



4 kroki, aby

Poprawić i zrealizować cele twojego zespołu

FranklinCovey





Postępuj zgodnie z prostą formułą.

Zbyt wielu liderów formułuje zbyt ogólne cele, na przykład „zwiększenie retencji klientów”, co sprawia, że ich zespoły nie mają jasności, jak mierzyć swoje postępy ani do czego konkretnie dążą.

Prosta formuła, opisana w książce FranklinCovey, 4 Dyscypliny realizacji® (4DX), to sprawdzona metoda zarządzania, która precyzyjnie określa aktualny stan, wyznacza cel oraz ustala termin jego osiągnięcia.

Stosując tę formułę do wyrażania celów w bardziej konkretny i mierzalny sposób, stają się one łatwiejsze do zrozumienia i przekazania..

Oto jak należy to zrobić.





1. Wybierz jeden kluczowy cel zespołu.

Skup się na mniejszej liczbie celów, aby osiągnąć więcej.

Zacznij od zidentyfikowania jednego ważnego celu. Nie oznacza to, że inne cele nie są ważne; Ty i Twój zespół będziecie jednak ten cel, traktować jak ważniejszy od innych, w sposób szczególny.

Skupiając się na jednym kluczowym celu, przekonasz się, że Twój zespół go osiągnie. Jeśli chodzi o wyznaczanie celów, prawo malejącej produktywności jest tak samo prawdziwe jak prawo grawitacji. Jeśli masz od czterech do dziesięciu celów to praktyka pokazuje, że masz szansę osiągniesz tylko jeden lub dwa.

Zespoły tracą koncentrację, gdy mają zbyt wiele priorytetów.

Określ JEDEN cel swojego zespołu, który będzie traktowany w szczególny sposób.



2. Przeformułuj cel jako "Od X do Y do kiedy".

Określenie linii startu, linii mety i terminu.

Każdy cel na każdym poziomie organizacji musi zawierać wyraźnie mierzalny rezultat, a także datę, do której rezultat ten musi zostać osiągnięty.

Na przykład:

Niejasny cel: poprawa utrzymania klientów.

Ulepszony cel: Zwiększenie odsetka klientów, którzy przedłużają umowę z 65 do 75 procent. do końca tego roku.

Jeśli okaże się, że cel, który wybrałeś, nie pasuje do tego formatu (być może dlatego, że jest to cel polegający na zbadaniu czegoś nieznanego), rozważ przynajmniej dodanie wszelkich istotnych, konkretnych szczegółów i "do kiedy", aby cel był określony w czasie.

Na przykład:

Niejasny cel: przetestowanie podejścia do sprzedaży w nowy rynek, aby dowiedzieć się, na który z nich najlepiej reagują potencjalni klienci.

Uściślony cel: Przetestowanie trzech metod sprzedaży w regionie X, aby dowiedzieć się, na którą z nich najlepiej reagują potencjalni klienci do końca następnego kwartału.

Określ cel zespołu od X do Y do kiedy?



3. Poproś swój zespół o wkład w dopracowanie celu.

Różnica w wydajności między zespołem, który po prostu rozumie swoje cele, a zespołem, który wie na jakich miarach się skoncentrować, jest niezwykła.

W zależności od sytuacji, możesz przedstawić Swojemu zespołowi deklarację celu "Od X do Y do kiedy".
aby uzyskać informacje zwrotne lub wspólnie opracować deklarację celu.
Niezależnie od tego, uzyskanie wkładu zespołu jest ważne dla uzyskania akceptacji i upewnienia się, że wyznaczasz ambitny, ale osiągalny cel, który jest mierzalny.
Zadaj zespołowi pytania takie jak:

"Jak moglibyśmy uczynić to oświadczenie jeszcze bardziej jasnym i precyzyjnym?"

"W jaki sposób, jeśli ogóle, dopracowanie sformułowania tego celu zmieni nasze podejście do jego realizacji?"

"Jak realistyczny jest ten cel Y, biorąc pod uwagę, gdzie jesteśmy teraz i ile czasu?"



4. Używaj nowego języka, gdy mówisz o celu.

Świetne zespoły działają z wysokim poziomem odpowiedzialności.

Bez jasnej odpowiedzialności członkowie zespołu mogą działać chaotycznie, skupiając się na różnych priorytetach. Precyzyjne określenie, jak osiągnąć cel, pozwala Tobie i Twojemu zespołowi skupić się na wspólnym sukcesie.

Ty i Twój zespół będziecie musieli zrobić więcej, aby odpowiednio zaplanować sposób osiągnięcia celu:

- Jak zwiększyć retencję klientów z 65 do 75 procent?
- Jak zdecydować, które podejście do sprzedaży wypróbować?

Zidentyfikuj pytania, na które twój zespół będzie musiał odpowiedzieć, aby osiągnąć swój cel.



Upewnij się, że będziesz koncentrował się na wskaźnikach, które mają znaczenie.

Twoje cele nie są tak jasne, jak może ci się wydawać.

Po przeprowadzeniu wielu tysięcy badań w organizacjach na całym świecie odkryliśmy zaskakujący fakt: im dalej od lidera na schemacie organizacyjnym, tym bardziej niejasne stają się cele, a zaangażowanie pracowników maleje. Kiedy cele są nieprecyzyjne, pracownicy próbują zgadywać, czego się od nich oczekuje. Brak zaangażowania prowadzi do minimalnej aktywności wokół tych celów.

W badaniach przeprowadzonych wśród ponad 60 000 zespołów odkryliśmy, że tylko 15% członków zespołu zna najważniejsze cele organizacji, a jedynie 23% z nich jest zaangażowanych i oddanych tym celom. Podejmij działania już teraz, aby nie stać się częścią tych statystyk

Nasza sesja 'Projektowanie Realizacji' eliminuje niejasności i skupia się na strategicznych celach. Pomagamy zidentyfikować kluczowy cel Wildly Important Goal® (WIG®) na poziomie kierowniczym i przekształcić go w osiągalny plan. Pod koniec sesji Twój zespół

1. Rozjaśni i zbuduje zaangażowanie wokół nadrzędnego Celu Kluczowego.
2. Określi kluczowe bitwy niezbędne do wsparcia CK.
3. Przygotuje projekt planu komunikacji i narracji na temat strategii i kluczowych celów.
4. Przygotuje wewnętrzny zespół wdrożeniowy 4DX®.

FranklinCovey oferuje rozwiązania, które transformują Twoją firmę i zmieniają sposób współpracy zespołu nad najważniejszymi priorytetami. Nasze światowej klasy rozwiązania, mają na celu wspieranie osiągnięcia kluczowych, przetomowych wyników Twojej organizacji..

Aby dowiedzieć się więcej, napisz do nas na adres office@franklincovey.com lub odwiedź stronę www.franklincovey.pl

Lub zadzwoń nas:
+48 692 485 431



