



ВЫПУСК 6: СОЗДАНИЕ КУЛЬТУРЫ, ДВИЖИМОЙ ЦЕННОСТЯМИ. ЧАСТЬ 2

ЗАМЕТКИ ВЫПУСКА

Спасибо, что присоединились к Лидерскому подкасту Крега Грошела. Если Вам нравится то, чему Вы здесь учитесь, поделитесь этим со своими друзьями, семьей или коллегами, и давайте развивать лидерские навыки вместе!

Сегодня мы продолжим с того места, где Крег остановился в выпуске «Создание культуры, движимой ценностями. Часть 1». В выпуске 5 он поделился первыми тремя принципами построения культуры организации вокруг ее ценностей: честно определите, о каких Ваших ценностях говорят Ваши действия, выявите Ваши личные ценности и ценности ключевых лидеров организации, и сократите ваши ценности до десяти или еще меньшего количества.

Если Вы пропустили выпуск предыдущего месяца, то можете найти его на <https://liderstvo.life.church/>

Давайте посмотрим на последние два принципа создания культуры, движимой ценностями:

- 1. Четко определив Ваши ценности, опишите их короткими, жизнеутверждающими высказываниями.** Если Вы не можете выразить Ваши ценности в формате Твиттера, значит, формулировки слишком длинные. Если они не цепляют чувства, значит, фразы слишком сухие. Если они не побуждают Вас к действию, найдите себе другие ценности. Мы хотим, чтобы наши ценности были запоминающимися, «заразными» и эмоциональными.
- 2. Формируйте культуру и воспитывайте людей, основываясь на Ваших ценностях.** Руководите, исходя из ценностей настолько, будто от этого зависит абсолютно все. Почему? Потому что так оно и есть! Организации не изменяются – изменяются люди. Когда меняются люди,

они меняют организации. Если Вы хотите изменить культуру, измените отношение людей.

Что все это значит для управления Вашей организацией?

- Ищите и нанимайте работников в соответствии с Вашими ценностями. Вы можете научить человека навыкам, но не можете научить его ценностям.
- Избавляйтесь от людей с кардинально отличающимися ценностями. Если Ваши ценности не совпадают с организацией, сделайте всем услугу и найдите себе другое место.
- Если Вам не нравится то, куда Вы движетесь, измените направление.

Четыре преимущества культуры, движимой четкими ценностями:

1. Четкие ценности привлекают соответствующих людей и отталкивают неподходящих.
2. Правильные ценности приводят к правильным действиям.
3. Понятные ценности снижают необходимость в разбирательствах и выяснениях.
4. Людям нравится быть частью организации с ясным видением и ценностями.

ВОПРОСЫ СЛУШАТЕЛЕЙ

У Вас есть вопросы к Крегу? Отправляйте их на e-mail: liderstvo@life.church

«Что бы Вы посоветовали человеку, который желает выйти из-под влияния доминирующего, скрытного или непредсказуемого лидера? Я обнаружил, что это очень похоже на разрыв отношений, построенных на насилии»

Прежде всего, важно восстановиться. Также Вам стоит вынести из этого уроки. Спросите себя: «Что я, как лидер, буду делать иначе?» Идите вперед и не бойтесь снова доверять другим.

«Какие шаги Вы посоветуете предпринять, чтобы провести команду из волонтеров через сложные для них изменения?»

Люди меняются только в двух случаях: либо они этого хотят, либо они вынуждены. На самом деле, люди не противятся переменам – обычно им просто не нравится способ, которым мы хотим заставить их меняться. Очень важно помочь людям увидеть, почему эти изменения являются необходимыми.

Насколько это возможно, позвольте им самим поучаствовать в проведении реформ. Помните, что люди всегда будут жаловаться. Будьте готовы

столкнуться с временным спадом в Вашей работе. Однако постоянно напоминайте, что изменения неизбежны, тогда как прогресс – дело выбора.

«Эффективный лидер должен уметь делегировать. Как Вы определяете, что нужно поручать другим и кому именно?»

Когда мы говорим о делегировании, главная цель – доверить другим все, с чем они могут справиться, чтобы, в конце концов, делать только то, с чем справитесь только Вы. Здесь очень важно обратить внимание на подготовку кадров и предоставление им обратной связи.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Как Вы можете усовершенствовать формулировку Ваших ценностей, чтобы сделать их запоминающимися, «заразными» и эмоциональными?
 2. Есть ли в Вашей команде люди, которые не воспринимают Ваши ключевые ценности?
 3. Какие три вещи Вы можете сделать, чтобы эти ценности еще глубже проникли в Вашу организацию?
-

РЕСУРСЫ ВЫПУСКА

Оставить отзыв: www.go2.ic/leadershippodcastitunes

Catalyst One Day: www.catalystconference.com/oneday

Смотрите проповеди Life.Church: www.life.church/watch

Больше о Креге: www.craiggroeschelbooks.com

Бесплатные церковные ресурсы: www.life.church/churches

СВЯЗЬ С КРЕГОМ

Задайте вопрос: liderstvo@life.church

Facebook: www.facebook.com/craiggroeschel

Twitter: [@craiggroeschel](https://twitter.com/craiggroeschel)

Instagram: [@craiggroeschel](https://www.instagram.com/craiggroeschel)

Snapchat: [@craiggroeschel](https://www.snapchat.com/add/craiggroeschel)

Periscope: [@craiggroeschel](https://www.periscope.tv/craiggroeschel)