

Об авторе

Ольга Вячеславовна Берестова — врач, кандидат медицинских наук, ментор, генеральный директор ведущего медицинского холдинга Южно-Уральского округа: клиник «ДНК», «Забота» и «Диплекс».

- С 2001 года в бизнесе. «ДНК Клиника» с 2021 года входит в топ-200 клиник России в рейтинге издания Vademecum.
- Имеет степень Executive MBA.
- Автор бизнес-модели управления частной клиникой, обладатель патента «Трехконтурная бизнес-модель управления клиникой».
- Входит в топ-100 генеральных директоров России с 2017 года.
- Эксперт по развитию и масштабированию бизнеса.
- СЕО и ректор Медицинского корпоративного университета. МКУ — номер один в обучении руководителей и сотрудников клиник по количеству программ в концепции lifelong learning.

Автор книг «Мотивационная консультация пациента», «Правила врачебного приема», «Эффективная бизнес-модель современной клиники», «10 слагаемых успеха администратора», «Как открыть клинику своей мечты», «Управление клиникой. Практические рекомендации на каждый день».

Введение

Интересный и тревожный факт: в среднем *топ-менеджеры выгорают всего через три года*. Конечно, это можно объяснить тем, что на плечах руководителей высокая нагрузка и огромная ответственность. Однако, наблюдая за управленцами, я вижу, что ключевая проблема большинства из них — *неправильная постановка целей и неверные действия в процессе их достижения*.

Даже самые образованные и опытные люди доходят до крайней степени истощения, если не умеют правильно распределять время и энергию.

Первое, что стоит сделать любому руководителю, чтобы грамотно распоряжаться своими ресурсами, — *поставить цели*: перед собой, перед компанией и перед всеми сотрудниками. Второй шаг — *спланировать достижение этих целей*. Казалось бы, это достаточно очевидные действия, но давайте будем честны: мало

кто действительно использует в своей работе инструменты целеполагания и планирования.

Собственнику кажется, что цель есть в его голове, *ему она более или менее ясна* и этого достаточно. Прийти к этой цели планируется *как-нибудь*. Девяносто процентов управленцев не считают нужным планировать. С одной стороны, мне это понятно, ведь турбулентный российский рынок то и дело подбрасывает сюрпризы — едва ли не выбивает почву из-под ног. Но если вы *примерно понимаете, к чему идете*, и прийти к этому собираетесь *как-нибудь*, то и результат будет *примерно какой-нибудь*. Чаще всего — вовсе не такой, каким вы его представляли. Если вы не выстраиваете маршрут к ожидаемому результату, а идете на ощупь запутанными путями, это оборачивается потерей времени и энергии, а в конечном итоге — выгоранием. Многие из нас знают это состояние: после долгого рабочего дня человек приходит домой, падает на кровать и просто смотрит в потолок — без сил и удовлетворения от достигнутого.

Системный подход к достижению целей, о котором я расскажу в этой книге, поможет вам двигаться к запланированному легко и смело, без переутомления и выгорания. Я собрала материал, который даст возможность *осознанно ставить бизнес-цели и достигать их вместе с командой*. Это снизит риск выгорания, позволит вам двигаться планомерно. Полезность

собранных в книге инструментов подкреплена моей практикой и многолетними наблюдениями за сотрудниками и коллегами.

Рекомендую вам во время чтения держать под рукой ручку или карандаш, чтобы делать пометки. На протяжении всей книги я буду задавать вопросы, важные для вашей рефлексии. Хорошенько обдумайте ответ — записать его можно будет в специальном поле. Также, если потребуется, делайте пометки на полях.

Пожалуйста, не игнорируйте вопросы и задания, которые вы найдете в каждой главе (совете)! Чтобы знания не остались просто информацией в вашей голове и действительно принесли вам ощутимую пользу, очень важно сразу внедрять их в практику. Отвечая на предложенные вопросы, вы зададите нужный вектор и сделаете важные шаги *в направлении развития*. Главное — сможете четко понять, как вам достичь желаемой цели.

Надеюсь, в этой книге вы найдете много полезных для себя лайфхаков и инсайтов! Даже если какая-то информация покажется вам известной, задайте себе вопрос: «Действительно ли я применяю это в своей работе?» Если ответ будет отрицательным, рекомендую брать это на заметку и срочно исправлять ситуацию.

Небесполезного чтения вам, коллеги!

ЧАСТЬ 1

Формулируем цели и вовлекаем сотрудников

Каждая компания — это детище ее собственника. Как известно, от осинки не родятся апельсинки. Компания — прямое отражение ее владельца или руководителя. Соответственно, *чтобы понять, куда двигать компанию, нужно сперва осознать, куда вы сами направляетесь, к чему стремитесь.* Я расскажу вам, какие инструменты вы можете применять как для постановки целей в личной жизни, так и для определения вектора развития компании.

В этой части мы также поговорим о том, *что такое рыночная корпоративная культура* и почему топ-менеджеру важно уделить внимание ее построению. Забегая вперед, отмечу: такая корпоративная культура требует, *чтобы каждый ваш сотрудник понимал свою роль в достижении общих целей и ощущал свою ответственность за результат.*

Итак, полагаю, вам уже не терпится взять на вооружение полезные инструменты и лайфхаки. Давайте приступим!