

ЛИДЕРСКИЙ ПОДКАСТ

КРЕГА ГРОШЕЛА



ОСТАВАЙТЕСЬ НАСТОЯЩИМ!

ЗАМЕТКИ ВЫПУСКА

Спасибо, что присоединились к *Лидерскому подкасту Крега Грошела*! Как правило, мы понимаем, что должны руководить открыто и прозрачно, но, к сожалению, не всегда осознаем, почему это столь существенно, и как именно должно происходить. Так что давайте поговорим о честности, искренности и доступности лидера, без которых еще никто не добился настоящего успеха.

Эти качества невозможно переоценить, так как они напрямую влияют на здоровье наших организаций. **Чтобы вести за собой, нужно завоевать доверие.** Следовательно, давайте посмотрим, как такой подход помогает укрепить отношения в команде и повысить нашу личную эффективность.

1. Открытость устраняет основания для подозрений

Подозрительность – это рак, способный уничтожить любую структуру. Теряя репутацию, мы лишаемся морального права оставаться лидерами. Можно годами строить свой авторитет, а потом разрушить его во мгновение ока. Часто для этого достаточно лишь одного поступка, который производит впечатление лицемерного, непоследовательного или движимого эгоистичными мотивами.

“Скрытность вызывает лишние вопросы. **Открытость порождает доверие**” – @craiggroeschel

2. Открытость порождает доверие

Ключ к успешному лидерству – не в занимаемой должности, а в личном влиянии. Авторитарный босс пытается подавить людей, тогда как настоящий лидер вдохновляет их. Доверие называют «валютой влияния». Поэтому то, что у Вас есть титул, еще не значит, что Вас уважают.

3. Открытость создает взаимоотношения

Именно здесь многие лидеры терпят фиаско. Они думают, что люди ценят их за силу, мудрость и уверенность. Тогда как, на самом деле, больше всего располагают к себе не какие-то достижения, а проявления обычной человечности.

“**Наши сильные стороны** могут вызвать у других **восхищение**, но, чтобы **коснуться сердца**, придется **признать свои слабости**” – @craiggroeschel

Прежде всего, чтобы быть честными и открытыми с окружающими, Вам понадобится искренность с самим собой. Ведь люди следуют не за организациями, они хотят иметь дело с конкретными личностями.

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

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

Выполните упражнение, которое поможет Вам закрепить этот материал. Обсудите со своей командой следующие вопросы:

- 1. Насколько по шкале от 1 до 10 Вы открыты со своей командой?** Так как мы склонны немного приукрашивать действительность, подумайте, какую оценку Вам бы поставили за это подчиненные?
- 2. Как Вы считаете, о чем Ваша команда хотела бы услышать, тогда, как Вы ей об этом не говорите?** Как это изменить?

ВОПРОСЫ СЛУШАТЕЛЕЙ

Что нужно, чтобы объединить свою команду? – Тайлер

Больше всего людей объединяют две вещи – общие задачи и общий враг. Настоящая сплоченность – это когда все просыпаются, думая об одних и тех же целях. Такой же эффект производит и появление общего противника. Запомните: если Ваша команда не стремится к единому видению, то, скорее всего, Вы недостаточно четко его сформулировали. Порой мы даже не представляем, как быстро всё может измениться, стоит людям понять, за что или против чего они сражаются.

Как наладить одни и те же процессы в различных филиалах? Какие принципы должны оставаться неизменными, а какие могут отличаться, если мы говорим о командах, которые трудятся в разных местах? – Мэган

Первое, что нужно наладить в любой организации – её внутренняя культура. **Здоровая атмосфера никогда не возникает сама по себе. Микроклимат организации – это следствие того, что Вы либо насаждаете, либо допускаете.** Если Вас не устраивает нынешнее положение, бросьте вызов тому, на что до сих пор закрывали глаза, и начните сознательно внедрять правильные ценности! В дальнейшем, это поможет быстрее выявлять и корректировать всё, что не вписывается в общепринятые нормы. Чтобы больше узнать об этой теме, рекомендую Вам прослушать наши предыдущие выпуски о создании культуры ([5](#) и [6](#) эпизоды).

Второе, на что следует обратить внимание – это баланс между гибкостью и контролем. Если Вы только начинаете процесс открытия филиалов, то обязательно должны во всё вникать. Однако со временем можно по чуть-чуть ослаблять свою хватку. Ведь, как я неоднократно повторяю: *«Вы можете выбрать либо тотальный контроль, либо рост, но не то и другое вместе».*

ОСТАВЬТЕ ОТЗЫВ

Если мы помогаем Вам становиться лучше, расскажите об этом другим. В частности, Вы можете зайти на этот подкаст в iTunes или YouTube. Там нас можно оценить при помощи «звездочек», «лайков», 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

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)