешная презентация требует тщательной подготовки. При подготовке к презентации важно обратить внимание на следующие моменты.

1. Определение цели

Должна быть определена цель презентации, и процесс подготовки должен основываться на этой цели. Одним из факторов, делающих презентацию более успешной, является то, что тема, выбранная в форме, подходящей для целей презентации, отвечает требованиям дня.

2. Знание аудитории

Одним из вторых ключевых вопросов в процессе подготовки презентации является учет

аудитории. Аудитория может состоять из людей разного уровня знаний. Необходимо выбрать подходящую аудитории тему и форму речи, чтобы тема была понятна слушателям.

3. Знание места представления

Заранее знание места, которое будет представлено, является еще одним важным вопросом. Знание места создает представление о том, какие аудио или визуальные средства можно использовать в существующем месте, предотвращает возможные проблемы, такие как нехватка оборудования, неисправность и т. д. Стресс и волнение от входа в знакомое место тоже наверняка помогает устранить.

4. Определение времени, отведенного на презентацию

Необходимо заранее определить время и подготовить содержание презентации согласно

времени. Важно уделить время процессу передачи основной идеи презентации.

5. Структура презентации

Хорошо подготовленная презентация значительно облегчает процесс донесения идеи до аудитории. Следовательно, это более эффективно. При подготовке презентации необходимо разделить презентацию на составляющие. Презентация состоит из трех компонентов: начальная часть, основная часть и конец. Начало идеально подходит для привлечения внимания или снятия напряжения. Конец — это подходящая часть, чтобы подвести итог всем идеям или завершить презентацию отличным финалом.

Начало.

В этой части выступления необходимо привлечь внимание аудитории, произнеся краткое вступление. В это время после приветствия можно привлечь внимание аудитории, дав краткую

информацию по теме и объяснение цели выступления.

Главная идея.

В этой части презентации следует упомянуть основные идеи, которые будут донесены до аудитории. Поддержка этих идей конкретными примерами которые делают презентацию более эффективной.

Результат.

В этой части следует подвести итоги выступления и дать окончательное мнение. Также на этом этапе вы можете сделать презентацию более интересной, интерактивной и эффективной, предложив аудитории задавать вопросы.

Как сделать процесс презентации успешным?

Чтобы презентация прошла успешно, недостаточно темы, подготовленной с учетом требований аудитории. Для успешной

презентации одним из главных условий является эффективный процесс презентации и хорошо подготовленная тема.

Важно при проведении презентации обратить внимание на приведенные ниже нюансы:

Внимание аудитории.

Разговор на языке аудитории – один из важных факторов в процессе презентации. Необходимо использовать более простую и понятную форму речи, не используя слишком много терминов. Исследование аудитории поможет вам выбрать правильную форму речи.

Тон голоса.

Хорошо продуманная презентация с точки зрения визуальных эффектов и содержания будет настолько успешной, насколько она сможет быть донесена до аудитории. Поэтому тон голоса и общение с аудиторией во время выступления очень важен. Разговор спокойно и в одном тоне во

время презентации вызывает утомление. Более энергичный тон голоса вовлекает аудиторию в процесс прослушивания и снимает усталость.

Использование историй и примеров.

Одним из инструментов, которые делают презентацию эффективной и запоминающейся, является возможность использовать истории и примеры. Использование актуальных историй и примеров в нужный момент всегда привлекает аудиторию и делает тему презентации более запоминающейся.

Язык тела.

Около 35% тона голоса, 10% темы и 55% языка тела играют роль в успехе презентации. Презентации без правильного использования языка тела не будут столь успешными, как ожидалось. Сделать презентацию более эффективной можно, уделив внимание языку тела.

Поза на сцене.

Необходимо выбрать такое положение на сцене, чтобы всем было удобно видеть, стоять на расстоянии не менее 1-2 метров от зрителей. Поза также является показателем того, насколько подготовлен докладчик к процессу презентации. Уместнее иметь уверенную осанку.

Зрительный контакт.

В процессе презентации необходимо установить зрительный контакт с аудиторией. Презентация, сделанная только путем просмотра подготовленных слайдов, не глядя на аудиторию, может оказаться не столь эффективной, как ожидалось. Вам нужно осмотреться вокруг аудитории. Если это вас отвлекает, это может помочь вам выбрать любого слушателя и говорить, глядя на него в течение определенного периода времени.

Рассмотрев все эти предложения, вы сможете подготовить эффективную презентацию и оказать положительное и продолжительное влияние на свою аудиторию.

Кроме того, важно обратить внимание на привлекательность и аккуратность презента. Итак, чтобы презентация была привлекательной, полезно использовать ряд методов, приемов (анимация) и оборудования (макет), которые ее обогащают.

Информация о некоторых современных подходах и методах представлена ниже:

-«Диаграмма Ганта» — график выполнения работ;

-«Чек-лист»;

-Камбанский метод управления;

-Схема «Исикава (Рыбная кость)»;

-5 Почему? Анализ;

-подход 5S;

- Метод автоматизации «Поке-ёке»;
- Модель Кано;
- Контрольные графики (Парето, Скатер, 3 Сигмы, «Контрольная карта» и др.);
- «Диаграмма RACI» - таблицы определения обязательств;
- Матрица рисков;
- Различные анимации, видео, фотографии, файлы GIF, значки перехода и т. д.

Заключительные слова и рекомендации

Ключи к успеху разные люди могут понимать по-разному. Факторы успеха, с которыми вы познакомились в книге, — это аспекты, которые можно развивать. Мы надеемся, что нам удалось полностью прояснить вопросы, затронутые в книге.

Давайте представим, что мы обладаем совершенными знаниями и навыками, мы опытный специалист. Но нам не везет, это создает нам проблемы и мы не можем развиваться. Шансы увеличиваются за счет социализации и связей. То есть знающий, умелый и социальный специалист сам создает свою удачу.

Если подвести итог темы и посмотреть рекомендации, то для достижения успеха важно обратить внимание на следующие вопросы:

-Чтобы приобрести целенаправленные знания и навыки, не теряя времени, необходимо

постоянно учиться, уделять много времени обучению, участвовать в специальных программах наставничества, уделять больше времени дискуссиям, получать советы экспертов.

-Также важно часто участвовать в дискуссиях и конференциях, чтобы продемонстрировать знания и навыки. Социальная активность играет незаменимую роль в общении и в центре внимания.

-Упомянутые шаги и подходы улучшат ваши навыки самовыражения и презентации, а также вашу речь.

-В этом случае шанс сам найдет вас!

Список литературы

1. Əhmədov E.H. Yapon idarəetmə sistemi “Kaizen” // Tələbə və gənc tədqiqatçıların XXI illik Beynəlxalq konfransı, Bakı, 2021, s. 2

2. Əhmədov E.H. Neft-qaz sektorunda proseslərin optimallaşdırılması və effektiv idarə olunması modeli // “İqtisadiyyat və idarəetmədə davamlı inkişaf: hədəflər və perspektivlər” mövzusunda II Beynəlxalq elmi-praktiki konfrans, Bakı, 2021, s. 172-175

3. Ахмедов Э.Г. Усовершенствование модели управления разработки месторождений углеводородов // Международная научно-практическая конференция «Новые идеи в геологии нефти и газа», Москва, 2023, с 22-24

4. Əhmədov E.H. Neft-qaz yataqlarının işlənməyə cəlb olunma prosesinin optimallaşdırılması haqqında / Azərbaycan Ali Texniki Məktəblərinin Xəbərləri, 2020, № 5, s. 25-31

5. Варзунов А. В. и др. Анализ и управление бизнес-процессами // Учебное пособие. – СПб: Университет ИТМО, 2016, 112 с.

6. Jan vom Brocke, Michael Rosemann. Handbook on Business Process Management 1. London: Springer, 2015, 185 p.

7. Jan vom Brocke, Michael Rosemann. Handbook on Business Process Management 2. London: Springer, 2015, 186 p.

8. A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK). Pennsylvania, 2017, 756 p.

9. Rəhbərlərin inkişaf proqramı. SOCAR.

10. Rüstəmov A. Agile biznes analistin yol xəritəsi. Tuna nəşriyyat evi, Bakı, 2019, 192 s.

11. Japanese Mangement “Kaizen” Overseas training program materials. JOGMEC, Tokyo, Japan, 2019.

Примечания

Примечания

