

ЛИДЕРСКИЙ ПОДКАСТ

КРЕГА ГРОШЕЛА



РЕШАЙ ПРОБЛЕМЫ, СЛОВНО БОСС. ЧАСТЬ 1

ПЛАН ВЫПУСКА

Каждый лидер и каждая организация постоянно сталкиваются с различными проблемами, но, к сожалению, далеко не все умеют мудро их решать. Так что давайте поразмышляем о трех «линзах», которые помогут Вам увидеть себя и свои трудности под новым углом.

- **Добавьте к своей должности звание «Ответственный за решение проблем»**
- **Не будьте «страусом»**
- **Боритесь с «корнями», а не просто срываете «листья»**

ОБЗОР

Спасибо, что присоединились к *Лидерскому подкасту Крега Грошела!* Давайте поговорим о том, что свойственно любому лидеру или организации – у нас всех есть проблемы, требующие правильных решений. Возможно, в их числе нехватка или переизбыток кадров, судебная волокита или очередная попытка получить лицензию, а, может, снижение посещаемости церковных богослужений. Но так или иначе – все мы с чем-то сражаемся.

Сегодня в интернете не сложно найти десятки советов по поводу каждого из этих вопросов, однако мне хотелось бы использовать немного другой подход и показать Вам три ярких образа, которые помогут изменить обычное восприятие.

1. Добавьте к своей должности аббревиатуру «ОЗРП»

Наверняка, у Вас есть официальное звание. Скажем, менеджер по маркетингу или продажам, молодежный пастор или генеральный директор. Но чем бы Вы ни занимались, добавьте к этому аббревиатуру «ОЗРП» – «Ответственный за решение проблем». Сложные ситуации – не то, чего мы должны бояться, а то, с чем обязаны разбираться.

“Указать на проблему может каждый, а вот взяться за её решение – настоящий лидер!” – @craiggroeschel

Если честно, то никто не в восторге от новых проблем. Их появление почти всегда приводит к повышению кровяного давления и ускорению пульса – и это естественно. Но вот дальнейшая реакция зависит лишь от нашего настроения и мышления, поскольку в каждой сложной ситуации спрятана потенциальная возможность.

Подумайте о любом бизнесе, например, хотя бы о Вашем собственном – скорее всего, Вы взяли за это дело, чтобы ответить на какую-то нужду. Если Вы что-то продаете, то удовлетворяете спрос на этот вид товара. Если занимаетесь страхованием, то предлагаете людям ощущение безопасности. Если служите в церкви, то проявляете любовь и несёте надежду тем, кто её потерял. Что бы это ни было, Вы

в любом случае обеспечиваете кого-то поддержкой, восполняете чьи-то потребности или отвечаете на возникшие вопросы. Итак, относитесь к новым проблемам, как к удивительному шансу продолжать делать важные вещи! Ни в коем случае не избегайте непростых обстоятельств и не отрицайте их наличия!

По факту, чем больше задач Вы решите и чем лучше это сделаете, тем больше Вас будут ценить. Как правило, Ваша значимость для организации определяется как раз тем, с какими трудностями Вы способны разобраться. Хотите добиться более весомых результатов? Беритесь за еще большие проблемы!

2. Не будьте «страусом»

Быть «страусом» значит «прятать голову в песок», то есть делать вид, что ничего не происходит. Не совершайте такой ошибки! Поднимитесь и посмотрите правде в глаза. Прежде, чем начать лечить болезнь, Вам нужно поставить правильный диагноз.

«Первый шаг к решению любой проблемы – это признание её существования» – Зиг Зиглар

Столкновение с реальным состоянием дел и необходимость бросить трудностям вызов могут вызывать у нас страх. В книге Джима Коллинза «От хорошего к великому» описан так называемый «Парадокс Стокдейла». Он гласит: «Нужно изо всех сил верить в свою победу в будущем, но при этом не игнорировать жестокие факты настоящего». Эти слова принадлежат Джеймсу Стокдейлу - американскому офицеру, который оказался в плену во время войны во Вьетнаме, прошел через восемь лет невыносимого ужаса, но сумел выжить и не сломаться.

Итак, что же поможет нам увидеть достоверную картину происходящего?

Один из лучших способов оставаться проинформированным – регулярно получать от своих подчиненных честную обратную связь. Это работает подобно закону гравитации. Чтобы яблоко упало с дерева на землю, не нужно прилагать особых усилий, но чтобы оно переместилось в обратном направлении, кто-то должен наклониться и его поднять. Подобным образом, коммуникация сверху вниз происходит естественно, а вот снизу вверх – только если мы её целенаправленно наладили.

Постоянно спрашивайте людей о том, что они думают, и терпеливо выслушивайте их ответы. Иными словами, держите руку на пульсе. Также помните: возникшие вопросы должны улаживаться не только в главном офисе, но и везде – начиная прямо со входного фойе. Скорее всего, члены Вашей команды ищут решение проблем, о наличии которых Вы пока даже не подозреваете – особенно если они могут показаться Вам незначительными. Как правило, нам проще игнорировать небольшие трудности. Однако не спешите от них отмахиваться! Взамен, постарайтесь выявлять потенциальные осложнения, как можно раньше, и реагировать на них, как можно быстрее.

“Маленькие проблемы – это большие проблемы, которые пока что не успели вырасти” – @craiggroeschel

Чем выше кто-то поднимается по карьерной лестнице, тем сложнее ему найти людей, способных говорить то, что они думают. Поэтому если Вы относитесь к своей позиции серьезно и ответственно, обеспечьте своего лидера правдивой, но при этом конструктивной, обратной связью.

3. Боритесь с «корнями», а не просто срывайте «листья»

Бывает что, столкнувшись с какой-то проблемой, мы неправильно определяем её природу и, как следствие, противостоям не внутренним причинам, а видимым симптомам. Поэтому, если Вы хотите понять, в чем истинный «корень» ситуации, приготовьтесь снова и снова задавать уточняющие вопросы. Возможно, чтобы добраться до сути, Вам не хватает всего лишь нескольких усилий – так что продолжайте «копать»! Станьте «ОЗРП» - человеком, который не ограничивается внешним впечатлением, но вникает в каждую деталь.

Когда всё дело в людях

Иногда, выясняя в чем загвоздка, Вы обнаружите, что всё сводится к конкретному члену команды. Ненадлежащее исполнение своих обязанностей, раздражительность и конфликтность, как правило, связаны именно с человеческим фактором. Однако помните: люди, которые работают в Вашей организации, нуждаются не только в исправлении и корректировке, но также и в том, чтобы их любили.

Часто проблемы в их поведении всего лишь отображают более глубокие переживания – тревогу о здоровье родителей, трудностях в браке или неполадках в отношениях с детьми. Отнеситесь к подобным моментам с пониманием, разберитесь в чем дело и проявите к подчиненным доброту и милосердие.

“ Воспринимайте своих сотрудников не как проблемы, требующие решения, а как людей, нуждающихся в любви ”
– @craiggroeschel

Помните, для этого необязательно всё знать! Главное – оставаться самим собой. Ведь люди скорее пойдут 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. Четко определите проблему, которую нужно решить. Насколько Вы уверены в том, что реагируете на её первопричину, а не на внешние симптомы?
2. Оцените по шкале от 1 до 10 качество обратной связи, которую Вы получаете от членов своей команды. Пусть они также ответят, на сколько баллов Вы открыты к тому, чтобы их слышать.

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://instagram.com/craiggroeschel)