



ЧЕТЫРЕ КЛЮЧА К РАСКРЫТИЮ НЕЗАМЕЧЕННЫХ ТАЛАНТОВ

ЗАМЕТКИ ВЫПУСКА

Спасибо, что присоединились к *Лидерскому подкасту Крега Грошела*! Уверен, что каждый из нас хотел бы наполнить свою команду настоящими профессионалами. Поэтому ранее мы уже обсуждали, как определить наиболее одарённых сотрудников, а в этом выпуске рассмотрим четыре ключа, который помогут раскрыть спрятанный в них потенциал.

“Большинство лидеров находятся в поисках правильной стратегии, тогда как лучшие из лучших – ищут подходящих людей” – @craiggroeschel

Все мы хотим работать в окружении успешных лидеров, но при этом часто не знаем, как заметить наиболее одаренных: тех, кто обладает компетентностью, характером и стремлением что-то изменить.

Хорошая новость в том, что рядом с Вами уже есть такие люди. Но если Вы их не распознаете, то и не сможете сохранить. Одна из важнейших задач руководителя – определить тех, кто способен к большему, помочь им в развитии и высвободить в нужном направлении. Поделюсь с Вами четырьмя удивительными принципами, которые касаются таких «игроков»:

1. Доверяйте первому впечатлению

Иногда Вы сразу заметите в человеке особенную искру. Например, когда он уверенно пожмет Вашу руку, запомнится общением на собеседовании или вызовет интуитивное благорасположение. Прислушивайтесь к таким сигналам.

2. Не доверяйте первому впечатлению

Возможно, кто-то был способен на большее, но при встрече с Вами перенервничал и растерялся. Не спешите с выводами: наличие волнения совсем не говорит об отсутствии таланта. Обычно, знакомясь с людьми, мы спрашиваем, чем они занимаются. Но чтобы копнуть глубже и понять их мотивацию и ценности, стоит задать три дополнительных вопроса:

- Почему Вам нравится это дело?
- Очевидно, что Вы хороший специалист. В чем Ваш секрет?
- Как Вы этому научились?

Эти уточнения помогут увидеть историю, стоящую за их успехом или предшествовавшую ему. Поэтому не ограничивайтесь поверхностным разговором. Расспросите человека о его внутренних склонностях, побуждениях и мечтах.

3. Отмечайте инициативу

Выявляйте работников, которых не нужно толкать в спину – в частности, тех, кто всё время что-то предлагает. Даже если их идеи далеки от совершенства, это лучше, чем полное безразличие. Помните: двигателями прогресса являются именно те, кто неравнодушен к происходящему.

“Инициативные лидеры не просто указывают на проблемы, но и разрабатывают варианты их решения” – @craiggroeschel

4. Обращайте внимание на тех, кто горит

Потенциальные лидеры всегда стремятся что-то изменить. Они бывают излишне упрямы и требовательны как к себе, так и к окружающим. Но все это лишь потому, что им не всё равно!

Заметив в ком-то талант, важно начать его развивать. Скажите сотруднику, что видите в нём скрытые возможности! Также спросите, готов ли он взять на себя больше ответственности. Очень важно, чтобы человек сам сказал «да» или «нет». Ведь приняв собственное решение, он ощутит себя иначе, чем, если мы просто поставим его перед фактом.

“Научить можно любого, но захотеть вместо другого – невозможно” – @craiggroeschel

Не бойтесь давать людям шанс. Дождаясь, пока они полностью созреют, мы так ничего и не совершим. Как же узнать, можно ли на них рассчитывать? Единственный способ – просто попробовать.

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

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

Выполните упражнение, которое поможет Вашему развитию. Обсудите со своей командой следующие вопросы:

1. Кто в Вашей организации проявляет больше всего инициативы и посвящения?
2. Как Вы можете доверить этим людям больше ответственности и дать им возможность дальнейшего развития?

ВОПРОСЫ СЛУШАТЕЛЕЙ

«Хотелось бы больше узнать о Вашем графике. В частности, как Вы составляете расписание встреч и совещаний, и какие цели при этом ставите?» – Майк

Вначале определите три вещи: «Почему нам следует собраться? Что нужно сделать? С кем это решать?»

- «Почему?»: каждая встреча должна иметь конкретную задачу. Без четкой цели Вы не сможете правильно подобрать участников беседы и, соответственно, ничего не добьетесь.
- «Что?»: то есть, какие шаги, действия или изменения потребуются в результате этого разговора.
- «С кем?»: спросите себя, кто лучше всего с этим справится, и пригласите их на совещание.

«Что нужно, чтобы отзывы других о моей работе делали меня сильнее, а не заставляли сомневаться в себе?» – Галина

Умение принимать честные и полезные рекомендации может стать решающим фактором в развитии лидера. Обратная связь помогает нам расти и совершенствоваться. Поэтому следует не просто терпеливо сносить подсказки со стороны, но и целенаправленно поощрять людей к этому. В частности, можно применить такие фразы:

- «Помоги мне понять, что ты имеешь в виду...»
- «Пожалуйста, приведи пример...»
- «Как мне исправить это в следующий раз?»
- «Что побуждает тебя так думать?»

ОСТАВЬТЕ ОТЗЫВ

Если мы помогаем Вам становиться лучше, расскажите об этом другим. В частности, Вы можете зайти на этот подкаст в iTunes и найти графу «Отзывы». Там нас можно оценить при помощи «звездочек», а также написать несколько слов о Ваших впечатлениях. Заранее спасибо за поддержку!

РЕСУРСЫ ВЫПУСКА

Больше о Креге: craiggroeschel.com

Все выпуски подкаста и конспекты: liderstvo.life.church

Слушайте нас на подкастах Apple: itunes.apple.com

Слушайте нас на Google Play: play.google.com

Бесплатные церковные ресурсы: life.church/churches

Патрик Ленсиони, «Смерть на совещании: лидерская притча о решении наиболее сложных проблем Вашего бизнеса» (Patrick Lencioni, Death by Meeting: A Leadership Fable... About Solving the Most Painful Problem in Business)

Дуглас Стоун и Шейла Хинн, «Спасибо за обратную связь: наука и искусство реагирования на отзывы» (Douglas Stone and Shelia Heen, Thanks for the Feedback: the Science and Art of Receiving Feedback Well)

СВЯЗЬ С КРЕГОМ

Задать вопрос: craiggroeschel.com/connect

Facebook: facebook.com/craiggroeschel

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

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