

# 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](http://craiggroeschel.com)

Все выпуски подкаста и конспекты: [liderstvo.life.church](http://liderstvo.life.church)

Слушайте нас на подкастах Apple: [itunes.apple.com](https://itunes.apple.com)

Слушайте нас на Google Play: [play.google.com](https://play.google.com)

Бесплатные церковные ресурсы: [life.church/churches](http://life.church/churches)

## **СВЯЗЬ С КРЕГОМ**

Задать вопрос: [craiggroeschel.com/connect](http://craiggroeschel.com/connect)

Facebook: [facebook.com/craiggroeschel](https://facebook.com/craiggroeschel)

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

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