

ЛИДЕРСКИЙ ПОДКАСТ

КРЕГА ГРОШЕЛА



КАК РАСПОЗНАТЬ ЛИДЕРОВ С НАИБОЛЬШИМ ПОТЕНЦИАЛОМ

ЗАМЕТКИ ВЫПУСКА

Спасибо, что присоединились к *Лидерскому Подкасту Крега Грошела*. Оценивая, что является самым важным для Вашей организации, Вы можете подумать о её местоположении, системах, культуре, инновациях, продукции или стратегии. Всё это необходимо, но единственно правильный ответ – люди. Именно они выбирают локации, развивают структуры, насаждают и поддерживают здоровые ценности, внедряют новаторские идеи и производят изделия.

“Потенциал Вашей организации зависит от способностей её сотрудников” – @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. Результативность и потенциал – это не всегда одно и то же

Достижения сотрудника в его нынешней роли совсем не означают, что он будет так же эффективен на новой должности. **Доверяя человеку больше ответственности, ориентируйтесь на запас его прочности, а не на сиюминутные показатели.** Если Вы будете регулярно повышать тех, кто к этому не готов, то вскоре понизится качество работы всей организации.

Успех на одном уровне не гарантирует успеха на следующем. Обычно мы продвигаем кого-то до тех пор, пока не видим, что он уже не справляется. То есть, по сути, рано или поздно помещаем человека в положение, которому он не соответствует. При этом мы можем заикнуться на ком-то одном и не замечать рядом других талантливых людей. В результате ценные кадры разочаровываются и покидают нас в поисках лучшей судьбы.

Вместо такого подхода, нам стоит искать, принимать на работу и всячески поощрять работников, отталкиваясь не только от их настоящего, но и от будущего. Наш выбор должен отвечать требованиям как сегодняшнего, так и завтрашнего дня.

2. Большинство потенциальных лидеров так себя не воспринимают

3. Те, кто считают себя такими, скорее всего, ошибаются

Упомянутые утверждения связаны между собой. Науке известен так называемый «Эффект Даннинга-Крюгера», согласно которому люди с низкими способностями склонны к самообману и видят себя более одаренными, чем это есть в реальности. Проще говоря, они сами себя переоценивают.

Тогда как истинные таланты, как правило, не хвастливы. Они осознают, как многое им еще неизвестно, а, соответственно, ведут себя скромно.

“Обычно о потенциале человека больше говорит его **смирение**, а не **самоуверенность**” – @craiggroeschel

Тот, кто имеет мало опыта, часто просто не замечает собственных ошибок. В свою очередь, квалифицированный специалист может не осознавать, насколько уникальны его навыки.

4. Лидеры с высоким потенциалом склонны к крайностям. В чем-то они очень сильны, а в чем-то – точно так же слабы

Подумайте о самых успешных из известных Вам лидеров. Весьма вероятно, что они гениальны в чем-то одном и абсолютно не разбираются в другом. Чем ярче сильные стороны, тем очевидней «болевы точки». Однако пусть это Вас не отпугивает. Давайте концентрироваться на том, что у нас получается, а не том, что терпит неудачу. Ведь обычно за крайностями прячется настоящее величие. Поэтому двигайтесь в том, что умеете, как никто другой, и при этом постепенно работайте над своими недостатками:

- Незрелость и нежелание признавать свои «минусы» превращает жизнь лидера в кошмар
- Развитие и совершенствование своих «плюсов» способно изменить мир

Обычные руководители пытаются найти подходящую продукцию, стратегию или программу. Однако лучшие из лучших действуют иначе. Они постоянно ищут и вращивают подходящих людей.

Помните, чтобы стать хорошим лидером, Вам необязательно всё знать. Просто оставайтесь собой. Люди скорее последуют 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. **Назовите членов команды, которые, по Вашему мнению, еще не раскрыли свой потенциал.**
Почему это важно исправить?
2. **Почему Вам кажется, что они способны на большее?**
3. **Что Вы можете сделать, чтобы разбудить в них скрытые ресурсы?**

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

Доктор Лоуренс Дж. Питер и Рэймонд Халл, «Принцип Питера: почему всё идет не так» (Dr. Laurence J. Peter and Raymond Hull, *The Peter Principle: Why Things Always Go Wrong*)

Журнал Forbes: «Эффект Даннинга-Крюгера» объясняет, почему некоторые люди считают себя великими, тогда как их работа ужасна» (*The Dunning Kruger Effect Shows Why Some People Think They're Great Even When Their Work is Terrible*, www.go2.lc/qey67)

Чип Хиз и Дэн Хиз, «Переключись: как что-то изменить, когда перемены болезненны» (Chip Heath and Dan Heath, *Switch: How to Change Things When Change Is Hard*)

СВЯЗЬ С КРЕГОМ

Задать вопрос: craiggroeschel.com/connect

Facebook: facebook.com/craiggroeschel

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

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