



Внутренний имидж редакции:

5

вещей, которые помогут повысить
привлекательность вашей газеты в глазах
сотрудников и клиентов



Что такое внутренний имидж?



Образ СМИ в глазах его сотрудников и руководителей, их отношение к работодателю и эмоциональный настрой

Имидж зависит:

1. От психологического климата в коллективе
2. От мотивированности сотрудников
3. От личности руководителя и стиля его работы
4. От системы внутренних коммуникаций
5. От кадровой политики компании



Цитата

«Вкладывать средства во внешний PR и не заботиться о внутреннем — бесполезная трата денег»

А.Бинецкий



1. Психологический климат: минимум конфликтов!



3 любопытных факта о рабочей атмосфере:



- 1. До 15%** общего рабочего времени теряется из-за конфликтов и связанных с ними переживаний
- 2. 4 из 5** коллективов, где царят **хорошие** отношения выпускают продукцию **отличного и хорошего качества**. А там, где климат нездоровый – только 60% «выдают» среднее качество, а 40% -- плохое.
- 3. 33%** конфликтов происходят из-за **психологической несовместимости**, **15%** -- из-за **неправильного подбора кадров**

Что такое психологический климат?



мнения, оценки и отношения к окружающей на работе обстановке: коллегам, ценностям, стилю руководства, условиям труда.



По мнению **91%** россиян, **неблагоприятный психологический климат в коллективе – веская причина для того, чтобы покинуть компанию.**

Такие результаты показал опрос, проведённый Исследовательским центром рекрутингового портала SuperJob.ru среди 1800 респондентов из семи округов РФ.

Что такое психологический климат?

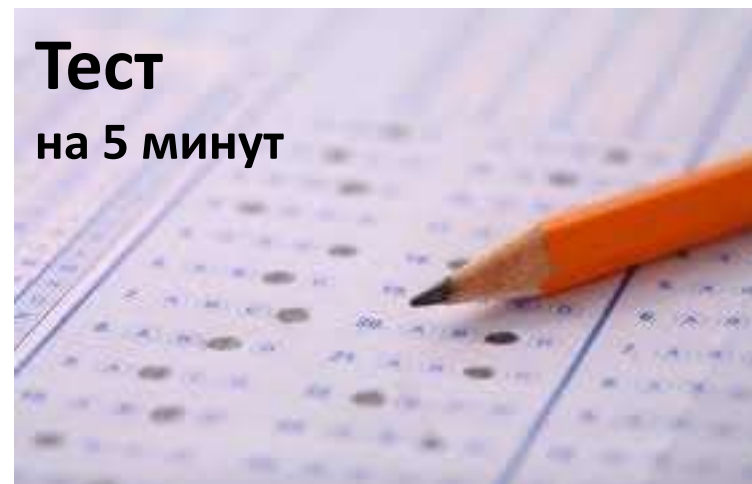


Доверие
Эмпатия
Творчество
Ответственность
Этичность
Внимание
Конструктивная критика

На климат влияют:

- Стиль руководства
- Мотивация
- Психологическая совместимость
- Личная жизнь
- Организация работы
- Этика и корпоративные нормы

Тест
на 5 минут



2. Мотивация: деньги решают не все



Стимулирование работников на достижение общей цели, подкрепление внутренней движущей силы



Из-за отсутствия интереса к работе люди в среднем тратят **25%** рабочего времени. Экономике США это обходится в сумму от **270** до **343 млрд.** долларов в год (*Gallup*).

Ради чего мы ходим на работу?



**Абрахам
Маслоу**
ПСИХОЛОГ

Ради чего мы ходим на работу?



«Карьерные якоря»

Эдгара Шейна

Профессионал: необходимость «расти» и повышать свое мастерство

Руководитель: желание быть лидером и заниматься оргработой

Независимый: потребность вести свой проект, работать индивидуально

Консерватор: традиционность, стабильность, размеренность, безопасность – его приоритеты

Предприниматель: хочет принимать участие в новых проектах, создавать их

Общительный: хочет помогать другим, устанавливать эмоциональные связи

Борец: вытянет любой проект, чтобы доказать себе и другим, что способен на все

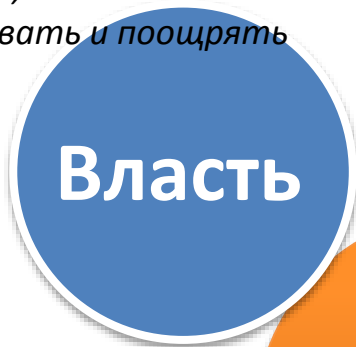
Фрилансер: правила и нормы менее важны, чем результат



Ради чего мы ходим на работу?



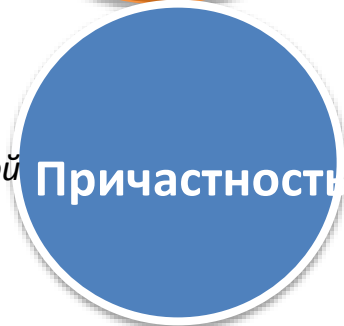
- 1) предлагать более содержательную работу;
- 2) демонстрировать положительную обратную связь с результатами;
- 3) высоко оценивать и поощрять результаты;



- 1) предоставлять возможности для обучения и развития;
- 2) поручать сложную и важную работу;
- 3) поощрять творчество.



- 4) привлекать подчиненных к формулировке целей и выработке решений;
- 5) делегировать подчиненным права;
- 6) продвигать по службе или мотивировать реальной надеждой на продвижение;
- 7) обеспечивать обучение и переподготовку.



- 1) не мешать возможности общаться на работе;
- 2) создавать дух команды;
- 3) периодически проводить совещания;
- 4) не разрушать неформальные связи;
- 5) способствовать социальной активности вне работы.



**Дэвид
Мак-Клелланд**
психолог

Топ-7 способов снизить мотивацию



1. Нарушение джентльменских договоренностей;
2. Задвигание талантов;
3. Игнорирование идей и инициативы;
4. Низкая сопричастность;
5. Отсутствие видимых достижений;
6. Отсутствие признания;
7. Отсутствие изменений в статусе сотрудника.

Помните:

сотрудник с высокой мотивацией – **лояльный** сотрудник

В компаниях с низкой текучестью кадров вовлеченные (лояльные) сотрудники увольняются на **51% реже** и совершают на **27% меньше** прогулов, чем их невовлеченные коллеги. Лояльные сотрудники приносят на **12% больше** прибыли

Какие бывают сотрудники?



1.



2.



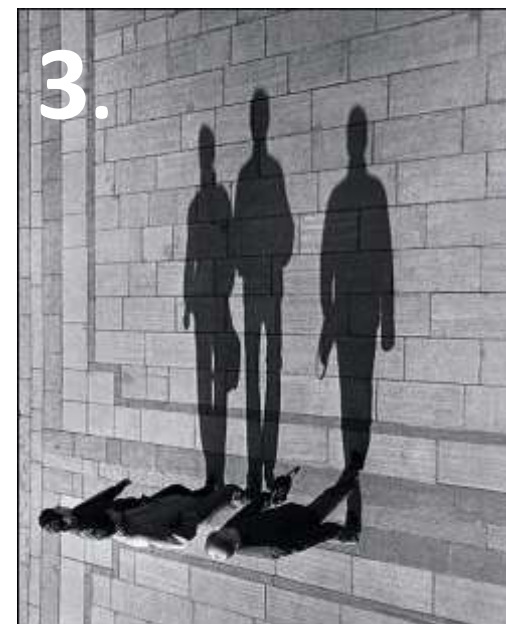
- Карьерист
- Культурник
- Разгильдяй

А. Колесниченко. Прикладная журналистика
М. Литвак. Командовать или подчиняться?



4.

3.



Какие бывают сотрудники?



5 стилей мышления



1.

Аналитик

четкость
рациональность
методичность
факты

+ хорошие стратегии
- не спешат, плохо адаптируются



2.

Прагматик

опыт
гибкость
предприимчивость
практика

+ хорошо начинают, быстрые
- не любят регламентации, однообразия



3.

Реалист

деловитость
общительность
факты
конкретика

+ управленец и переговорщик
- не эмоциональный



4.

Идеалист

чувствительность
гармония
эмоции
+ «эмоциональный лидер», переговорщик
- мягкий, податливый



5. Синтезатор

Какие бывают сотрудники?



Полезная книга:

Психологические портреты персонала: типология и диагностика. Под ред. Ю.П. Платонова, СПб.: Речь, 2003.



Какой у вас тип личности?

Опросник К. Леонгарда

<http://www.psyline.ru/leongard.htm>

Тест
на 15 минут



3. Эффективное руководство: редактор меня понимает



Цитата

**«По большей части
сотрудники
уходят от начальников,
а не из компаний»**

*Роберт Саттон,
профессор, автор
исследований в области
менеджмента и мотивации*



52%

конфликтов в
коллективе
случаются по вине
руководителей

Вы – лидер или руководитель?



**Лидерство
способно поднять
эффективность
труда на 40%**

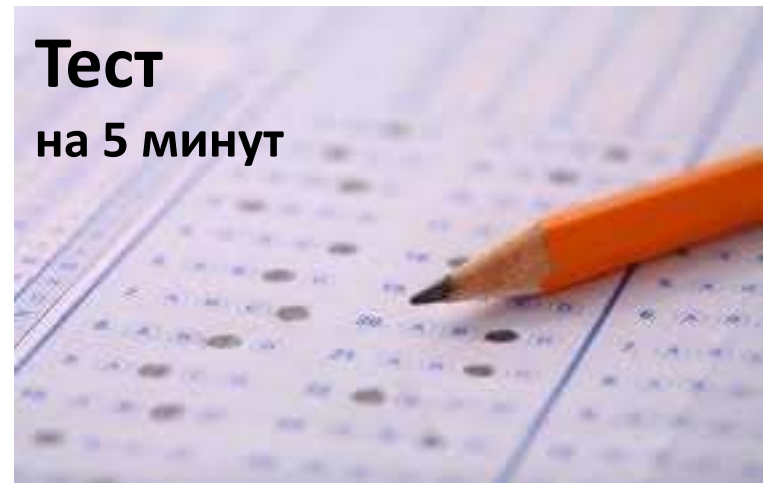
(Г.Кунц, С. О'Доннел)

Факт

Исследование **А.А. Русалиновой** более чем **420** коллективов показало, что там, где: производительность труда была **80-100%** формальный и неформальный лидер совпадали только в **39% случаев**, а там, где производительность **120%** -- в **70% случаев**.

Тест

на 5 минут



Тест: стиль вашего руководства (тест К. Левина)



Стиль управления	Номера ответов-утверждений
Авторитарный	1, 6, 7, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 30, 31, 36, 37, 42, 43, 48, 49, 54, 55, 60
Либеральный	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59
Демократический	3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28, 33, 34, 39, 40, 45, 46, 51, 52, 57, 58

Вредные советы: 10 секретов ужасного редактора



1. Никому не доверяй! Сделать хорошо – значит, сделать самому.
2. Контролируй все «от» и «до». Побольше письменных правил.
3. Ругай публично – пусть знают, кто виноват!
4. Если работник «тянет» – загружай побольше.
5. Ничего не рассказывай и не афишируй. Их дело – работать.

6. Работать – с 9 утра. Без всяких чаев и шуточек.
7. Все ваши идеи и креатив – только на благо редакции. Журналистика – призвание, а не работа.
8. От природы человек ленив.
9. Лучшие стимулы – деньги и страх увольнения.
10. Объясняют менеджеры, а я – управляю.

Памятка для начальника



1. **Делайте акцент на индивидуальном.** Цените способности каждого сотрудника и заботьтесь о максимальном их применении.
2. **Опирайтесь на потребности и стимулы работника.** Каждый из нас стремится к своей цели: записка с благодарностью, свободный график, премия – равнозначны.
3. **Не давите и наказывайте, а поощряйте и убеждайте.** Атмосфера страха приводит к «отбыванию» работы, а стимулирование – к творчеству.
4. **Четко формулируйте задания, но оставляйте свободу творчества.** Обозначьте цель, но пусть подчиненный достигнет ее самым удобным способом.
5. **Делегируйте власть.** Не бойтесь распределять ответственность между коллективом – истинный лидер вдохновляет на достижение цели, а не работает надсмотрщиком.
6. **Искренне интересуйтесь людьми, а не откупайтесь подачами.** Каждый ощущает, когда в нем видят личность, а когда – дежурно и кондово хвалят.
7. **Держите всех в курсе событий.** Открытые информационные потоки внутри редакции не дают плодиться слухам.



4. Корпоративный дух: мой коллектив – вторая семья



**Как развивать
корпоративную
культуру в
редакции?**

5. Работа с кадрами: «это хорошая газета!»



HR-брендинг

Объясняйте (кураторство, инструкции)
общайтесь (сайт, «пятиминутки», опросы)
бужьте (тренинги, личностный рост)

Сельская газета в сельской жизни
Белорусская НИВА

Конференц-зал «Белорусской нивы»

медицина **Здоровье**

Жлобинское сражение генерал Козакова

20 апреля/2011/7.45

Поиск В новостях Войти

Главная Редакция Агро-инфо Спецрассказы Подписка Реклама ТВ-программы Стратегическое бюро Архив

БЕЛАРУСКАЯ ВЭСЬКА 1927

В ФУТБОЛЬНОМ МАНЕЖЕ
г. Минск, пр. Победителей, 25/2
tibo 2011

Редакция/Сотрудники

Мельто Анжелика Александровна
Заместитель главного редактора
Тел. (8017) 287-19-05

Родилась в г. Городок Витебской области, а через год вместе с родителями переехала в г. Марьина Горка (Минская область), где и закончила СШ. Высшее филологическое образование получила в Минске в 1993 году. Первые шаги в журналистике и первые публикации (осень 1992 года) — в одной из самых популярных на тот момент белорусских газет «Знамя юности».

В 1995 году пришла в газету «Республика», где и прошла настоящую школу журналистской и организаторской работы. Начала здесь в должности специального корреспондента отдела социально-бытовых проблем, продолжила обозревателем этого же отдела, а в 2004 году возглавила службу «республиканских» новостей. Пять лет с удовольствием руководила самым мобильным, несложным и креативным отделом в газете.

С августа 2009 года — заместитель главного редактора газеты «Белорусская нива».

Куратор отделов писем, новостей, социальных проблем и различные творческие проекты редакции.

Belniva.by
Aif.by

Владимир Степанов

преподаватель кафедры социологии
журналистики



+37529 348-94-32



stepanov.pressa@gmail.com



vladimir.pressa