



CONTENIDOS, ESTRUCTURA Y RECURSOS DEL CURSO DE ESTUDIANTES

Author: Business Owners Consortium

Written by SCV. Italy

Date: 23/11/2016

Disclaimer

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



3. Competencias Básicas Específicas para Gerentes



3. Competencias Básicas Específicas para Gerentes

3.1. Pensamiento analítico: Establecimiento de metas (largo y corto plazo); - Establecimiento de prioridades.

Definición: El pensamiento analítico es el enfoque mental que generalmente los gerentes solicitan para desempeñar su papel.

Establecer metas es el arte que el buen gerente tiene - y le gusta, o ama - para estimular a su propio colaborador. Entre estos

También debe incluir personas - es decir, miembros de la familia - que no son empleados en la fábrica.

Los gerentes a menudo tienen que ver con los empresarios, que a menudo son "personajes" intuitivos en el campo empresarial.

En otras palabras, deberían ser el lado racional en la competencia empresarial.

Entonces, deben ser eficaces en el análisis de datos de tiempos pasados y las perspectivas de evolución futura, tanto del mercado como de la empresa en la que están involucrados.

Dar a la gente algunos objetivos significa :

Proponiendo a las personas una nueva forma de vida, dando un nuevo sentido a la vida.

Si las personas trabajan por algo que consideran importante, generalmente se sienten "colaboradores humanos",

En lugar de "recurso de trabajo".

En Calidad Total nueva filosofía, esto es muy importante, porque la gente quisiera saber por lo que deben estar listos

Para dar su tiempo, más allá del dinero del sueldo.

El análisis debe abarcar al menos dos dimensiones:

- los aspectos de calidad (elección entre dos alternativas o más) y Datos cuantitativos.

Deberían ser particularmente eficaces para proporcionar a los miembros de la empresa familiar, y en particular al líder (s) con un DSS

- Sistema de Apoyo a la Decisión - para que las personas que necesitan tomar decisiones puedan ser apoyadas por datos racionales y no sólo por su intuición.

Las TIC, hoy en día, deben ser una herramienta diaria básica para los directivos.

Tiene mucho que ver con el uso del tiempo y la gestión del tiempo. El secreto básico para eso parece ser "hacer primero lo más importante

Cosas, y más tarde las menos importantes ", sin olvidar obviamente el rol que se está ejecutando.

La voluntad de hacer primero las cosas más importantes sin embargo (por ejemplo, planificar los pasos de toda la empresa del año que viene) debe ser escuchada, más que cómo organizar la reunión de hoy con un proveedor. Un experto aconseja anotar, día a día, desde la mañana

Comenzar, la lista de cosas que hacer, y cancelarlas mientras las estás haciendo ...

Otro enfoque es estar bien convencido de que algunas cosas son de todas formas más importantes que otras, y las prioridades son las cosas más importantes.

3. Competencias Básicas Específicas para Gerentes

3.2. Hablar en público.

Definición: Primero recordando que "3 personas ya son públicas", hablar en público es enviar un mensaje a algunas personas, para estimularlas a pensar y emprender acciones ".

Cuando envía un mensaje por hablar en público, puede adoptar las siguientes reglas simples: enviar algo realmente significativo para el público entre paréntesis. Y acercarse a su audiencia de la siguiente manera: "1, les digo lo que voy a decirles, Segundo, les digo; 3, d les digo lo que acabo de decirles ".

El paréntesis de apertura - la oración de inicio - debe venir de preguntarse cuál es el ambiente sentimiento general en el momento (el hic et nunc - aquí y ahora, en latín - atmósfera y decir algo apropiado al momento.

Tratar con los diferentes contenidos específicos lo más posible construirlos en tres puntos. T Luego, finalmente, cerrar el paréntesis, concluyendo por un recurso a la acción.

3. Competencias Básicas Específicas para Gerentes

3.3. Resolución de conflictos: entre propietarios y / o trabajadores.

Definición: Este tema muy específico debe abordarse mediante un doble enfoque:

Cuando el negocio es pequeño, y el conflicto puede ser resuelto mediante la participación directa de los individuos individuales;

Cuando el conflicto necesita una negociación sindical.

Caso a. En el primer caso (relación humana) el gerente tiene que tratar las partes individuales por separado, entender las razones, y sólo después de que él / ella tiene una idea clara de una solución. La solución a las partes debe ser diferente, hacia las dos posiciones opuestas. Generalmente se debe proponer al menos en dos etapas. Es una buena idea buscar a alguien que no tiene interés económico el tema discutido, pero que tiene buenas relaciones humanas con los dos individuos involucrados.

Caso b. En este segundo caso, el administrador debe prestar atención a la evolución del proceso, y tratar de ser un facilitador, ya que generalmente tendrá un poder limitado. Sin embargo, no debe tomar un "papel partidario", ya que dejará de ser eficaz en poco tiempo. Si bien es un miembro y representante de negocios, debe tratar de ser lo más objetivo posible, mientras se opone a posiciones contrarias ilógicas.

3. Competencias Básicas Específicas para Gerentes

3.4. Habilidades de negociación:

Definición: La información y la comunicación son cada vez más importantes hoy en día. Un líder debe ser capaz de gestionar tanto la información, que está vinculada a los datos objetivos, pero principalmente la comunicación, que incluye un enfoque personal.

Negociación significa estar consciente de que uno no puede obtener siempre el 100% de su objetivo, pero por lo general debe mediar al menos un poco. En la negociación existe el riesgo de llegar a un punto muerto, mientras que las cosas deben seguir adelante. Es importante saber que en una negociación o en un acuerdo las cosas realmente importantes no son las que se proponen abiertamente. Generalmente están ocultos. En otras palabras, las razones expresadas no son generalmente las realmente importantes. Es necesario llegar a los realmente importantes.

Además, es importante evitar la "polarización" también llamada "pared contra pared". Las cosas deben continuar. En el caso de polarización / radicalización, es importante encontrar una tercera vía para salir de la trampa "pared contra pared" (después de M. Ghazal, trabajador de negociación profesional de la ONU).

Bibliography and tools

3. Competencias Básicas Específicas para Gerentes

3.5. Planificación estratégica y toma de decisiones

Definición: Ésta es también una parte muy importante del papel del encargado. Debe tener en su mente la idea básica de que un negocio es y se mantiene vivo cuando el mercado (clientes, clientes) apreciar y remunerar los servicios y productos que el negocio propone.

El mercado en curso de aprobación - expresado mediante la compra de productos de la empresa - debe ser entendido como un "imán del futuro".

¡El futuro debe ser entendido como el lugar donde la compañía pasará su próxima vida!

Estar demasiado concentrado en los datos actuales debería estar equivocado, tanto como concentrarse demasiado en el futuro.

Equilibrar los dos aspectos es la característica básica del arte de gestión.

Las personas que trabajan en la empresa familiar deben ser conscientes y sentirse en un "barco" donde el capitán y sus oficiales son conscientes del puerto y son capaces de mantener la ruta segura. Sin embargo, no es en el corto tiempo que el negocio debe ser el plomo, pero en la visión de medio-largo plazo.

La toma de decisiones : es el motor en el papel de gerente. Después de muchos análisis, el momento de la decisión debe venir. La toma de decisiones es algo entre tomar un riesgo parcial y hacerlo sobre una base de referencia segura. Sin embargo, siempre la decisión de negocios debe tomarse en tiempos turbulentos, y con "pros y contras" opciones. El papel de gerente es proponer al emprendedor las diferentes alternativas.

También sugiere su opinión, pero finalmente respetando la visión del empresario ... a menos que sea demasiado loco! Esto puede suceder cuando los líderes Jóvenes quieren tomar el liderazgo sin acumular una experiencia básica dentro de la empresa.

3. Competencias Básicas Específicas para Gerentes

3.6. Habilidades financieras y económicas.

Definición: Estos aspectos son necesidades básicas en la cultura del gestor, ya que el empresario a menudo no las domina bien, ya que a menudo lo hace por intuición. Las habilidades económicas son sin embargo básicas para el empresario también. El lado financiero es, por el contrario, un poco más técnico, y necesita un conocimiento técnico más centrado. En este caso el gerente debe ser el partidario que puede dar la información básica al CEO.

Un empresario famoso, Luciano Benetton, que comenzó su vida laboral en una pequeña tienda, con el papel de control administrativo y financiero, utiliza para decir:

"Si hubiera estado todo el tiempo centrado en el control administrativo y financiero, nunca habría sido capaz de construir la gran empresa de Benetton. Sin embargo, si no hubiera tomado el cuidado del control administrativo y financiero, nunca habría podido construir la gran firma de Benetton.

3. Competencias Básicas Específicas para Gerentes

3.7. Gerencia general de negocios

Definición: General Business Management es una definición resumida de todo lo que un administrador debe ser capaz de hacer. En esta plataforma encontrará los componentes específicos de General Business Management.

La Cultura de Calidad Total puede ser una buena idea resumida del concepto básico de Gestión General. Los pilares son Visión, Misión, Valores, Factores Competitivos, y un enfoque particularmente enfocado a los aspectos interpersonales y emocionales.

El consejo básico, sin embargo, es que el gerente no sólo se centra en la actividad diaria, sino - como el famoso autor de negocios Tom Peters dice - "es capaz de escribir a mano sobre un sobre de correo aún no abierto todas sus cifras básicas de negocios" . En una definición más técnica, recordemos que las cifras básicas de una empresa deben incluirse en un resumen de una página. ¡Y no porque las cifras estén escritas en una dimensión muy pequeña!

Particularmente en un negocio familiar durante las fases de transferencia sin embargo, la Visión General no debe olvidar nunca los aspectos emocionales que implican las relaciones humanas entre el negocio y los miembros de la familia. La experiencia de campo demuestra que, más allá de todos los aspectos técnicos y algunos aspectos "mecanicistas", son finalmente tales que determinan la evolución final del proceso de transferencia.

3. Competencias Básicas Específicas para Gerentes

3.8. Gestión de recursos humanos:

Definición: La gestión de recursos humanos es probablemente una forma obsoleta de expresar la necesidad de ser capaz de dirigir a la gente. Significa conducir a las personas como individuos, no sólo como recursos, como si fueran material duro.

Hablar de liderazgo debería ser suficiente para tratar el tema.

3. Competencias Básicas Específicas para Gerentes

3.9. Conocimiento tácito:

Definición: El lado humano y personal es muy importante en el negocio familiar. La experiencia de campo muestra que muy a menudo los líderes empresariales exitosos son originales y no del todo "estándar". Este hecho los lleva a tomar decisiones originales y para entender de antemano algunas tendencias económicas. Cuando desaparezca el fundador, también desaparecerá parte de su entrada de impresión. Esto suele ser un problema para toda la empresa, ya que el enfoque de Senior es a menudo un "enfoque de venta".

¿Cómo mantener viva una tal clase de características personalizadas? Una forma es analizar el estilo particular de Senior, en hechos no sólo en descripciones de palabras, y tratar de dejar que los mejores continúen, sin forzar este tipo de actitud. Por ejemplo, usted podría analizar la forma en que la gente es reclutada, seleccionada, estimulada y despedida; Cómo los proveedores son elegidos y tratados; Cómo se modifica o refuerza dinámicamente la política de mercado Una vez codificadas, estas "cualidades virtuosas, actitudes y enfoques" deberían ser al menos discutidas por los sucesores potenciales, y esto será cada vez más útil cuando el "viejo líder" tendrá un papel en explicar su propio enfoque.

VIDEOS

<https://www.youtube.com/watch?v=-WiixyDaUt0>

ARTÍCULOS

<http://mba.americaeconomia.com/blogs/ie/la-gestion-de-la-familia-en-la-empresa-familiar/>

<http://carlosavaneqast.blogspot.com.es/2012/01/10-secretos-para-manejar-una-empresa.html>