

ЧТО НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ, ЧТОБЫ ЭФФЕКТИВНЕЕ УПРАВЛЯТЬ КОМАНДОЙ ?

Вы должны понимать, какие качества от вас потребуются и какие задачи вам необходимо будет научиться выполнять. Поэтому мы начнем с нескольких основных навыков, которые помогут вам стать эффективным лидером.

УМЕНИЕ УСТРАНЯТЬ КОНКУРЕНЦИЮ (РАБОТА С НЕЗДОРОВОЙ КОНКУРЕНЦИЕЙ)

В то время как здоровая конкуренция идет только на пользу дела, чрезмерное соперничество между партнерами по команде может нанести ущерб производительности всей группы. Становясь одержимыми стремлением превзойти друг друга, члены команды могли бы допустить серьезные ошибки, которые способны вызвать проблемы для всей команды в целом.

Нездоровой можно условно назвать конкуренцию между неравными соперниками. В нашем случае вы должны дать понять своим сотрудникам, что вы не являетесь друг другу соперниками или конкурентами. Убедитесь, что все члены коллектива работают слаженно и имеют одну общую цель.

Пусть ваши сотрудники знают, что качество вы цените гораздо больше, чем количество, так что пусть они уделяют больше внимания самой работе, а не попыткам сделать больше, чем они реально могли бы сделать качественно.

УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ

Конфликты и разногласия, как правило, подавляют командный дух и создают конфронтации между партнерами по команде. Иногда мелкие конфликты, если не принять меры вовремя, могут привести к таким последствиям, что сотрудники отказываются даже работать вместе, что значительно осложняет работу всей команды.

Характерной особенностью конфликта является тот момент, что чаще всего не бывает так, что сегодня всё спокойно и хорошо, а завтра спор возникает на пустом месте. Например, бывают ситуации, когда у работника меняется отношение к занимаемой должности и выполняемой работе. Он может считать, что его труд не ценят, либо не замечают его стараний, и вскоре пишет заявление об уходе.

В такой ситуации именно настоящий лидер знает, что самый лучший способ решить конфликт — это предотвратить его появление в принципе.

Постарайтесь заранее убедиться, что никаких серьезных конфликтов между сотрудниками не возникает, а если это и случится, необходимо будет сразу же попытаться охладить их пыл и урегулировать разногласие. Вы должны обнаружить и устранить основные причины этих проблем, что минимизировать возникновение конфликтов, а при правильном подходе сформировать тёплые и дружеские отношения в коллективе.

ПРАВИЛЬНОЕ ДЕЛЕГИРОВАНИЕ

Эффективный лидер должен иметь возможность правильно делегировать работу и распределять нагрузки. Для этого необходимо хорошо знать возможности и способности всех своих сотрудников. Он должен знать сильные и слабые стороны каждого работника, чтобы делегировать работу должным образом.

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ ДЕЛЕГИРОВАНИЯ: (ВАЖНОСТЬ ДЕЛЕГИРОВАНИЯ)

1. Подчиненный может сделать данную работу лучше начальника. Ничего парадоксального в том, что руководитель в каких-то узких областях слабее специалиста, нет. Главная квалификация руководителя заключается в умении мобилизовать и координировать, применить все имеющиеся у подчиненных способности, навыки и знания. Настоящий лидер не боится делегирования.
2. Чрезмерная занятость не позволяет руководителю самому заняться данной проблемой. Никакой, даже самый способный руководитель не в состоянии выполнить всю работу один. В этом смысле делегирование — это средство борьбы с текучкой.
3. Делегирование полномочий может быть методом обучения подающих надежды сотрудников и формирования из них кадрового резерва.
4. Делегирование позволяет руководителю высвободить время и силы для того, чтобы заняться самыми важными, первостепенными и перспективными задачами.

5. Делегирование может использоваться как прием изучения коллектива и отдельных подчиненных. Поручая своим сотрудникам те или иные управленческие работы, руководитель дает им шанс проявить свои способности.

6. Делегирование при умелом поведении начальника воспринимается подчиненными как особое доверие. Это один из видов морального поощрения.

7. Требуется максимально улучшить качество принимаемых решений. Это достигается за счет того, что решения принимаются на более низких уровнях, где концентрируется еще не успевшая исказиться необходимая информация, опыт и умение узких специалистов.

8. Необходимо мобилизовать скрытые резервы производительности. В этом случае срабатывает «эффект доверия начальника». Человек, которому доверяют и на которого надеется начальник, во многих случаях готов на многое, лишь бы «не ударить в грязь лицом».

Помните, что члены вашего коллектива ни при каких обстоятельствах не должны чувствовать, что вы перекладываете свою нагрузку на их плечи!

ОБЩЕНИЕ

Связь является наиболее важным аспектом в любой профессиональной среде. Как лидер команды, вы должны быть открытым и всегда быть готовым к коммуникации с членами коллектива, и они должны знать, что всегда могут прийти к вам, если у них появятся какие-нибудь вопросы. Если сотрудники почувствуют, что руководителя не интересует, что их волнует и с какими проблемами они сталкиваются, они будут терять интерес к работе, от чего пострадает общее дело.

Если вы являетесь лидером коллектива, убедитесь, что ваши партнеры по команде имеют возможность общаться с вами, когда у них есть затруднения. Прислушивайтесь к тому, что они говорят, и не игнорируйте их проблемы. Попробуйте найти решение как можно скорее, чтобы ваши сотрудники чувствовали свою ценность в ваших глазах.

УМЕНИЕ БЫСТРО ПРИНИМАТЬ РЕШЕНИЕ

Будучи лидером, вы должны быть готовы принимать быстрые и конструктивные решения, чтобы ваши сотрудники не теряли мотивации к действию. Если при возникновении проблем или затруднений вы начнете колебаться и будете медлить с принятием решения, то сотрудники будут чувствовать, что вы не тот человек, который мог бы вести их за собой, и, следовательно, ваша миссия будет обречена на провал.

Поэтому следует придерживаться основных правил:

Правило 1. Четко ограничить круг вопросов, по которым вы должны принимать решения.

Правило 2. Принятие решения означает принятие на себя ответственности.

Правило 3. Никогда не принимайте решений, находясь в состоянии стресса.

Правило 4. Необходимо иметь столько информации, сколько нужно для принятия правильного решения.

Правило 5. Посоветуйтесь с другими, прежде чем принять решение.

Правило 6. Не бойтесь принимать решения.

Правило 7. Как только вы приняли решение, приступайте к очередным делам.

МОТИВИРОВАНИЕ ДРУГИХ

Умение поддерживать мотивацию коллектива является одной из наиболее важных задач, которую должен выполнять руководитель группы сотрудников. Члены команды должны постоянно быть заряжены энтузиазмом, потому что как только они потеряют мотивацию, так сразу же работа над поставленными задачами теряет темпы. Мотивируйте сотрудников, заверяя их, что они работают хорошо, и хвалите их каждый раз, когда для этого есть хотя бы небольшой повод.

НАПОРИСТОСТЬ

Лидер коллектива должен быть целеустремленным. Работа в команде является сложной задачей, и сотрудники зачастую бывают настолько сосредоточены на сиюминутной задаче, что порой они просто теряют ориентиры и забывают о конечной цели. Как лидер группы, вы должны помнить, что в вашу обязанность входит необходимость убедиться, что команда продолжает работу по реализации конечной цели, и что каждый в полном объеме выполняет все, что от него требуется.

Как лидер коллектива, вы не можете позволить пропустить установленные сроки, и если это необходимо, то большую часть времени вы должны быть требовательным, чтобы убедиться в том, что делается все необходимое. Но имейте в виду, что есть большая разница между требовательностью и властью. Вы должны быть строгим, но справедливым, и всегда оставаться любезным и вежливым, даже дружелюбным. Только такой подход к людям даст плодотворные результаты.

УМЕНИЕ ВЗЯТЬ НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Эффективный лидер должен помнить, что его работа заключается не только в том, чтобы управлять людьми, но и в том, чтобы взять на себя ответственность, если что-то идет не в соответствии с планами, а проект страдает от каких-то неудач. Руководитель коллектива должен действовать, как капитан корабля, который никогда не покидает судно, даже если оно тонет. Помните, если вы попытаетесь переложить вину за неудачу на кого-то из членов своего коллектива, то это не только оттолкнет от вас сотрудников, но и на ваше начальство произведет самое плохое впечатление.

Поэтому каждый лидер должен быть уверен в себе, обладать аналитическими способностями, силой воли, решимостью, иметь позитивный настрой и быть компетентным в своём деле. Ведь именно ваша команда ожидает от вас, что вы будете действовать как профессионал, а это предполагает, что именно вы возьмете на себя ответственность в случае провала вашей команды.

БУДЬТЕ КОМАНДНЫМ ИГРОКОМ

Хороший лидер должен всегда быть членом своего коллектива. Не злоупотребляйте властью, действуя авторитарно и с помощью команд. Это приведет не только к тому, что зачастую вы будете действовать несправедливо, но и к тому, что командный дух в коллективе будет полностью утерян. Убедитесь в том, что каждый сотрудник работает в соответствии с возложенными на него обязанностями, и когда он выполняет свою работу хорошо, то он получает за это в должной мере все, что ему полагается. Это будет мотивировать всех членов команды, и каждый будет стремиться работать еще лучше.

ЗАДАЧИ

1. ОБЕСПЕЧИТЬ ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛИ

Все начинается с видения этой цели. Вы не сможете построить настоящую команду без этого, потому что люди не будут правильно работать без стремления к конечной цели. Только вы можете создать вдохновение для продвижения к намеченному итогу.

Создайте вдохновляющее видение цели. Обеспечьте яркую картину и поддерживайте видение этой картины как для себя, так и для членов коллектива. Без этого ни одна команда не сможет достичь своей цели, будь это спорт, бизнес, семья, военная служба или даже политика.

2. ПОСТРОЙТЕ ЗВЕЗДНУЮ КОМАНДУ, А НЕ КОМАНДУ ЗВЕЗД

Ваш коллектив не достигнет своего потенциала, если «игроки» не желают подчинять свои личные цели с целями всей команды. Научите людей сотрудничать, чтобы они понимали, что они работают в команде-победителе, следовательно, каждый из них – победитель.

Создавайте общие ценности, ориентируйте людей на совместное творчество, открытое общение и единство усилий всего коллектива.

Содействуйте совместному решению проблем и сотрудничеству.

3. РАЗВИВАЙТЕ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ

Помогайте каждому сотруднику развиваться таким образом, чтобы все они могли выявить все свои способности и эффективно участвовать в командной работе. Обеспечивайте обратную связь между собой и сотрудниками, чтобы лучше знать профессиональные проблемы каждого из них.

4. СДЕЛАЙТЕ РАБОТУ ИНТЕРЕСНОЙ И ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОЙ

Создавайте приятную и комфортную рабочую обстановку. Поощряйте инициативу и стремление к постоянному совершенству у ваших сотрудников. Поддерживайте здоровую атмосферу в команде. Способствуйте быстрому решению проблем всех членов коллектива.

5. ВОСПИТЫВАЙТЕ САМОУПРАВЛЯЕМУЮ КОМАНДУ

Будьте лояльны. Поощряйте членов коллектива к тому, чтобы они самостоятельно принимали решения в тех случаях, когда они могут решить проблему без ваших санкций и указаний. Если необходимо принять решение с вашим участием, то не давайте прямые команды или инструкции, а задавайте наводящие вопросы, например: «А как вы считаете, как это должно быть сделано?» Будьте открыты для идей и полагайтесь на мнение сотрудников. Дайте людям право решать, насколько это возможно.

6. ПРОВОДИТЕ МОНИТОРИНГ, А НЕ ПРИСТАЛЬНОЕ НАБЛЮДЕНИЕ

Вмешивайтесь только в случае необходимости, чтобы помочь коллективу в решении вопросов. Сделайте коллектив самостоятельной боевой единицей, способной достигать всех поставленных целей без вашего вмешательства и постоянного контроля.

7. ОБЕСПЕЧИВАЙТЕ КОНСТРУКТИВНУЮ КРИТИКУ

Не забывайте подмечать не только то, что плохо, но и то, что хорошо. Людям очень тяжело слышать критику, но если вы сначала скажете о хорошем, то плохое принять будет намного проще. Кроме того, указывая на ошибки и недочеты, давайте четкие предложения о том, как их можно исправить. При этом вы не должны давать коллегам готовое решение; просто поделитесь своими знаниями и опытом.

После выполнения поставленных задач сделайте общий анализ и поймите на собственном примере, насколько эффективно работают данные приёмы работы с командой, как вы улучшили свои лидерские качества и как вырос потенциал вашей команды.

СПАСИБО, ЧТО БЫЛИ С НАМИ!

Увидимся на семинаре Радислава Гандапаса
"Эмоциональный интеллект начинает и выигрывает.
Впервые в России"

+7 /347/ 226 18 78

gandapasufa.ru