

ВЫПУСК 11: ГОТОВНОСТЬ К ПЕРЕМЕНАМ. ЧАСТЬ 2

ЗАМЕТКИ ВЫПУСКА

Спасибо, что присоединились к Лидерскому подкасту Крега Грошела! В выпуске «Готовность к переменам, часть 1» Крег разъяснил первый из трех принципов правильного отношения к изменениям в самом себе и своей организации: «Измените свое восприятие перемен!» Во второй части этой темы он делится еще двумя ключевыми мыслями.

2. Определите, что нужно изменить

«Измените вопросы, которые Вы задаете, и Вы измените то, как Вы мыслите» – @craiggroeschel

[поделиться твитом](#)

У некоторых организаций есть проблемы, о которых они не догадываются. Вместе с тем, многие знают о своих проблемах, но ничего не предпринимают по этому поводу. Они просто смирились с таким положением вещей.

«Никогда не ропщите на то, что сами допускаете, и не жалуйтесь на то, что сами покрываете» – @craiggroeschel

[поделиться твитом](#)

Чтобы определить, что нуждается в переменах, обратите внимание на то, что происходит, и то, чего не происходит. Прислушивайтесь к тому, о чем говорят и о чем не говорят.

3. Дерзайте! Чтобы изменить мир, нужно нечто большее, чем мелкие корректировки

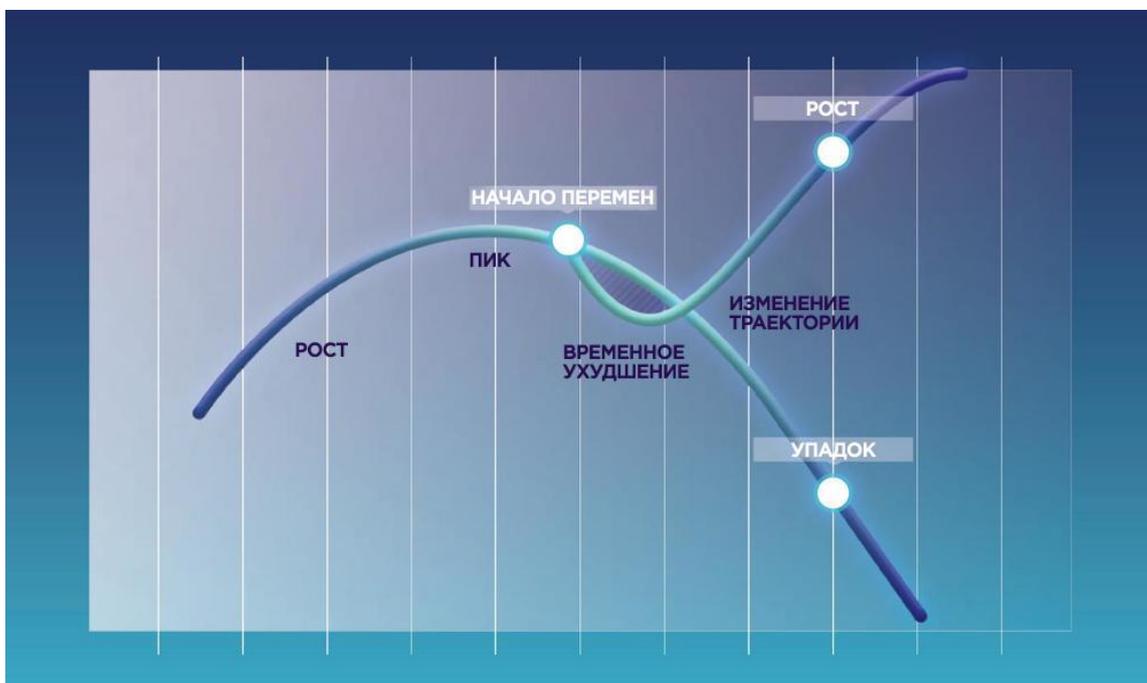
Изменить то, как Вы что-то делаете – это еще не смелость. Смелость – это рискнуть сделать что-то радикально новое. Чтобы обрести ее, Вам нужно

изменить вопросы, которые Вы себе задаете. Этот же принцип можно применить, стартуя бизнес-проект, открывая компанию, устраиваясь на работу или начиная семейную жизнь.

«Смелые идеи не обязательно должны спускаться сверху вниз. Сила Вашей организации в том, сколько в ней людей, имеющих право сказать «Да!» чему-то новому» – @craiggroeschel

[поделиться твитом](#)

На каком-то этапе Ваша организация достигнет пика своего роста. Если не заметить этого, дальше начнется упадок. Не забывайте мысль из первой части темы *«Готовность к переменам»*: наибольшая угроза успеху в будущем – это успех сегодня.



Достигнув пика, растущая организация идет на риск и вносит большие изменения прежде, чем начнется естественное движение вниз. Вначале эти реформы приводят к временному ухудшению ситуации, но если их не сделать, организация рано или поздно перестанет расти и придет в упадок. Каждая успешная компания не раз переживала такие моменты.

«Когда Вы будете на 100% готовы попробовать что-то новое, окажется, что уже слишком поздно» – @craiggroeschel

[поделиться твитом](#)

«Никогда не становитесь на защиту старого, если Бог призвал Вас создавать новое» – @craiggroeschel

[поделиться твитом](#)

Помните, чтобы стать хорошим лидером, Вам необязательно все знать! Просто будьте собой. Люди скорее пойдут за тем, кто будет настоящим, чем за тем, кто всегда прав!

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

Выполните упражнение, которое поможет Вам стать лучшим лидером. Обсудите со своей командой следующие вопросы:

1. Что изменяется вокруг нас? Чему мы можем из этого научиться?
2. Если кто-то займет наше место, что он изменит в первую очередь?
3. Что мы продолжаем оправдывать, хотя это нужно изменить?

ВОПРОСЫ СЛУШАТЕЛЕЙ

У Вас есть вопросы к Крегу? Отправляйте их на liderstvo@life.church

«Я читал о том, как важно фокусировать свое время и энергию всего на нескольких, но по-настоящему важных вещах. Что Вы делаете, когда возникает необходимость заняться сразу многими вопросами?»

Вам стоит думать не об управлении временем, а об управлении своими силами. Не все рабочие часы имеют одинаковую эффективность. Определите, когда Вы наиболее продуктивны, и какие Ваши обязанности являются самыми важными. Узнав, что для Вас имеет наибольшее значение, посвятите этому свое лучшее время вначале недели, чтобы потом быть уверенным - самое главное уже сделано.

«Мы сформировали ключевые ценности организации, но пока не определили те, что касаются работы в коллективе. Что бы Вы посоветовали команде, которая ищет свои главные принципы?»

Ключевые ценности – это то, во что Вы верите. Они побуждают Вас двигаться вперед и никогда не отступить. Тогда, как команде нужны ценности, связанные с

поведением. Назовите наиболее эффективных лидеров в Вашей организации. Как они себя ведут? Что у них общего? Объедините похожие модели поведения и сократите их до 5-10 ценностей. Насаждайте эти ценности, руководитесь ими, ориентируйтесь на них, принимая людей на работу – и никогда не идите на компромисс в том, что с ними связано.

РЕСУРСЫ ВЫПУСКА

Оставить отзыв: www.go2.lc/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

Patrick Lencioni, [The Advantage: Why Organizational Health Trumps Everything Else In Business](#)

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)