

XIII Международный туристический Слёт
кредитных союзов

Карельский
БЕРЕГ 2023

Обрести своё лицо
Кто мы? Где мы? Куда мы?

11 - 15 ИЮЛЯ

Дважды в год летать не бывает!

БЕРЕГ 2023
ЭКСПОЗИЦИОННО-
МЕРОПРИЯТИЕ

берег, костер, гитара, нетворкинг, тренинги, практики, дуэли, спорт, угощения на биваке, творческие вечера, дискотеки, кулуары без границ ...

ДИАГНОСТИКА ПРОБЛЕМ В КРЕДИТНОМ КООПЕРАТИВЕ

ВЕДУЩИЕ КОРСУНСКАЯ ЕКАТЕРИНА ВИТАЛЬЕВНА (АССОЦИАЦИЯ «ГАРДАРИКА»)

ЧУБЕЙ РОМАН ПЕТРОВИЧ (КПК «КАССА ВЗАИМНОГО КРЕДИТА»)

ПРИ УЧАСТИИ В ПОДГОТОВКЕ НОВИКОВОЙ ТАТЬЯНЫ (КПК «ПЕРВОЕ МУРМАНСКОЕ ОВК»)

13 ИЮЛЯ (СРЕДА) 12-10 – 14-00

"ЕСЛИ Я ВИДЕЛ ДАЛЬШЕ ДРУГИХ, ТО ПОТОМУ, ЧТО СТОЯЛ НА ПЛЕЧАХ ГИГАНТОВ."

ИСААК НЬЮТОН

- *Менторинг – это вид поддерживающих отношений и эффективный способ передачи знаний, опыта от более опытного эксперта, предпринимателя, руководителя (ментора) менее опытному (менти), который ведет к профессиональному развитию и прогрессу менти, раскрытию его потенциала и личному росту.*

ЧТО МЫ МОЖЕМ СДЕЛАТЬ С ПОМОЩЬЮ ДИАГНОСТИКИ?

- Выявить все Точки Потенциального Улучшения (Проблемы) организации;
- Определить причинно-следственные связи проблем компании;
- Выбрать последовательность изменений;
- Сформировать план действий;
- Сгенерировать энергию для изменений (работа в группах).

ЕСТЬ ПРОБЛЕМА????

- Нужно иметь мужество, чтобы захотеть узнать, в чём она, и ещё большее мужество, чтобы начать её решать.



ЭТАПЫ ДИАГНОСТИКИ

- сбор точек роста или болей,
- группировка,
- обсуждение (может быть неправильная точка роста???)
- приоритеризация (расставление приоритетов).



В чем преимущества такой диагностики:

- 1) получаем комплексную картину,
- 2) улучшаем микроклимат в кредитном кооперативе
- 3) вырабатываем план действий

НАЧИНАЕМ С ФОРМУЛИРОВКИ БОЛЕЙ. БОЛИ ИЛИ ТОЧКИ РОСТА – ЭТО ОДНО И ТО ЖЕ.

- Что не так в кредитном кооперативе, на ваш взгляд?
- Что неправильно?
- Что не работает?
- Что мешает вам работать эффективно?
- Какой процесс приносит не тот результат?



КАК ПРОВОДЯТ ДИАГНОСТИКУ.

МЫ НЕ ИЩЕМ ВИНОВАТЫХ, БЕЗ ИМЁН, НИКОГО НЕ ОБВИНЯЕМ.

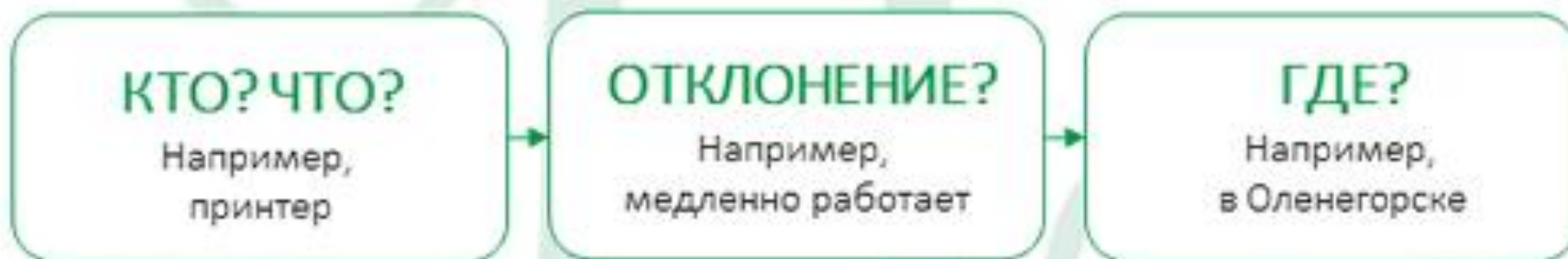
Правила формулирования точек роста

- В форме отрицания (не работает, не получается, не хватает, не знаю, плохо работает)
- Вы не можете изменить это сами
- Точка Роста состоит из максимум ОДНОГО предложения
- Без указания причины (без слов «потому что», «так как», из-за того, что»)
- Максимально конкретно

ПРАВИЛА ФОРМУЛИРОВАНИЯ ТОЧЕК РОСТА

- В форме отрицания (не работает, не получается, не хватает, не знаю, плохо работает)
- Вы не можете изменить это сами
- Точка Роста состоит из максимум **одного** предложения
- Без указания причины (без слов «потому что», «так как», «из-за того, что»)
- Максимально **конкретно**

Схема построения Точки Роста:



ПРИМЕРЫ

НЕПРАВИЛЬНО

- Сотрудник X задерживается, т.к. много работы
- Информационный обмен между отделом С и отделом В не совершенен
- Планы не выполняются, т.к. тарифы по продукту А не актуальны

ПРАВИЛЬНО

- Сотрудник X не успевает выполнять задачи в рабочее время
- В процессе А отсутствует информационный обмен между отделом С и отделом В
- Тарифы по продукту А устарели

- Во всех офисах нужны новые столы
- Сотрудник К плохо работает, потому что нет системы контроля

- Столы в офисах А, В, и С имеют не презентабельный вид
- 1. Сотрудник К не сдает отчет вовремя
2. Система контроля в отделе М не позволяет предупредить ошибки в отчете С

Итак. Мы собрали Точки Роста.

Приступаем к следующему этапу.

Кто помнит, какой следующий этап???

- Планы не выполняются, потому что плохая реклама

- 1. Планы не выполняются в городе Н
2. Недостаточно рекламы в городе Н / Реклама в городе Н расположена в малопроходимом месте

- Во всех офисах нужны новые столы

- Столы в офисах А, В, и С имеют не презентабельный вид

ГРУППИРОВКА И РАССТАВЛЕНИЕ ПРИОРИТЕТОВ

- По какому принципу **группировать проблемы**. Например: 1) По основным управленческим функциям: кадры, планирование финансов, учёт финансов, продажи, продвижение, хозяйственное обеспечение (часть), создание продукта (качество и востребованность). 2) По процессам: процесс выдачи займов, процесс привлечения пайщиков, процесс привлечения сбережений, процесс взыскания и пр.
- **После группировки расставляем приоритеты**. Долгосрочные (дольше одного квартала, год), среднесрочные(квартал) , краткосрочные (месяц), немедленно (неделя).

ВНЕШНИЕ ПРИЧИНЫ	СИСТЕМНЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРИЧИНЫ			ПРОБЛЕМЫ В ПОДСИСТЕМАХ	СИСТЕМНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ		
ОКРУЖЕНИЕ	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА	СТРУКТУРА	СИСТЕМНЫЕ ПРОЦЕССЫ	ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФУНКЦИИ	ПОСЛЕДСТВИЯ		
0	1	2	3	4/5	6		
0.NI Не поддающиеся влиянию	1.V Ценности Морально-этические нормы, определяющие поведение	2.H Структура обязанностей <i>Кто что должен делать?</i> Оргструктура, функционал <i>Кто что должен сделать?</i>	3.P Стратегическое планирование Для всей компании, на срок более 1 года. Наличие, качество, уровень разделяемости	4\5.CI Взаимодействие с клиентами <i>Поддерживающая:</i> Продажи (как сейчас мы удовлетворяем потребности клиентов), PDCA <i>Развивающая:</i> Маркетинг (как в будущем изменить поведение клиентов), APIC	6.I Поведение У части сотрудников, срок до года		
	1.C Климат Устойчивые модели поведения большинства сотрудников, сроком более 1 года	2.V Структура полномочий <i>Кто что может делать / сделать?</i> Право принять решение, распоряжаться людьми и деньгами	3.IF Управленческая информационная система Данные для факт/план анализа исполнения обязанностей и достижения целей			4\5.T Трансформация <i>Поддерживающая:</i> Процессы, необходимые для производства продуктов / услуг сейчас, PDCA, коммуникации, IT <i>Развивающая:</i> Разработка будущих продуктов / услуг	6.E Изменения Своевременность и адекватность реактивных и проактивных действий всей организации в целом
	1.S Стили Индивидуальные стили поведения высшего руководства	2.R Структура вознаграждения <i>Кто что хочет делать?</i> Компенсация <i>Кто что хочет сделать?</i> Мотивация	3.SA Корректирующие действия Адекватность, своевременность			4\5.HR Человеческие ресурсы <i>Поддерживающая:</i> Как мы работаем с нашими сотрудниками сейчас, PDCA <i>Развивающая:</i> Как мы развиваем таланты для будущих менеджерских позиций	6.A Неэффективность Лишние затраты энергии внутри
0.I Поддающиеся влиянию			3.СА Корректирующие действия Адекватность, своевременность	4\5.F Финансы <i>Поддерживающая:</i> Учет совершенных фин. операций <i>Развивающая:</i> Фин. планирование	6.P Нерезультативность Вся организация в целом не достигает желаемых результатов во внешней среде		

ХОТИТЕ УВИДЕТЬ ПРИМЕРЫ ТОЧЕК РОСТА КРЕДИТНЫХ КООПЕРАТИВОВ?

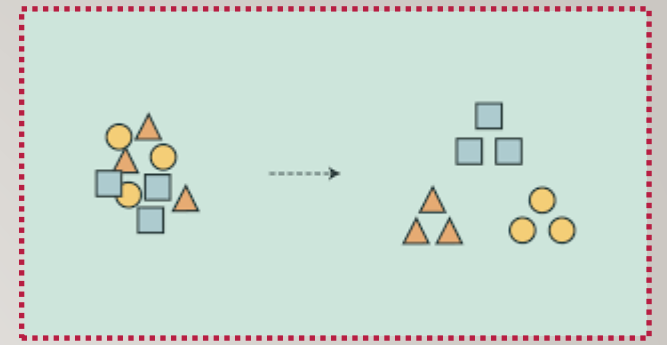
Смотрите внимательно и задавайте вопросы!!!!



А ТЕПЕРЬ САМОЕ ИНТЕРЕСНОЕ

- Мы просим каждого участника сессии сформулировать одну точку роста вашего кредитного кооператива;
- Подписывать листочки не нужно (никто не узнает, что эта проблема есть в вашем КПК);
- Можно подглядывать на слайд с правилами формулирования точек роста;
- Если очень хочется, то можно попросить у ведущего ещё листочек и написать ещё одну точку роста;
- Через 5 минут просим сдать листочки ведущим.

ГРУППИРОВКА



- Формируем рабочую группу;
- РГ знакомится с точками роста;
- РГ озвучивает те точки роста, которые сформулированы участниками;
- РГ определяет группы, по которым будут распределены точки роста;
- Все участники сессии помогают членам РГ
- Все точки роста должны быть распределены по группам.

ПРАВИЛА ДЛЯ СОВЕЩАНИЙ

Принципы/правила работы в команде

Сессии

- Начало и окончание вовремя
- В то же время, в том же месте
- Заранее запланированы Посещение
- Все участники обязательны
- В ситуации форс-мажора обязательен заместитель
- Не допускаются опоздания или ранние уходы
- При отсутствии сарі встреча переносится

- Физическая среда
 - Без столов
 - Стулья полукругом
 - Хорошая вентиляция, достаточное освещение, комфортная температура
 - Комната соответствует размеру группы
 - Отсутствие отвлекающих факторов
- Процесс
 - Четко сформулированное задание
 - Наличие интегратора
 - Следовать шагам процесса выработки решений
 - Не перебивать друг друга
 - Передача слова направо

РОЛИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УЧАСТНИКОВ СОВЕЩАНИЯ

ИМПЛЕМЕНТОР:

- обладает полномочиями принимать решения
- отвечает за реализацию принятых решений

ИНТЕГРАТОР:

- управляет процессом обсуждения
- поддерживает атмосферу взаимного доверия и уважения
- следует процессу принятия решений
- управляет конфликтами

АДМИНИСТРАТОР:

- отвечает за организацию встречи, включая подготовку помещения
- следит за соблюдением правил
- готовит отчет о прошедшей встрече

ГЕНЕРАТОР ИДЕЙ:

- высказывает мнение о сути проблемы и возможных способах решения

НАБЛЮДАТЕЛЬ:

- наблюдает за ходом обсуждения
- фиксирует то, что помогало и что мешало работе группы

ЭТАПЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ

- Разморозка,
- назначение ролей,
- обсуждение,
- решение (или промежуточное решение),
- назначение следующего совещания,
- обмен мнениями о прошедшем совещании,
- наблюдатель говорит, что мешало, и что помогало.

А теперь **создадим группу** для того, чтобы расставить приоритеты в наших группах, которые мы сформировали. Предлагаем, чтобы в группу вошло 5-6 человек по желанию.

ПОДАРКИ ОТ ПЕРВОГО МУРМАНСКОГО



СПАСИБО



XIII Международный туристический Слёт
кредитных союзов

Карельский
БЕРЕГ 2022



Обрести своё лицо
Кто мы? Где мы? Куда мы?

11 - 15 ИЮЛЯ Дважды в год летать не бывает!

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
КУЛЬТУРНОЕ
МЕРОПРИЯТИЕ

берег, костер, гитара, нетворкинг, тренинги, практики, дуэли, спорт, угощения на биваке, творческие вечера, дискотеки, кулуары без границ ...