



## ВЫПУСК 16: СОЗДАНИЕ КУЛЬТУРЫ НАДЕЛЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЯМИ. ЧАСТЬ 1

### ЗАМЕТКИ ВЫПУСКА

Спасибо, что присоединились к Лидерскому подкасту Крега Грошела! Давайте поговорим о том, к каким невероятным последствиям приводит решение возвращать вокруг себя новых лидеров. Ведь мы можем создать хороший продукт, разработать отличную стратегию, план или видение, но при этом все время страдать из-за нехватки качественных кадров.

Ключ к успеху любой организации – определить и развить подходящих людей, а потом наделить их нужными полномочиями.

*«Обычные лидеры работают над созданием правильных стратегий, а самые лучшие – над передачей полномочий правильным людям» – @craiggroeschel*



Один из наиболее ярких примеров такого лидерства – Иисус и Его ученики. Он выбрал двенадцать человек, несколько лет их воспитывал, а потом дал им власть, направив изменить этот мир. Чтобы наделить людей полномочиями, нам потребуются **ясность** и **доверие**. Четко определите, **что** люди должны сделать и **почему** это важно, но оставьте за ними право решать, **как** это будет сделано.

*«Лучший способ узнать, можно ли доверить что-то человеку – просто попробовать это» – @craiggroeschel*



**Ясность без доверия приводит к страху и пассивности.** Донесите людям свои ожидания, а потом не стойте у них над головой. Если другие могут сделать что-то вместо Вас, просто не мешайте им в этом. Иначе Вы запугаете своих подчиненных и парализуете их развитие.

С другой стороны, **доверие без ясности приводит к работе без понятной цели.** Тогда члены Вашей команды готовы броситься в бой, но не знают, что

именно от них требуется. В результате они могут заняться тем, что на самом деле неважно или вообще неправильно. Дать свободу действий без четкого направления означает, в конце концов, привести людей к досаде и разочарованию.

**Ясность** обеспечивает членов команды пониманием Ваших целей и миссии. Она показывает людям, как важно то, что они должны совершить. В свою очередь, **доверие** дает им право на ошибку. Получив от нас «зеленый свет», сотрудники могут смело экспериментировать, пробовать что-то новое и не бояться пойти на риск.

В следующем выпуске мы поговорим о том, как ослаблять личный контроль, сохраняя при этом ключевые ценности организации. Однако первое, чему нужно научиться – это ясность и доверие.

*«Хорошие лидеры не возникают из ниоткуда, сначала их воспитывают, а потом наделяют полномочиями и дают возможность руководить» – @craiggroeschel*



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

## ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

Что Вам, как лидеру, нужно улучшить в первую очередь – **ясность объяснений** или **проявление доверия**? Если это **ясность**, убедитесь, **что именно** Вы хотите донести.

- Какая самая важная цель стоит перед Вашей организацией на этом этапе развития?

Если Ваше слабое место, это **доверие**, спросите себя:

- Почему я не отпускаю какие-то вещи?
- Не являются ли мои стандарты чрезмерно завышенными?
- Может, мне кажется, что только я могу сделать все правильно?
- Не боюсь ли я конкуренции с другими сильными лидерами?
- Что должно измениться в моем сердце, чтобы я начал больше доверять своей команде?

Если Вы не доверяете своей команде, то либо рядом с Вами неподходящие люди, либо Вы неподходящий лидер. В любом случае, кроме Вас этого никто не изменит.

## ВОПРОСЫ СЛУШАТЕЛЕЙ

*«Какие вопросы Вы задаете себе перед принятием важных решений, например, о запуске или прекращении работы каких-то проектов?» – Роберт*

Большинство организаций страдают не от недостатка, а от переизбытка занятости. Они делают множество вещей, не приносящих никакой отдачи. Проанализируйте работу Ваших проектов или целых отделов:

- 1. Нравится ли Вам эта деятельность или Вы просто делаете вид, что здесь все нормально?** Тяжело продвигать то, что Вам самим не по душе.
- 2. Если Вы бы этого не делали, то чем бы занялись взамен?** Вам приведут множество причин, почему этот проект или отдел нельзя закрывать: «Это нравится таким-то людям. Это все еще приносит прибыль. Это изменило чью-то жизнь к лучшему». Наверняка, так и есть, но приносит ли это максимально возможный результат? Может, да, а может, и нет.
- 3. Если бы этого отдела или проекта не существовало, Вы бы стартовали его сейчас?**

Ответив на эти вопросы, Вы сможете сориентироваться, нужно ли заниматься этим дальше или стоит поставить точку.

*«Как сделать так, чтобы моя команда начала внедрять идеи, которые я пытаюсь им предложить? У них сейчас столько работы, что люди просто не хотят браться за что-то новое» – Натали*

Находясь на Вашем месте, я бы спросил себя: «А что, если мои подчиненные и вправду перегружены?» Когда ты сгибаешься от усталости, сложно радоваться новым задачам. Прежде, чем начать делать что-то новое, нужно прекратить делать что-то старое. Но если корень проблемы не в чрезмерной занятости, а в отсутствии у команды интереса, стоит задуматься вот о чем:

- 1. Понимают ли люди, почему это важно?** Сначала нужно объяснить им причины, а уже потом побудить к действию. Ответ на вопрос «Что делать?» теряет смысл без ответа на вопрос «Зачем?».
- 2. Ощущают ли работники, что это их компания?** Если все идеи исходят только от Вас, то команда превращается в обычных исполнителей. Но если люди являются частью процесса, у них возникает чувство собственности. Давайте начнем с нас самих. Прежде, чем обвинить кого-то, мне нужно взять ответственность на себя. Достаточно ли я мотивирую людей? Обладают ли они всеми необходимыми ресурсами? Получают ли достаточно поддержки? Чувствуют ли, что их ценят? Насколько здоровой является наша культура? Если с этим все в порядке, а команда и далее остается пассивной, тогда есть смысл заменить в ней несколько человек.

У Вас есть вопросы к Крегу? Отправляйте их на [liderstvo@life.church](mailto:liderstvo@life.church)

## **РЕСУРСЫ ВЫПУСКА**

Оставить отзыв: [www.go2.lc/leadershippodcastitunes](http://www.go2.lc/leadershippodcastitunes)

Catalyst One Day: [www.catalystconference.com/oneday](http://www.catalystconference.com/oneday)

Смотрите проповеди Life.Church: [www.life.church/watch](http://www.life.church/watch)

Больше о Креге: [www.craiggroeschelbooks.com](http://www.craiggroeschelbooks.com)

Бесплатные церковные ресурсы: [www.life.church/churches](http://www.life.church/churches)

Подпишитесь, чтобы получать заметки выпусков: [liderstvo.life.church](http://liderstvo.life.church)

## **СВЯЗЬ С КРЕГОМ**

Задайте вопрос: [liderstvo@life.church](mailto:liderstvo@life.church)

Facebook: [www.facebook.com/craiggroeschel](http://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)