

ИГРА?

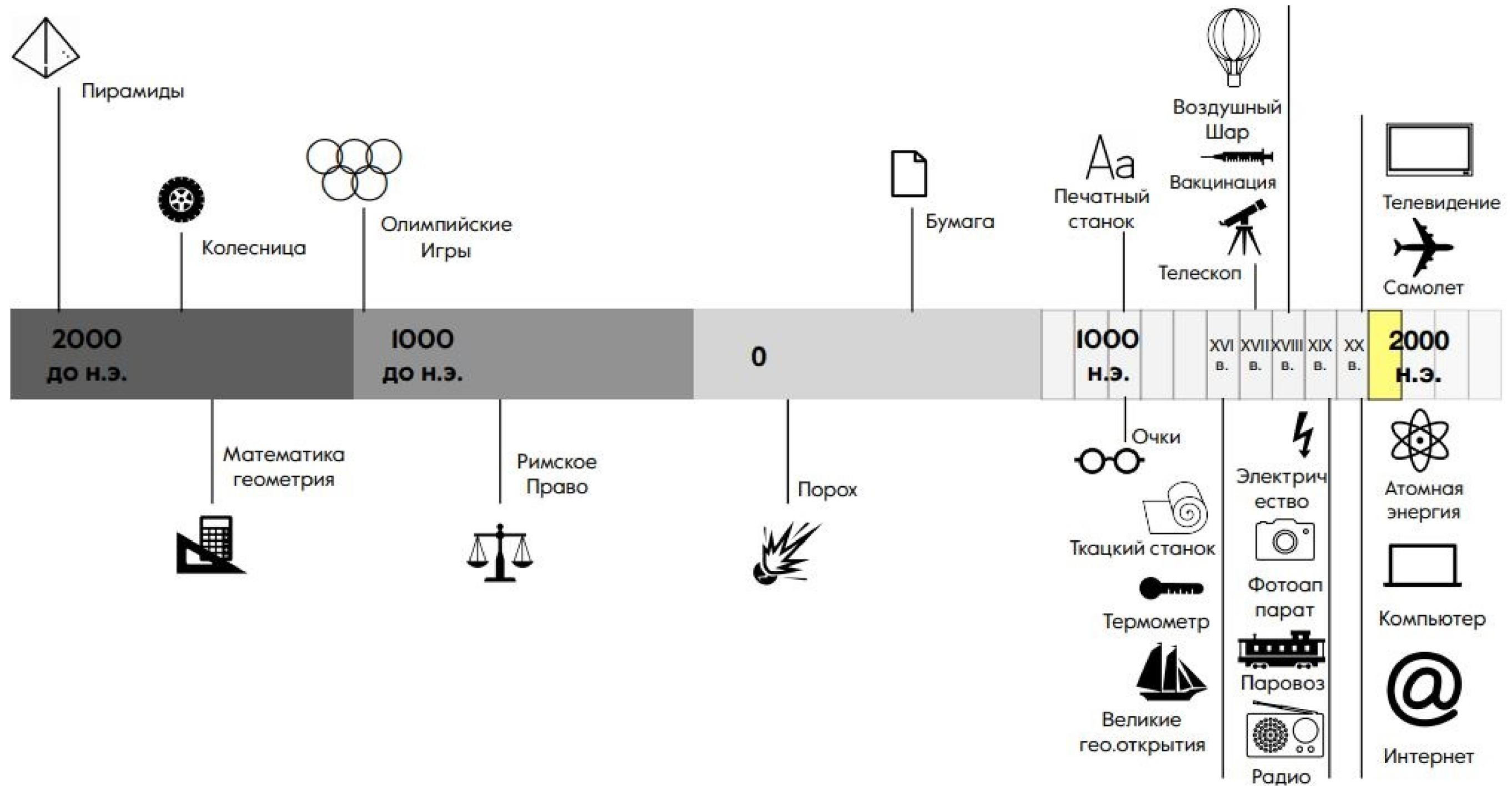
Работа агентства недвижимости в условиях неопределенности: настройка процессов и прогнозируемые результаты

АЯКС

Глебова Н.В.
@glebova911

**Что вообще
происходит?**

Этапы глобальных изменений



Аудитория 60 млн. пользователей

Самолет



68 лет

Авто



62 лет

Телефон



50 лет

Электричество



46 лет

Кредитные карты



28 лет

Телевидение



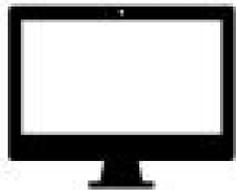
22 года

АТМ



18 лет

Компьютер



14 лет

Сотовый телефон



12 лет

Интернет



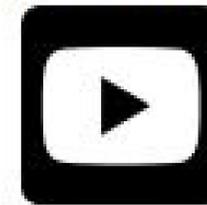
7 лет

iPod



4 года

Youtube



4 года

Facebook



3 года

Twitter



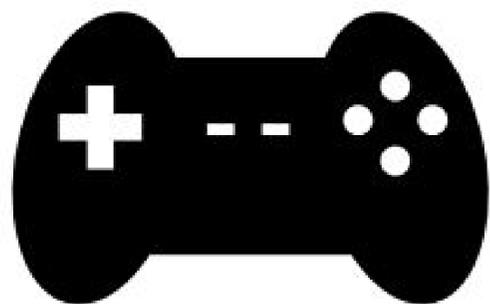
2 года

Pokemon Go



19 дней

Наша жизнь – игра!



**Вы создаете игру или играете
в чью-то?**



Ваша компания – это игра?

Ваша компания – это игра!

Кто автор корпоративной игры?

Игры есть хорошие и плохие. Интересные и не очень.

Что нужно для хорошей игры?

Для хорошей командной игры.

Что нужно сегодня:



Регулярный менеджмент

Регулярный менеджмент.



Три важнейших характеристики работы системы корпоративного управления.

- **ТОЧНОСТЬ;**
- **НАДЕЖНОСТЬ;**
- **ПРЕДСКАЗУЕМОСТЬ.**

- «Карта» территории;
- цели + набор стратегий;
- принципы Операционной системы;
- структура;
- процессы;
- функционал модулей/должностей;
- управленческая квалификация - обязанности и компетенции;
- административная квалификация.

- экспертная квалификация и знания;
- технологии, инструменты;
- личностные характеристики;
- полномочия;
- процедуры принятия оговорённого списка решений;
- каналы и формы (устно - письменно - заявка) обязательных коммуникаций;
- отчетность.

Хорошая командная игра в вашей компании:

1. Общая цель и видение.
2. Зоны ответственности.
3. Лидеры и роли.
4. Правила и принципы
5. Планирование и дорожная карта.
6. Единые дисциплины.

1. Общая цель и видение

1. Видение цели – через **ОБРАЗЫ** результата.
2. Главное – эмоция и страсть!
3. Главная цель – создание ценности:
ПРОДУКТ!

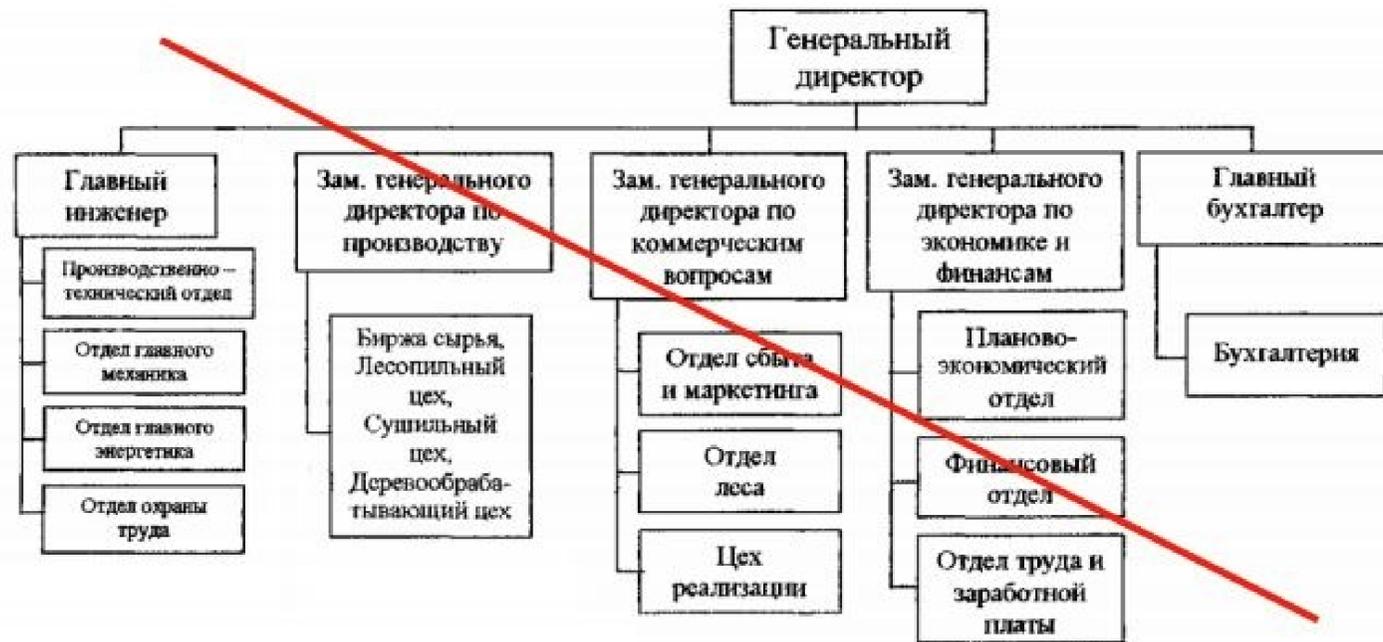
5 обязательных

составляющих видения:

- **кому: ЦА и потребности;**
- **что: продукт (ценность);**
- **как: технологии и ресурсы;**
- **с кем: компетенции;**
- **эффект: финансовая модель.**

2. Зоны ответственности

Оргструктуры XX века



3. Лидеры и роли



✓ У каждой сущности должен быть лидер с командой

- свое видение!
- замкнутая ответственность!
- доверие к лидерам!

✓ Для лидера самое важное – контекст!

✓ Всегда **снаружи** стимулирование развития:

- общность видения;
- можешь лучше?!

4. Правила и принципы, а не инструкции

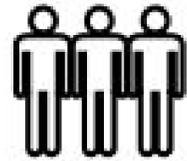
1. Эмоциональная общность видения и целей.
2. Свобода инициативы: «А что если?». Мозговой штурм.
3. Ясность правил и принципов.
4. Безусловное доверие.
5. Страсть и энтузиазм.

5. Планирование и дорожная карта

- ✓ **Образы результатов и замыслы.**
- ✓ **План ничто, планирование все!!!**
- ✓ **Дорожная карта и ее устройство;**
- **оси проекта по командам (ЦА, продукты, технологии, модули и т.д.**
- **интересные для всех вехи.**

Ритмика пересмотра дорожной карты.

6. Единый каркас дисциплины



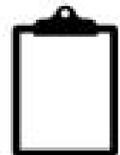
Необходимые собрания и рабочие группы.



Пространства физ./ИТ, в т.ч. Все материалы - все открыто.



Повестки и цели: всегда и везде.



Общая ритмика и регулярность.

Итого

1. Регулярный менеджмент

2. Общая цель и видение

Манящий образ будущего.

3. Зоны ответственности

Объединение руководителей
и команды.

4. Лидеры и роли

Своя ответственность.

5. Правила и принципы

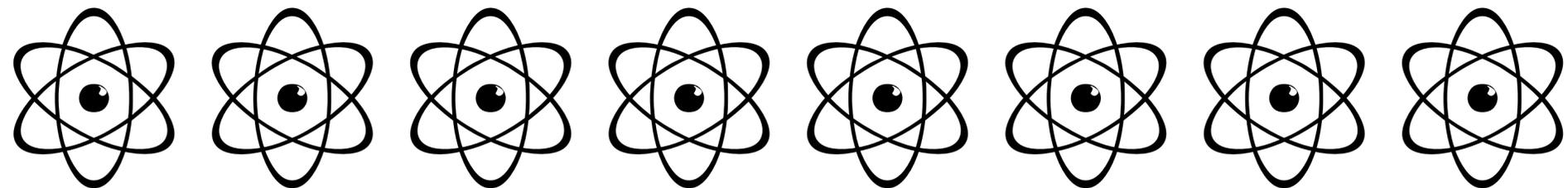
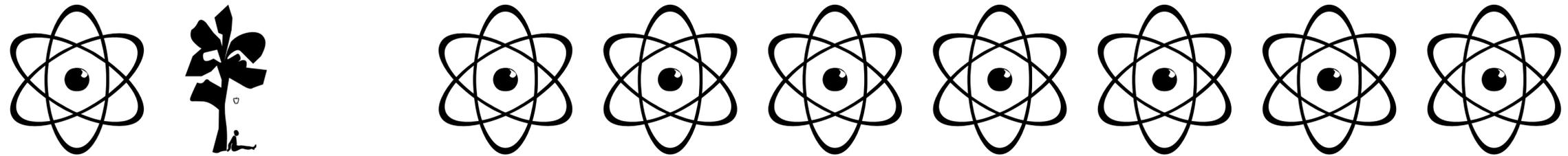
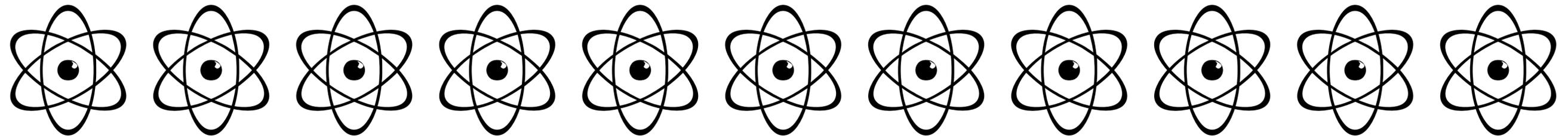
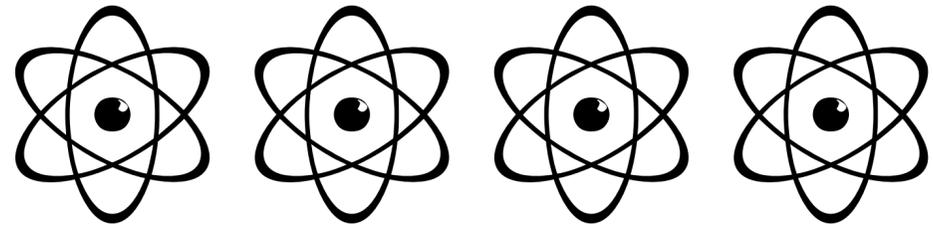
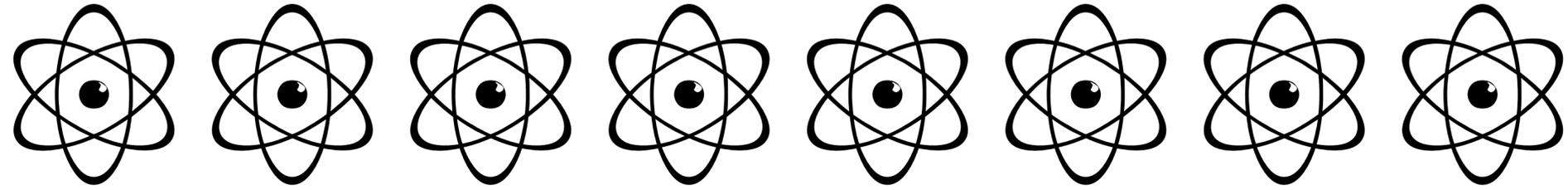
Единая цифровая панель.

6. Дорожная карта

Планирование, а не план.

7. Дисциплина.

8. Проактивность.



Спасибо!

Мастер оперативного управления

Глебова Наталья

+7918-140-3-140

Подпишись @glebova911

аякс