



ВЫПУСК 19: ПРИНЦИПЫ ПОИСКА САМЫХ ЛУЧШИХ СОТРУДНИКОВ. ЧАСТЬ 1

ЗАМЕТКИ ВЫПУСКА

Спасибо, что присоединились к Лидерскому подкасту Крега Грошела! Одно из главных качеств, которое нужно развить в себе каждому лидеру – это умение выбирать, воспитывать и наделять полномочиями правильных людей. Сила Вашей организации определяется потенциалом ее работников. Вы можете создать лучшую продукцию, стратегию или видение, но в итоге все решат именно кадры. Джим Коллинз как-то сказал об этом: «Наш важнейший актив – не просто люди, а нужные люди на нужных позициях».

«Сильных лидеров привлекают не большие и успешные организации, а видение, которое стоит того, чтобы к нему стремиться» – @craiggroeschel



Сегодня мы поговорим о двух первых принципах поиска новых сотрудников, а еще два – рассмотрим в следующий раз.

1. Начинайте, помня о конечном результате

Это мысль звучит так просто, что некоторые лидеры упускают ее из виду. Составляя описание вакансии, четко определитесь, какой именно работник Вам нужен – перечислите не только обязанности, но и личностные качества. Чтобы найти конкретного человека, Вам нужно иметь о нем конкретное представление.

«Берите на работу не тех, кто нужен Вам сегодня, а тех, кто понадобится и завтра» – @craiggroeschel



Я всегда советую вначале искать кандидатов на руководящие должности внутри своей организации. Из этого правила есть только одно исключение: привлечь кого-то извне имеет смысл лишь тогда, когда нынешний коллектив заражен

нездоровой атмосферой. Если же с внутренней культурой все в порядке, то чтобы ее не утратить, лучше сосредоточиться на поиске кадров в рамках Вашей организации.

2. Будьте предельно избирательными

Лучший способ уволить человека – просто не принять его на работу. Лучше не взять никого, чем взять не того. Плохой член команды обойдется Вам дороже, чем временно незаполненное место. Ошибки в кадровых решениях сейчас отразятся на кадровых решениях потом. Мне говорили, что в нашей церкви самый строгий процесс отбора сотрудников по сравнению со всеми организациями, где люди работали ранее. Почему это так? Потому что мы настолько верим в важность своей миссии, что хотим исполнять ее вместе с лучшими из лучших.

«Есть два решения, при которых нельзя понижать стандарты – это выбор супруги и принятие людей на работу» – @craiggroeschel



Никогда не берите кого-то из чувства безысходности. Обращайте внимание на ситуации, когда Вы уговариваете сами себя. Если Вы эмоционально истощились и устали, это не лучшее время проводить с кем-то собеседования. Если что-то в человеке Вас смущает, не пытайтесь его оправдывать, а наоборот – вникните в это! Ведь если у Вас нет подходящего кандидата, значит это не подходящее время.

Прежде, чем прослушать следующий выпуск, выполните это упражнение лично или вместе с Вашей командой.

1. Определите ключевые ценности Вашей организации. На чем Вы стоите?

То, что Вы цените, определяет то, что Вы делаете, и формирует поведение всей Вашей команды. Ценности создают культуру, поэтому прежде, чем принимать человека на работу, проверьте, что важно для Вас, а что – для него. Если Вам нужно больше информации об этом, пересмотрите два выпуска на тему «Создание культуры, движимой ценностями». [Первая](#) и [вторая](#) части.

2. Перечислите Ваши главные ценности относительно поведения людей

Ключевые ценности касаются того, во что мы верим, а ценности поведения – того, как поступаем. Посмотрите на пять самых сильных лидеров Вашей организации и запишите, что именно их отличает. Как они работают? Какими практическими навыками обладают? Что их мотивирует? Как обстоят дела с творчеством? Юмором? Энтузиазмом? Гибкостью? Концентрацией?

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

ВОПРОСЫ СЛУШАТЕЛЕЙ

«У меня есть ряд подчиненных, которые все время нуждаются в пошаговом руководстве. Как делегировать задания таким людям?» – Кейси

1. **Возможно, Вам нужно более ясно объяснять, чего именно Вы от них ожидаете.** Обычно люди переспрашивают о каждой мелочи, когда не до конца понимают, что от них требуется.
2. **Возможно, Вам нужно быть снисходительнее к людям пока они обучаются.** Чтобы Ваша команда развивалась, Вам стоит дать им право на ошибку. Это не просто! Так же как и родителям, которым легче выполнить домашние задания вместо своих детей. Но наибольшее, что мы можем сделать для наших подчиненных – это позволить им столкнуться с последствиями собственных решений и чему-то из этого научиться. Поступайте так до тех пор, пока видите, что люди действительно совершенствуются.
3. **Возможно, Вам следует заменить некоторых членов команды.** Если Вы ясно донесли свои ожидания, обеспечили работников всем необходимым, дали им время, чтобы вырасти и научиться, но при этом ничего не меняется, это может значить, что рядом с Вами не те люди. Если Вы откажетесь их заменить, то настоящая проблема – не в них, а в Вас.

«Как Вы ободряете новичков и сдерживаете «ветеранов», желающих поумничать?» – Браянт

Учите своих людей тому, что каждый важен по-своему. Зрелые члены команды имеют мудрость от пройденных лет. Какими бы талантливыми ни были молодые игроки, ничто не заменит реального опыта. С другой стороны, чем дольше кто-то находится в организации, тем сложнее ему оставаться объективным. Энди Стенли говорит об этом так: «Чем больше ты с чем-то свыкаешься, тем меньше это анализируешь». Поэтому используйте новичков, чтобы освежить Ваш взгляд на происходящее. Исследования показывают, что в первые 90 дней работник часто бывает более полезным, чем в следующие 90 дней.

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

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

Подпишитесь, чтобы получать заметки выпусков: liderstvo.life.church

Книга Крега Грошела «*Божественное водительство: 7 решений, которые изменят Вашу жизнь*» (Craig Groeschel, *Divine Direction: 7 Decisions That Will Change Your Life*)

Ed Catmull, Creativity, Inc.: *Overcoming the Unseen Forces That Stand in the Way of True Inspiration*

Bill Hybels, Courageous Leadership: *Field-Tested Strategy for the 360° Leader*

Patrick Lencioni, The Ideal Team Player: *How to Recognize and Cultivate the Three Essential Virtues: A Leadership Fable*

Brad Lomenick, H3 Leadership: *Be Humble, Stay Hungry. Always Hustle*

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)