

ЛИДЕРСКИЙ ПОДКАСТ

КРЕГА ГРОШЕЛА



ЛИДЕРСТВО, НЕСМОТРЯ НА БОЛЬ

ЗАМЕТКИ К ВЫПУСКУ

Спасибо за Ваше внимание к *Лидерскому подкасту Крега Грошела!*

Будучи лидером, Вы:

- несёте нагрузку, которую сложно понять остальным
- терпите больше боли, чем кто-либо предполагает

Думаю, Вас уже ранили в прошлом, и даже если это не происходит прямо сейчас, то, скорее всего, еще не раз ранят в будущем.

Всё дело в том, что невозможно стать настоящим лидером, не столкнувшись с реальностью боли. Истинное лидерство неизбежно связано со сложными моментами и их преодолением.

“Невозможно стать истинным лидером, не столкнувшись с реальностью боли” – *Крег Грошел*

Три вида боли, через которую проходят лидеры

Конечно же, мы не способны перечислить абсолютно все категории трудностей, но если свести их к «сухому остатку», то вот три главных вызова:

- **Личная боль.** Она может быть вызвана предательством, несправедливой критикой или необходимостью с кем-то распрощаться.
- **Боль от чувства собственной вины.** Как правило, это результат наших ошибок и их горьких последствий.
- **Боль, вызванная внешними факторами.** Сюда можно отнести судебные разбирательства, появление новых конкурентов, неожиданные кризисы в семье или здоровье.

К сожалению, весьма вероятно, что Вы проходите самый сложный период своей жизни именно сейчас, а это значит, что Вы еще никогда не были настолько уставшим, истощенным и растерянным. Так что давайте посмотрим на четыре шага, которые помогут с этим справиться:

1. Признайте существование проблемы.

Многие лидеры смогли бы решить еще больше проблем, если бы просто перестали их отрицать.

Не забывайте, Ваша ценность для организации определяется как раз тем, за какие задачи Вы готовы взяться. Поэтому настройтесь на том, чтобы постоянно заниматься двумя-тремя вопросами, которые являются наиболее болезненными на данный момент. Не надейтесь на то, что они просто исчезнут, а закатывайте рукава и беритесь за работу!

Чтобы глубже изучить эту тему, послушайте наши выпуски [«Решай проблемы, словно босс. Часть 1»](#) и [«Решай проблемы, словно босс. Часть 2»](#).

“Многие лидеры смогли бы решить еще больше проблем, если бы просто перестали их отрицать” – *Крег Грошел*

Главная мысль: чтобы решить проблему, сперва нужно её увидеть.

Обязательно выясните, что именно происходит, и что Вы хотите изменить. Ведь нельзя победить врага, не зная, что он собой представляет.

2. Определите суть проблемы.

Не поставив точный диагноз, мы будем бороться не с болезнью, а с её симптомами.

Вы не раз столкнетесь с подобным искушением, но не поддавайтесь ему. Посмотрите глубже, исследуйте причины и докопайтесь до самых корней.

Ведь зачастую то, что кажется проблемой, и настоящая проблема – не одно и то же.

Тем более, что иногда главная проблема – это Вы сами.

Если Вы не можете вспомнить свежий пример ситуации, в которой это осознали, то, скорее всего, Ваша команда до сих пор терпит совершенно необязательную боль. В любой организации именно лидер устанавливает «потолок развития», и если Вы не будете расти выше и выше, то станете ограничением для других.

“Если лидер игнорирует проблему, то сам становится проблемой”
– *Крег Грошел*

Чтобы оценить происходящее, часто нужна помощь и взгляд со стороны. Нужно признать, что наша вовлеченность в процесс, мешает оставаться объективными. Хотите понять реальную картину? Спросите у людей, которые смотрят на неё извне.

3. Отреагируйте на проблему.

Лечение болезни может оказаться дорогим, сложным и более длительным, чем изначально ожидалось. Именно это побуждает лидеров к замалчиванию проблем, о которых они знают, но пока что не хотят за них браться.

Однако посмотрите правде в глаза: разница между тем, где Вы находитесь сейчас, и тем, где Вы хотели бы оказаться, в боли, которую нужно перетерпеть. Вы никогда не справитесь с проблемой, избегая её решения.

Поэтому хотя лечение и будет затратным, неприятным и ломающим Ваши планы, а восстановление продлится дольше, чем Вам бы хотелось, финальный результат стоит всех этих усилий.

4. Пройдите процесс исцеления.

Обычно после хирургического вмешательства следует сезон постепенной реабилитации. Вам предстоит непростой путь, но это нормально, ведь рост и комфорт никогда не уживаются вместе.

Используйте это время, чтобы внедрить в работу своей команды здоровые ценности, наладить эффективные системы, а также откорректировать стиль коммуникации и установки мышления.

“Рост и комфорт не способны ужиться друг с другом” – *Крег Грошел*

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Выполните упражнение, которое поможет Вам закрепить пройденный материал:

1. Где находятся Ваши «болевые точки» – как личные, так и в работе организации?

2. Как Вы думаете, что именно вызывает эту боль?

3. Что Вы можете сделать, чтобы докопаться до истинной причины этих проблем, а затем устранить её?

100 ЛИДЕРСКИХ УРОКОВ ОТ КРЕГА ГРОШЕЛА

1-10: Больше продуктивности и эффективности

1. Успешные лидеры не допускают появления усталости от принятия решений.
2. Решите, когда именно Вы отважитесь на нужные решения.
3. То, что Вы цените, определяет то, чем занимаетесь.
4. Наша занятость не равна продуктивности. Больше работать – не выход. Нужно больше трудиться именно над тем, что имеет наибольшее значение.
5. Дисциплина – это мост между тем, чего Вы достигаете сейчас, и чего хотите достичь потом.
6. Постоянство в маленьких вещах со временем приводит к большим результатам.
7. Чем лучшим лидером Вы станете, тем меньшее количество решений Вам придётся принимать единолично.
8. Проблема большинства лидеров не в недостатке посвящения, а в перенапряжении.
9. Проявляйте инициативу, а не просто реагируйте на действия других.
10. Не отвлекайтесь на лишнее. Сосредоточьтесь на главном!

Практический вопрос №1

В какой сфере Вашей жизни Вы переутомляетесь? Есть ли что-то, чему Вам стоит сказать «нет», но Вы всё время откладываете это на потом? Если это так, то скажите «нет» прямо сегодня.

11-20: Личное развитие

11. Успешные лидеры не перекладывают на других ответственность за своё развитие.
12. Настоящие лидеры не ищут виноватых. Они готовы принять удар на себя.
13. Будьте гибкими. Учитесь адаптироваться к дискомфорту.
14. Нет вызова – нет перемен.
15. Никто не становится лучше по воле случая. Развитие – результат целенаправленных усилий.
16. Любой рост содержит риск потерпеть неудачу.
17. Признавайте свои ошибки.
18. Не желая делиться полномочиями, Вы становитесь преградой на пути развития своей организации.
19. Чтобы жизнь наполнилась смыслом, страстью и влиянием, придётся выяснить, что является для Вас абсолютными приоритетами.
20. Ваши способности могут поднять Вас на вершину, но лишь характер поможет там остаться.

Практический вопрос №2

В какой сфере Вашего личного развития, Вам стоит взять на себя больше ответственности?

21-30: Отношения с вышестоящими

21. Чтобы быть лидером, совсем необязательно становиться первым лицом.
22. Умение сотрудничать с вышестоящими, определит, сможете ли Вы сами подняться выше.
23. Если Вы хотите повлиять на своё руководство, единственной мотивацией должна быть польза для общего дела.
24. Смиренный лидер может научиться у любого.
25. Мы больше всего критикуем то, что меньше всего понимаем.
26. Прежде, чем поговорить с начальством, убедитесь, что правильно выбрали время.
27. Лучшее, что Вы можете предложить своему руководителю – это честность.
28. Существует огромная разница между критическим мышлением и критиканским отношением.
29. Указать на проблему может каждый, но только настоящий лидер способен взяться за её решение.
30. Ни одна организация не достигнет своего максимума без правдивой информации, поступающей снизу вверх.

Практический вопрос №3

В какой сфере Вам нужно предоставить своему руководителю честную, объективную и сфокусированную на общей миссии обратную связь? В какой сфере Вам нужно попросить своего лидера о точно такой же обратной связи, но только в Ваш собственный адрес?

31-40: Создание внутренней культуры организации

31. Большинство людей считают, что доверие нужно сначала заработать. Самые лучшие лидеры проявляют доверие с первой минуты.
32. Самый ценный ресурс организации – это её кадры.
33. Тяжело достичь успеха, не имея возможности учиться на ошибках.
34. Здоровая атмосфера внутри команды не возникает сама по себе. Она формируется в результате целенаправленных усилий.
35. Потенциал Вашей организации определяется сильными сторонами тех, кто в ней работает.
36. Есть, как минимум, два случая, когда нельзя просто полагаться на удачу – при выборе мужа/жены и при поиске подходящих сотрудников.
37. Ключ к успеху любой организации в том, чтобы определить, развить и наделить полномочиями соответствующих людей.
38. Хотите, чтобы Вам верили? Оставайтесь честным.
39. Те, кто играют, как команда, побеждают, как команда.
40. Не будет доверия – не будет взаимодействия. Должность дает нам возможность руководить, доверие – право вести за собой.

Практический вопрос №4

Где именно Ваша организация страдает от недостатка доверия? Что Вы могли бы сделать, чтобы восстановить его в этой сфере?

41-50: Развитие новых лидеров

41. Не ищите готовых лидеров, возвращайте их из еще неготовых.
42. Сильные лидеры не берутся из ниоткуда. Кто-то намеренно их развивает.
43. Люди постигают истину не тогда, когда слышат её от Вас, а когда сами приходят к её открытию.
44. Чтобы сохранить лучших из лучших, цените их, инвестируйте в них, доверяйте им. Сотрудники редко проявляют преданность по отношению к организациям, но все мы склонны привязываться к другим людям.
45. Многие лидеры делегируют задания, а не полномочия. Поручая другим что-то сделать, Вы воспитываете последователей, доверяя им право самим разобраться – обучаете новых лидеров.
46. Смирение говорит о потенциале человека гораздо больше, чем его чрезмерная самоуверенность.
47. Вы можете научить человека нужным навыкам, но никто не способен вселить в другого страстное стремление.
48. Не зацикливайтесь на сиюминутных мелочах. Взамен, расскажите людям о цели, которая находится за горизонтом, и поведите их туда.
49. Сильные люди не унижают, а поднимают других.
50. Лучше всего люди учатся прямо по ходу игры.

Практический вопрос №5

Определите кто из сотрудников Вашей организации имеет потенциал к дальнейшему развитию, но для этого должен что-то изменить. Подумайте и запишите 1-3 вещи, которые Вы можете сделать, чтобы помочь ему вырасти:

51-60: Управление командой

51. Никогда не стремитесь к тому, чтобы быть боссом. Взамен, станьте эффективным лидером.
52. Беритесь за вопросы, на которые можете ответить только Вы, и делегируйте всё остальное.
53. Помните: будучи лидером, Вы не просто разговариваете с людьми, а всё время показываете им, куда идти.
54. Люди не против перемен. Они против методов, которыми мы пытаемся их изменить.
55. Менеджеры просчитывают риски, лидеры решают, как двигаться вопреки. Будьте верным менеджером и смелым лидером.

- 56. Если Вы хотите, чтобы организация росла, дайте своим людям право на ошибку.
- 57. Доверяйте своей команде. Сила Вашей организации не в том, сколько Вы контролируете, а в том, как много готовы передать другим.
- 58. Если Вы хотите приобрести и сохранить доверие команды, нужно постоянно бросать вызов возникающим проблемам.
- 59. Вы не сможете исправить то, от чего убегаете.
- 60. Либо контроль, либо рост. Третьего не дано.

Практический вопрос №6

Как Вы обычно воспринимаете себя – в роли босса или лидера? В каких сферах Вам стоит больше думать подобно лидеру и меньше – как боссу?

61-70: Создание культуры, нацеленной на инновации

- 61. Ограниченные ресурсы + страстное желание двигаться дальше = взрывные нововведения.
- 62. Начинать с малого совсем не значит мелко мыслить.
- 63. Если Вы будете делать то, чего не делают другие, то обретёте влияние, которого они не имеют.
- 64. Дерзайте! Едва заметные корректировки не способны привести к существенным изменениям!
- 65. Самые лучшие идеи рождаются из самых больших проблем.
- 66. Единственное, что никогда не изменится – это постоянные перемены.
- 67. Больше всего помочь в решении проблемы могут те, кто ближе всего к ней находится.
- 68. Дожидаясь 100-процентной уверенности, Вы, скорее всего, опоздаете.
- 69. Лучшие идеи не всегда приходят от начальства. Сила Вашей организации определяется тем, сколько её сотрудников имеют право сказать «да», когда почувствуют, что нашли нужное решение.
- 70. Новатор – не тот, кто отыскал идею, а тот, кто сумел воплотить её в жизнь.

Практический вопрос №7

Что сейчас является наибольшей проблемой Вашей организации? Кто из членов Вашей команды больше всего с ней соприкасается? Как Вы можете объединить усилия, чтобы вместе найти оптимальные пути решения?

71-80: Контакт со следующим поколением и прогнозы на будущее

71. Молодое поколение не является будущим церкви. Это её настоящее. Доверяйте им лидерские полномочия и позволяйте брать на себя ответственность.
72. Вы можете стать популярным, если Вас уважают, но никогда не добьетесь уважения, если просто стремитесь к популярности.
73. Возможно, всё, чего Вам не хватает для перемен в своей жизни – это знакомство и дружба с еще одним человеком.
74. Смелость развивается только на практике.
75. Не бойтесь будущего, создавайте его! Именно этим и занимаются лидеры, опережающие своё время.
76. Если Вас и так всё устраивает, Вы не отважитесь на улучшения.
77. Не ропщите на то, что уже есть. Создайте то, что должно быть.
78. Поскольку мы не можем предвидеть своё будущее, самое время готовиться к непредвиденным возможностям.
79. Некоторые лидеры продемонстрируют Вам свою собственную важность, но лучшие из лучших – помогут увидеть, насколько важны именно Вы.
80. Ваша интуиция всегда чувствует то, что разум еще не сумел сформулировать.

Практический вопрос №8

Что Вы уже доверяете следующему поколению лидеров? Чему Вы сами учитесь у них?

81-90: Навыки коммуникации

81. Обращаясь к людям, фокусируйтесь на них, а не на самом себе.
82. Наши сильные стороны могут производить на других впечатление, но их сердце касается честное признание наших слабостей.
83. Всё, что Вы говорите, должно быть правдой, но не всё, что является правдой, стоит говорить.
84. Постоянно общайтесь со своей командой, а когда наступят тяжелые времена, делайте это даже чаще, чем обычно.
85. То, что Вы что-то сказали, еще не значит, что другие это услышали, в это поверили и начнут так поступать.
86. Два важнейших качества коммуникатора – это его уверенность и, одновременно, его смирение.
87. Ответ на вопрос «Зачем это нужно?» разоружает Ваших критиков, приводит в чувства пассивных наблюдателей и снаряжает сторонников.
88. Если Вы живете ради людской похвалы, то рискуете умереть от её недостатка.
89. Если Вам что-то понравилось, скажите об этом. Не обделяйте людей радостью, которую может подарить им Ваша поддержка.
90. К сожалению, добрые слова тяжело запоминаются, плохие слова тяжело забываются.

Практический вопрос №9

Когда в последний раз Вы делились со своей командой чем-то сокровенным (конечно же, в разумных пределах)? Как они это восприняли? Если Вы не можете вспомнить такой случай, подыщите возможность честно поговорить с ними, скажем, о том, что у Вас не до конца получается.

91-100: Реакция лидера на боль, неудачи и обратную связь

91. Разница между тем, где Вы находитесь сейчас, и тем, где Вы хотели бы оказаться, в боли, которую нужно перетерпеть.
92. Лучше страдать ради цели, чем наслаждаться, не видя никакого смысла.
93. Цена бездействия, как правило, выше, чем стоимость неудачной попытки.
94. Предоставляя другим обратную связь, анализируйте их работу, но никогда не переходите на личности.
95. Чтобы создать культуру здоровой обратной связи, лидеры должны целенаправленно спрашивать людей об их впечатлениях и учитывать эти отзывы при дальнейших решениях.
96. Если Вы не допускаете ошибок, то, скорее всего, ведёте себя слишком осторожно.
97. Путь к раскрытию наибольшего потенциала часто проходит через территорию наибольшего страха.
98. Рост и комфорт не уживаются вместе.
99. Большинство лидеров могли бы взять уроки из своих ошибок, если бы перестали их отрицать.
100. Развивая других лидеров, предоставьте им право на неудачу и возможность подняться после неё.

Практический вопрос №10

Как Вы развиваете в своей организации культуру обратной связи? Как Вы себе представляете получение и предоставление другим честных отзывов об их работе?
