



### **Темы эссе:**

1. **Главная задача лидера — вселить в других людей уверенность в своих силах и желание продолжать.**
2. **Если вы чего-то не знаете - это может стать вашей главной силой и побудить вас действовать не так, как остальные.**
3. **Хороший лидер — это тот, кому достается немного больше, когда речь идет об ответственности, и немного меньше, когда доходит до благодарности.**
4. **Без волевого усилия инерция всегда побеждает.**
5. В наше время индустрии нужны не боссы, а лидеры.
6. Вести народ легче, чем сдвинуть его с места.
7. **Все, о чем вы когда-либо мечтали, находится по другую сторону от страха.**
8. **Единственная гарантированно проигрышная стратегия — никогда не рисковать.**
9. **Если ваши действия приводят к результатам, которые вдохновляют других мечтать больше, узнавать больше, делать больше и добиваться большего, значит, вы отличный лидер!**
10. Задача лидера в том, чтобы было больше лидеров, а не в том, чтобы было больше тех, кто следует за лидером.
11. **Задача лидера состоит в том, чтобы вдохновлять и мотивировать людей, помогая им реализовать свой потенциал полностью.**
12. **Задача лидерства — не вдохнуть величие в человечество, а извлечь его, ибо величие уже в нем присутствует.**
13. Истинное лидерство произрастает из индивидуальности.
14. Лидеры должны стремиться к подлинности, а не к совершенству.
15. **Лидер ведет людей туда, куда они хотят идти.**
16. **Выдающийся лидер ведет людей туда, куда они не обязательно хотят идти, но где обязательно хотят оказаться.**
17. **Лидерство — это искусство давать людям возможность воплотить свои идеи в жизнь.**
18. **Лидеры идут впереди и остаются там, задавая стандарты, в соответствии с которыми будут оценивать свою работу и работу**

**подчиненных.**

19. **Люди не любят следовать за пессимистами.**
20. **Успех для лидера — это наблюдать рост других.**
21. **Если люди готовы идти за вами на край света, вы — хороший лидер.**
22. **Управляйте вещами, руководите людьми.**
23. Чем больше заслуг у вождя, тем большей обузой становится он после победы.
24. **Для управления собой - используйте голову, другими - сердце.**
25. Мы живем в эпоху осмотрительности: теперь уже вожди следуют за народом
26. **Построение команды требует работы.**

**Тема: Построение команды требует работы.**

**Начнем с простого, что же такое команда?**

**На мой взгляд и взгляд интернета,** команда – это круг своих людей, имеющих общую цель. Стиль команды - это доверие и сотрудничество. Главные принципы командного взаимодействия: "Людям можно доверять, люди могут помогать". По - другому: "Один за всех, все за одного".

Когда люди работают, как слаженная команда, у них есть одно общее дело, все вместе думают, все вместе делают, каждый знает, за что он отвечает, и помогает другим. В команде все - свои, чужих нет. Нет отдельных интересов, есть общая задача, которая должна быть решена.

В команде может быть лидер, главный, руководитель. Его роль - координатор, настройщик, первый помощник. Хороший руководитель уважает свою команду и любит советоваться с людьми. Хорошая команда думает вместе с руководителем, но после того, как решение принято, решение руководителя не обсуждает, а выполняет.

В команде отношения живые, личные, близкие, а не формальные, как с чужими. Здесь каждый готов помочь каждому, равнодушное «Это не входит в мои обязанности» - в настоящей команде невозможно.

В команде работать прекрасно. В команде работать веселее и проще, чем одному, усилия каждого складываются в одно течение, поддерживая одно другим: синергетический эффект. Впрочем, есть и опасность: в не сложившейся команде труднее контролировать личную ответственность каждого. Поэтому настоящая команда - это не колхоз, за свое дело отвечаешь ты сам. Члены команды знают, что такое личная ответственность: если поручено тебе - за это отвечаешь ты. Не

можешь - попроси помощи или откажись, но если порученное не выполнено - это ответственность лично твоя.

В команде принята открытость, здесь можно спрашивать и ответам здесь можно доверять. В команде меня не обманут. Мои коллеги – честные люди, за их словами нет двойного смысла, подставы не будет.

В команде люди доверяют друг другу. Контролировать работу каждого здесь не нужно, в команде понятно, что люди сюда пришли работать, а не отлынивать. Своих нужно поддерживать, а не контролировать. За ошибки не бьем. За ошибкой видим недостаток опыта и умений: поэтому не ругаемся, а поддерживаем и учим. Пишем для памяти, а не для защиты. Не нужно все фиксировать письменно, доказывая свои слова: тут говорят правду.

Итак, базовыми правилами создания успешной команды можно назвать следующие:

- Необходимо построить единую коммуникационную систему и единый язык, который позволит отслеживать и понимать всё, что происходит. Поспособствовать этому может только построение честных и открытых отношений, для чего нужно применять обмен правдивыми данными. А это, в свою очередь, станет основой доверительных отношений в команде, а также основой создания и развития эмоциональной связи. Действовать всегда нужно, исходя из принципов честности и дружественного настроения. Всегда должна присутствовать уверенность в том, что вы поступаете правильно, благодаря чему у всей команды появляется вера в успех. А честный обмен информацией необходим для взаимопонимания и позитивного настроения.
- Необходимо всячески поощрять обучение сотрудников и способствовать ему. Очень важно, чтобы сотрудники всегда развивались как на личном, так и на профессиональном уровне. Когда отсутствует ощущение роста, тогда команда стоит на месте и может оказаться на грани исчезновения. Вы всегда должны помнить о том, что потенциал и возможности каждого отдельного члена команды не раскрыты максимально, и вы обязаны помогать ему раскрываться. Обучение и развитие всегда будет способствовать появлению новых идей и настрою на поиск и введение инноваций.
- Необходимо создавать позитивный микроклимат и культивировать командный дух. В команде всегда должны царить тёплые и дружественные отношения, ведь команда является практически семьёй. А это, в свою очередь, говорит о том, что к команде относятся и семейные ценности, такие как взаимопомощь и

готовность сделать многое ради другого. Помимо этого, вместе нужно не только работать, но и отдыхать – это является показателем качественных отношений, а не просто отношений людей внутри коллектива.

- Необходимо стимулировать вовлечённость членов команды в рабочий процесс и упорство в достижении командных и индивидуальных целей. Если вовлечённость и упорство одного суммируются с вовлечённостью и упорством другого, будет достигнут эффект синергии, который является самой лучшей энергией для достижения максимального результата.

Представленные четыре принципа можно назвать основными в процессе создания успешной команды. Если поискать, то можно найти разные стратегии командообразования, однако в каждой из них будет иметься то, о чём мы только что говорили.

Но нельзя забывать и ещё об одном важнейшем элементе, который отличает эффективную команду от посредственной – это лояльность.

Такое качество как лояльность, не является врождённым, и действительно лояльных людей в обществе, как правило, не более 10%. И это служит показателем того, что лояльность должна создаваться, что требует от лидера команды искусного владения любыми управленческими методами.

Сама же лояльность может определяться по-разному, но наиболее точно, применительно к вопросу создания команды, её можно охарактеризовать так: лояльность представляет собой готовность на добровольной основе и без каких-либо принуждений действовать в соответствии с официальными и неофициальными принципами команды. Причём сюда входит не только исполнительность, но также желание добровольно делать что-то во благо команды. Именно по этой причине можно сделать вывод, что если в команде нет лояльности, то и самой команды тоже нет.

Команда может быть разрушена, главным образом, тремя факторами:

- Гнетущей атмосферой, приводящей к равнодушию командных игроков по поводу работы и общего результата. Когда в коллективе царит напряжение, им «заражаются» абсолютно все, что приводит к плачевным последствиям
- Ложными коммуникациями, под которыми нужно понимать невнимание членов команды друг к другу и общему непринятию идей. Когда каждый начинает гнуть свою линию, вся командная игра находится под угрозой

- Подавлением инициативы, когда чувства членов команды подавляются и не обсуждаются. Здесь важно понимать, что выставлять на всеобщее обозрение свои чувства не является зазорным, и говорить о своих ошибках и проблемах в работе должны все в команде

Согласитесь, что соблюдать принципы командообразования и делать всё возможное для её эффективного функционирования не так уж и сложно. Главное – быть действительно хорошим руководителем, и всегда ориентироваться на информацию, представленную выше.

И так, мы выяснили, что создание и поддержание команды в «хорошей форме» это действительно большая работа. Работа каждого над собой внутри команды.