***1. Какие решения нужно принять директору филиала (список действий)?***

1.Обсудить с собственником, а лучше и с заместителем генерального директора по развитию, которым является его жена, какие у них планы на будущее по развитию своего бизнеса. Попытаться понять какой управленческой функции хочет придерживаться собственник. Если у собственника нет понимания в этом вопросе, попробовать объяснить, как правильно выстроить процесс взаимосвязанности управления функций между собой. Выбрать с ним главную цель, которую он желает получить от своего бизнеса. Так как из кейса ясно, что цели его часто меняются и не завершаются до появления новой цели. Это показывает, что в результате большого количества целей происходит рассевание целей.

Значит, собственник не совсем понимает, как должен развиваться его бизнес, нет выработанного плана. Результаты этой неопределенности будут влиять на работоспособность его сотрудников. Для эффективности достижения целей лучше пользоваться системой SMART(системной постановкой цели), с помощью которой можно построить алгоритм запросов, модифицировать под себя (что на первом плане, что на втором).

2. Предложить не навязчиво пересмотреть свой стиль управления и все-таки, плавно перейти к демократическому, так как если собственник не будет доверять выполнение заданий своим подчиненным, а будет делать, контролировать, проверять все сам, у него не останется времени на управление своего бизнеса. Если руководитель начнет хотя бы частично делегировать свои задачи и цели на своих сотрудников, он поймет, что руководить демократическим стилем намного перспективнее, чем авторитарным. Тем самым и решится вопрос доверия с заместителем генерального директора по развитию, которым является его жена.

3. Рассмотреть с собственником вопрос о доверии к своим сотрудникам, учитывать их мнение, прислушиваться. С этим решением и возникнет обратная связь со своими сотрудниками. К нему больше будет обращений по решению той или иной задачи ("Как лучше это сделать?", "Как эффективней подойти к этой задаче?" и т.д.). В результате можно будет избежать нерешенности заданий и накапливания их. А чем больше будет доверия, тем меньше будет времени уходить на поездки по филиалам, тем больше будет времени управление своим бизнесом.

4. Доверие составу директоров при совещании с ними поможет собственнику понять, где инцидент, как его исправить, почему снижаются финансовые показатели, почему нет прибыли.

Если он не обсуждает это на собрании, значит, нет доверия к руководителю филиала. Руководителю филиала предлагаю настроить доверительные отношения с собственником.

И если есть в отчетах руководителя филиала негативная тенденция, ему бы не помешало еще и пересмотреть свою работу в повышении эффективности бизнеса. Так как ссылки на кризис, на увеличении конкуренции и т.п. (это все оправдания) и говорит о не компетентности руководителя филиала.

***2. Как повысить уровень доверия и исключить собственника из повседневных решений?***

Чтобы повысить уровень доверенности собственника, руководителю филиала нужно нацеливание на результат поставленной задачи собственником. Если в филиале собственник будет видеть динамику в развитии филиала и положительные результаты поставленных задач. Руководитель сможет в первых поднять свой статус компетентности и во вторых завоевать доверие собственника, тем самым исключит его из повседневных решений. А это значит, филиал в надежных руках и нечего его контролировать по мелочам.

***Как увеличить эффективность деятельности (заниматься важными стратегическими задачами)?***

Чтобы повысить эффективность деятельности, нужно придерживаться стиля управления демократического, который позволить учитывать мнения сотрудников и делегировать свои полномочия в решении задач подчиненным. Собственнику следует применять планирование, направить все усилия всех сотрудников на выполнение поставленных целей.

***4. Каким образом можно повлиять на собственника?***

Не нужно влиять на собственника. Так как он определяет направления развития своего бизнеса. Предприниматели в развитии бизнеса люди не глупые иначе бы у них его не было. Руководителю филиала нужно стать ему помощником, эффективным управляющим на которого можно положиться. Инициативным быть нужно, но из предлагаемых ему предложений собственник сам выберет, что подходит его бизнесу.

***5. Как привлечь внимание собственника к комментариям по финансовым показателям?***

Собственника интересует лишь три вопроса Какие финансовые показатели были раньше? Какие финансовые показатели мы имеем сейчас? Какие финансовые показатели будут в будущем?   
Запрашивать обратную связь. Обсуждать с ним вопросы, типа "Что вы думаете по этому…?"

***6. Как Вы считаете, какой стиль управления (для собственника и для руководителя филиала) оптимален в данной ситуации? Как убедить собственника изменить стиль управления (и возможно ли это)?***

Пересмотреть свой стиль управления и перейти к демократическому стилю управления, так как если собственник будет делать, контролировать, проверять все сам, у него не останется сил и желания на управление своего бизнеса.

Для руководителя филиала стиль управления авторитарный. Общие принципы контроля, деятельности исполнения работы филиала, мониторинг и оценка помогли бы эффективней развивать работу бизнеса.

1. Руководителю следует придерживаться управленческой функции, т.е. выстроить процесс взаимосвязанности управления функций между собой.

2. Выбрать главную цель, которую он желает получить от своего бизнеса. Так как ясно из кейса, что цели его часто меняются и не завершаются до появления новой цели. Это показывает, что в результате большого количества целей происходит рассевание целей.

Значит, собственник не совсем понимает, как должен развиваться его бизнес, нет выработанного плана. Результаты этой неопределенности будут влиять на работоспособность его сотрудников. Для эффективности достижения целей лучше пользоваться системой SMART(системной постановкой цели), с помощью которой можно построить алгоритм запросов, модифицировать под себя (что на первом плане, что на втором).

3. Пересмотреть свой стиль управления и все-таки, плавно перейти к демократическому, так как если собственник не будет доверять выполнение заданий своим подчиненным, а будет делать, контролировать, проверять все сам, у него не останется времени на управление своего бизнеса. Если руководитель начнет хотя бы частично делегировать свои задачи и цели на своих сотрудников, он поймет, что руководить демократическим стилем намного перспективнее, чем авторитарным. Тем самым и решится вопрос доверия с заместителем генерального директора по развитию, которым является его жена.

4. Начать доверять своим подчиненным, учитывать их мнение, прислушиваться. С этим решением и возникнет обратная связь со своими подчиненными. К нему больше будет обращений по решению той или иной задачи ("Как лучше это сделать?", "Как эффективней подойти к этой задаче?" и т.д.). В результате можно будет избежать нерешенности заданий и накапливания их.

5. Поиск своих неудач собственник должен вместе со своим ищет неудачи своей прибыли