



ПОБЕДА НА ЧЕТЫРЬМА ВРАГАМИ РОСТА. ЧАСТЬ 2

Спасибо, что присоединились к *Лидерскому подкасту Крега Грошела!*

В первой части темы «Победа над четырьмя врагами роста» мы узнали о том, что движение вперед не происходит автоматически, и его никогда нельзя стопроцентно гарантировать. По своей сути ни одна организация не склонна к естественному прогрессу. Так что, если пустить всё на самотёк, результатом будут лишь расслабленность людей, нагромождение структур и потеря темпа.

Итак, вот наши противники:

1. Первый – это **излишняя запутанность**. Единственный способ с ней справиться – сохранять максимально простую структуру организации. Мы более подробно говорили об этом в предыдущем выпуске.
2. **Процессы, которые невозможно масштабировать**. Представьте себе стул с тремя ножками. Чтобы он стал выше, необходимо удлинить каждую из них, иначе будет потеряна устойчивость. То же самое происходит и с организациями – если одна или несколько сфер будут отставать от общего развития, то, в итоге, это затормозит и другие.

При этом важно уточнить: масштабирование полностью отличается от обычного расширения. Как правило, говоря о росте, мы имеем в виду *постепенное увеличение доходов или результатов*. Тогда как масштабирование подразумевает их *умножение в геометрической прогрессии*.

Чтобы добиться такого эффекта, Вам понадобится очень четкий план по повторению и воссозданию уже существующих процессов – то есть **ясная стратегия развития**. Но для того, чтобы её создать, вначале нужно определить, какие именно факторы влияют на рост конкретно Вашей команды или организации. Сделать резкий рывок можно и совершенно случайно, однако для перехода к масштабированию Вам потребуется составить список необходимых для этого компонентов. Ведь если Вы не способны что-то сформулировать, то тем более не сможете воплотить это в жизнь.

“Если Вы не способны что-то сформулировать, то тем более не сможете воплотить это в жизнь” – Крег Грошел

Например, в нашей церкви «Life.Church» факторами роста являются:

1. Место для проведения собраний
2. Финансы для покрытия расходов
3. Пасторы и лидеры
4. Члены церкви
5. Системы поддержки

Как правило, эти понятия связаны с людьми, процессами и экономикой Вашей организации. Причем, все они должны развиваться и усиливаться согласованно и синхронно, ведь если какая-то «ножка стула» не будет успевать за остальными, дальнейшее масштабирование станет невозможным.

3. Нездоровые модели мышления. Неправильное отношение приводит к неправильной работе организаций. К примеру, именно такие печальные последствия имеют лень, гордость, нежелание рисковать, инертность, искривлённое восприятие реальности, зависть, безразличие, апатия, жажда наживы и так далее.

Вытеснить эти укоренившиеся привычки может только насаждение нового подхода, который будет ориентирован на движение вперед.

На эту тему есть две хорошие книги: «Менталитет основателя: как преодолеть неминуемые кризисы роста», авторы – Крис Зук и Джеймс Аллен (*The Founder's Mentality: How to Overcome the Predictable Crises of Growth by Chris Zook and James Allen*) и «Образ мышления: новая психология успеха», автор Кэрол Двэк (*Mindset: The New Psychology of Success by Carol Dweck*).

Что нам известно о силе нашего разума? То, что он задает направление всей нашей жизни. Так вот, К. Двэк различает два вида мышления: «закостеневшее», то есть нежелающее изменяться, и «нацеленное на рост», то есть гибкое и готовое адаптироваться. Во втором случае люди убеждены, что могут стать лучше, а потому если и говорят: «Я этого не знаю или не умею...», то добавляют: «Пока что...»

“Если Вы хотите изменить организацию, начинайте с мышления её работников” – Крег Грошел

Структуры, подобно отдельным людям, также обладают *собственной самооценкой* – как заниженной или завышенной, так и вполне реалистичной. Следовательно, очень важно понять, как наша команда или компания воспринимает и относится к самой себе. Если Вы хотите изменить свою организацию, то начинать нужно с мышления её работников.

“Вы никогда не достигнете чего-то стоящего, если будете бояться пойти на риск” – *Крег Грошел*

Основываясь на написанном Зуком и Алленом, я выделяю пять характеристик здоровой самооценки лидеров и их команд:

1. Настрой на конкретные действия.
2. Смелость в решениях.
3. Упорство и настойчивость.
4. Мышление с позиции собственника.
5. Сосредоточенность на цели.

“Либо рост, либо комфорт – третьего не дано” – *Крег Грошел*

4. Неподготовленные лидеры. Незрелые или не имеющие нужных способностей кадры рано или поздно либо превратятся в «балласт» Вашей команды, либо не будут успевать за остальными и безнадежно от них отстанут. Потенциал Вашей организации определяется силой её ключевых игроков, и если Вы хотите узнать об этом больше, рекомендую послушать наш выпуск на тему «Как развивать лидеров».

Посмотрите на свою команду. Обеспечиваете ли Вы её необходимой, адекватной и своевременной обратной связью? А как насчет возможности импровизировать? Рост всегда предполагает элемент риска, поэтому нам стоит предоставить своим сотрудникам право на ошибку.

Помните, люди лучше всего обучаются прямо «во время игры». В большинстве случаев, нет нужды придумывать для них какой-то специальный курс или организовывать серию семинаров. Пусть «тренировочной базой» станет сама жизнь наших организаций. Воспитание лидеров должно быть не просто отдельной программой, а неотъемлемой частью нашей внутренней культуры.

Итак, вот Вам стратегия победы над недостаточной подготовкой лидеров – никогда не воспринимайте людей в качестве средства для достижения целей. Лучше смотрите на процесс достижения целей как на возможность возвращать людей. Как говорит Энди Стенли, два важнейших слова, которые Вы можете сказать своему подчиненному: «Решай сам!»

Вы спросите: «А если он сделает что-то не так?» Это не страшно. Ведь мы стремимся к росту, а не перфекционизму.

Ну, а на этом пути неизбежно случается **«проседание ради развития»**. Каждый раз, когда Вы доверяете другим то, что раньше делали сами, происходит краткосрочная потеря качества. Например, Вы способны выполнить определенную работу за час, тогда как новому человеку для этого требуется целых два. Это и есть упомянутое «проседание». Но, во-первых, его следует ожидать, а во-вторых, оно того стоит, ведь иначе другие ничему не научатся.

Если Вы когда-нибудь сможете заниматься только одной единственной вещью, то пусть это будет воспитание следующего поколения лидеров. Ведь успешные организации создаются только успешными личностями.

“Принципы лидерства остаются одинаковыми, независимо от того, в какой сфере Вы их применяете” – *Крег Грошел*

ПРАКТИКА – Определите движущие силы Вашего роста

Выявите факторы роста, свойственные именно Вашей отрасли или организации. Какие конкретные условия нужны Вам для того, чтобы перейти на новый уровень? В большинстве случаев этот список состоит из трех-семи позиций. Если у Вас их больше, значит Вы слишком усложняете задачу.

Как мы уже говорили, подобные ключевые компоненты, как правило, связаны с людьми, процессами и экономикой Вашей организации. Присмотритесь к этим сферам и удостоверьтесь, что они могут развиваться в одном темпе и ритме. Если это не так, и какая-то область переживает застой, будучи обреченной на отставание, сперва составьте план, как её «оживить» – чтобы в дальнейшем все необходимые для роста шаги делались согласовано и синхронно.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

Вот упражнения, которые помогут Вам стать еще лучшим лидером – поразмышляйте над этими вопросами сами, а также поговорите на эти темы со своей командой:

1. Как должно измениться ваше мышление, чтобы это отразилось на развитии организации? Что вам нужно предпринять, чтобы нацелиться на рост?
2. Оцените по шкале от 1 до 10, насколько сильно вы посвящены воспитанию новых лидеров.
Если эта цифра ниже 9, то что вам следует сделать, чтобы её повысить?

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 подкастах Google: 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)