



ВЫПУСК 20: ПРИНЦИПЫ ПОИСКА САМЫХ ЛУЧШИХ СОТРУДНИКОВ. ЧАСТЬ 2

ЗАМЕТКИ ВЫПУСКА

Спасибо, что присоединились к Лидерскому подкасту Крега Грошела! Вы можете создать лучшую продукцию, стратегию или видение, но в итоге успех определяют именно Ваши кадры. В прошлом выпуске мы обсудили первый и второй принципы приема людей на работу, а сегодня рассмотрим два остальных, причем, они будут очень практичными.

3. Создайте целенаправленную систему или план отбора кандидатов

После того, как Вы поняли, кто Вам нужен, подумайте, как именно Вы его определите. В частности, мы используем систему, основанную на нескольких уровнях строгого отбора, проверок и собеседований. Обычно человек даже не доходит до финальной стадии, если мы не уверены, что он устраивает нас хотя бы на 70%.

Вопросы, которые мы задаем на собеседовании, делятся на четыре ключевых категории: умения, ценности, поведение и характер. Насколько я знаю, обычно компании фокусируются только на умениях и характере, однако тогда картина получается неполной. Также не забывайте учитывать былые достижения кандидата. Успех в прошлом свидетельствует о возможном успехе в будущем. Жизненный путь человека может многое о нем рассказать.

В прошлый раз я просил Вас сформулировать ключевые ценности Вашей организации, а также Ваши ценности, связанные с поведением людей. Они очень важны на этом этапе.

Если Вы найдете кого-то чрезвычайно талантливого, но имеющего другие ценности, не берите его. Обязательно убедитесь, что Вы до конца в этом разобрались. Не бойтесь поместить человека в реальную ситуацию, чтобы проверить, как он будет себя вести. Если кандидат чего-то не умеет, но проявляет стремление, постарайтесь его не упустить!

*«Берите на работу тех, кому не все равно. Человека можно обучить нужным навыкам, но нельзя привить ему равнодушие» –
@craiggroeschel*



4. Наняв человека, одновременно обучайте его и учитесь у него

Обучение имеет огромное значение. Мы проводим всех людей через двухдневный процесс под названием «Изнутри наружу». Новые сотрудники получают книги, которые должны прочитать, ресурсы, нужные им для достижения успеха, а также четкое объяснение, чего мы от них ожидаем. Мы учим их ставить цели, быть подотчетными, следить за качеством своей работы и сохранять здоровую атмосферу в коллективе.

На первых порах мы даем им чуть больше возможностей, но при этом и гораздо больше надзора, чем они ожидали. Регулярная оценка работы очень важна для профессионального развития.

Сразу после приема на работу человек может почувствовать себя перегруженным, но это время никак нельзя упустить. Новые люди имеют свежий взгляд. После первых 90 дней они со всем свыкнутся, и пока этого не произошло, нам важно узнать, что вызывает у них удивление и что нам стоит изменить.

«Великие команды не возникают сами по себе. Они появляются в результате целенаправленных усилий» – @craiggroeschel



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 ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

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

1. **Есть ли у Вас четкий план по поиску, приему на работу и внедрению в коллектив новых работников?** Если нет, самое время начать работу над его созданием. Если да, спросите, что можно сделать для его усовершенствования? Будьте конкретными. Это одно из Ваших важнейших решений.
2. **Каким образом Вы можете получать и использовать первые впечатления тех, кто к Вам присоединился?** Если у Вас нет такой системы, подумайте над ее разработкой.

ВОПРОСЫ СЛУШАТЕЛЕЙ

«Как эффективно управлять людьми, которые старше меня на 10, 20 или 30 лет, если они могут научить меня даже большему, чем я их?» – Дэн

Отличный вопрос, Дэн. Если Вы еще не слушали выпуск нашего подкаста «Лидерство, направленное вверх, Части 1 и 2», очень рекомендую это сделать. Они помогут увидеть эту ситуацию с другой стороны. Теперь вернемся к сути вопроса.

Во-первых, Вам нужно поверить в себя. Вы находитесь на своем месте, потому что этого захотел Бог. Или же, если вдруг Вы не верите в Бога, потому что кто-то признал Вас достойным этой должности. Пусть это ободряет и укрепляет Вас.

Помните, пожилые люди в чем-то похожи на Вас. Они точно так же хотят, чтобы их любили, ценили, хвалили и выслушивали. Если Вы будете по-человечески к ним относиться, разница в возрасте просто исчезнет.

Вы спрашиваете, как ими управлять, если они сами могут Вас чему-то научить. Однако одно другому не мешает! Наоборот, покажите Вашу готовность и желание перенять их опыт. Помните, что они не чувствуют себя стариками. Проявляйте свою любовь и веру в них, и вы сможете объединить свои усилия. Люди следуют за теми, кого уважают, независимо от их возраста.

«Где проходит грань между милостью к человеку и требованием от него определенных результатов?» – Джейсон

Важно понимать, что далеко не каждый добьется успеха с первой попытки. Что же делать, когда кто-то терпит неудачу? Мой отец был отличным игроком и тренером по бейсболу. Он всегда говорил своей команде: «Побеждает не тот, кто смотрит на мяч, а тот, кто по нему бьет. Так что продолжайте махать битами!»

- Если кто-то старается, развивается и учится в процессе игры, мы проявляем к нему милость.
- Если кто-то ведет себя безответственно, ленится, не прилагает усилий и не желает стать лучше, мы меняем тон разговора.
- Если по истечении времени, человек так и не справился со своей задачей, возможно, его нужно испробовать на другой позиции.

Мы хотим, чтобы люди знали: наша цель – помочь их росту и вместе достичь победы всей организации. Каждый раз, когда мы проявляем милость, это ради того, чтобы помочь им стать лучше. Каждый раз, когда реагируем строго, это такой же шанс усовершенствоваться. Ни снисходительность, ни требования не значат, что мы их не любим. И то, и другое являются проявлением нашей заботы и нашего лидерства.

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

Лидерский подкаст Крега Грошела: «Лидерство, направленное вверх, [Часть 1](#) и [Часть 2](#)»

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)