



ВЫПУСК 27: НАЛАЖИВАЯ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ. ЧАСТЬ 1

ЗАМЕТКИ ВЫПУСКА

Спасибо, что присоединились к *Лидерскому подкасту Крега Грошела!*

Культура постоянной обратной связи, вне всяких сомнений, является одним из важнейших инструментов развития организации. При этом нам всегда приятно, когда нас хвалят, и совсем не так радостно, хоть и необходимо, слышать от других о существующих проблемах.

«Не имея **честной и своевременной обратной связи**, мы ограничиваем как свой личный рост, так и развитие организации»

Интересно, что большинство людей просто не знают ни того, как правильно доносить свое мнение, ни как принимать оценку со стороны. Однако каждый, так или иначе, соприкасается с обратной связью. В течение всей жизни нас постоянно обсуждают, классифицируют, принимают либо отвергают, приглашают либо оставляют за дверью. Соответственно, то, как мы научимся с этим справляться, имеет большое значение для создания в команде здоровой атмосферы.

- 1. Не заглушайте обратную связь, а наоборот, всячески поощряйте ее.** Правдивая информация помогает нам совершенствоваться. Поэтому мало просто терпеливо выслушивать чьи-то отзывы – нужно целенаправленно расспрашивать людей об их впечатлениях.
- 2. Не принимайте замечаний по работе на личный счет.** Одна из причин, почему нам так неприятны **подсказки, как что-то улучшить**, в том, что они воспринимаются, как **критика нашей персоны**. Однако не стоит это смешивать. Суть обратной связи в том, что мы оцениваем не самих людей, а лишь их действия и результаты. Как правило, если Вы меньше всего хотите о чем-то услышать, то именно в этом больше всего нуждаетесь. Чем сильнее Вы пытаетесь от этого отмахнуться, тем выше риск пропустить то, что может Вам послужить.

«Мы оцениваем не самих **людей**, а их **действия и результаты**»

- 3. Спрашивайте о конкретных вещах.** «Что Вы могли бы мне сказать?» – ужасный способ начать разговор. Расплывчатые вопросы редко приводят к четким ответам. Также заранее настройтесь на то, что полученные сведения могут Вам не понравиться. В таком случае, не ищите оправданий и не защищайтесь. Наоборот, попросите: «Давайте, поговорим об этом подробнее» или «Не могли бы Вы уточнить, что имели в виду?» Не ждите, что люди сами все объяснят, побуждайте их к этому! Это поможет Вам стать лучше и покажет, что Вы цените тех, кто находится рядом с Вами.

«Обмен правдивой и полезной информацией способен превратить лидера из просто хорошего в по-настоящему великого!»

Как говорит Энди Стенли: «Если руководитель не прислушивается к другим, в конце концов, с ним останутся лишь те, кому нечего сказать».

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

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

1. Оцените по шкале от 1 до 10, насколько у Вас налажены передача и восприятие информации? Что конкретно Вы можете сделать, чтобы улучшить культуру обратной связи?
2. Какая сфера Вашего лидерства нуждается во взгляде со стороны? Назовите трех людей, которые могут Вам в этом помочь.
3. Какие три вопроса Вы можете им задать, чтобы узнать, что именно Вам следует усовершенствовать?
4. Есть ли у Вас возможность проверить реакцию людей еще до того, как Вы что-то сделаете? Как это организовать?
5. Что, согласно недавним отзывам, Вам нужно откорректировать в первую очередь? Если Вы не можете ответить быстро и четко, значит, это еще предстоит выяснить.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

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

Слушая Ваш подкаст, я поняла, что являюсь контролирующим лидером. Подскажите, как мне это исправить? – Присцилла

В первую очередь, позвольте поздравить Вас с таким осознанием! Ведь мы способны изменить только то, что отважимся признать.

Такой руководитель может стать главной преградой на пути роста организации. Так как попытка контролировать абсолютно все – самый быстрый способ вообще утратить владение ситуацией. Со временем, чрезмерное давление уничтожает командный дух, снижает продуктивность работы и убивает рождение новых идей. В результате потенциальные лидеры не выдерживают подобной атмосферы и просто уходят.

Присцилла, начните с небольших шагов. Доверьте кому-то другому хоть что-то из того, что сейчас делаете сами. Вначале люди могут справляться с этим хуже, чем Вы на их месте, но если обеспечить их должной поддержкой, в итоге они превзойдут Вас!

Просто старайтесь поручать другим, как можно больше, и Вы станете лидером, который вдохновляет и наделяет полномочиями!

Нашей организации уже год, и мы готовы к созданию системы, которая помогла бы воспитывать новых лидеров. Как наладить этот процесс и запустить его в действие? – Родриго

Родриго, мой ответ может разочаровать Вас, но главная цель – не в том, чтобы расписать пошаговый курс обучения кадров. Вначале нужно создать культуру, которая будет их взращивать.

Например, есть целый ряд формальных процедур, применяемых нами к будущим работникам. В частности, они должны прочитать несколько книг, пройти тест Бриггса и Майерса, определить свой уровень эмоционального интеллекта и развить необходимые для должности навыки. Однако есть еще десятки и даже сотни неформальных моментов, которые приводят к конечному результату.

Вначале выберите несколько заданий, которые должен выполнить каждый член Вашей команды, чтобы все «заговорили на одном языке», а затем постоянно и целенаправленно вдохновляйте лидеров на воспитание следующего поколения сотрудников. Если Вы будете делать это достаточно долго, со временем они начнут сами по себе наставлять тех, кто рядом, советовать друг другу полезную литературу, вместе посещать конференции, обсуждать свежие статьи и обмениваться мнениями.

Избавьтесь от иллюзии, что Вам нужна лишь обучающая программа. Вместо этого, поставьте себе цель – насадить культуру, которая будет подталкивать лидеров к воспроизведению себе подобных.

РЕСУРСЫ ВЫПУСКА

Больше о Креге: www.craiggroeschel.com

Все выпуски подкаста и конспекты: liderstvo.life.church

Подписаться на подкасты Apple: itunes.apple.com

Подписаться на Google Play: play.google.com

Бесплатные церковные ресурсы: www.life.church/churches

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

Книга Крега Грошела «Сила на каждый день: 365 подзарядок для Вашей души» (Craig Groeschel, Daily Power: 365 Days of Fuel for Your Soul)

СВЯЗЬ С КРЕГОМ

Задать вопрос: www.craiggroeschel.com/connect

Facebook: www.facebook.com/craiggroeschel

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

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