



Ни для кого не секрет, что прибыль компании зависит от эффективности руководителей. Чем выше уровень руководителя, тем сильнее его личная эффективность влияет на прибыль. Скажем, увеличив на 10% личную эффективность линейных сотрудников, мы не очень значительно увеличим прибыль. А с увеличением эффективности руководителя компании прирост прибыли будет уже ощутим. Поэтому личная эффективность руководителя – один из основных моментов, на которые можно влиять для увеличения вообще эффективности всего бизнеса. И именно проблема личной эффективности руководителя заслуживает наибольшего внимания и должна решаться в первую очередь.

Обычно большинство предпринимателей пытаются повысить свою личную эффективность с помощью постановки целей по SMART и начинают ставить огромное количество целей по SMART и достигать их. Но беда в том, что люди достигают этих целей ради достижения целей. И он уже постфактум, достигнув их десять или двадцать раз, понимает, что в действительности они ему не были нужны. Наступает некое разочарование в достижении целей. Что напрасно, потому что человек просто неправильно выбрал себе эти цели.

Также люди пытаются внедрить сразу несколько сложных инструментов личной эффективности руководителя. Не имея никакого планирования, люди вдруг начинают пытаться организовать очень сложное планирование своей жизни. Естественно, это обычно ни к чему не приводит. Если вы решаете в какой-то момент сразу начать бегать, бросить курить, перестать пить кофе, начать читать книги по утрам, делать зарядку, заниматься йогой, медитировать в обед и всё это одновременно – вашего ресурса хватит на день, два, три, максимум на неделю. Дальше вы снова начинаете пить, есть, переставать медитировать, не читать, не спать и все остальное.

Есть еще масса самых разных способов неправильного повышения личной эффективности руководителя. Но уже на основе двух вышеописанных можно сделать следующие выводы. Личная эффективность подразумевает наличие у человека какой-то цели. Потому что эффективность возможно посчитать только с точки зрения какой-то конкретной, достижимой и измеримой цели. Есть разные по сложности инструменты личной эффективности. И имеет смысл начинать с самых

простых и двигаться к более сложным, двигаться системно. Поэтому основную причину всех этих трудностей я вижу в том, что руководители не до конца системно двигались в этом направлении. Они влюблялись в какие-то инструменты ради инструментов, а не смотрели на все инструменты с точки зрения того, какие из них в каких ситуациях, для каких людей, для каких целей могли бы подходить.