



Лидер же ценен тогда, когда успеха достигает команда. Таким образом, хороший лидер не боится сильных подчиненных. Он понимает, что для достижения наилучшего результата ему необходимы сильные члены команды, с помощью которых этот результат будет достигнут. Есть отличное высказывание Гарри Трумэна об отношении лидера к успеху: вы можете добиться чего угодно в жизни при условии, что вам будет не важно, кому достанутся лавры. Конечно, важно помнить, что лидеру свойственно позитивное отношение к людям, формирование мотивации, основанной на вдохновении, личном примере. В противном случае, лидер становится тираном, что тоже имеет место быть, но практика показывает, что команды, в основе мотивации которых лежит сила и негативное руководство, не показывают устойчивых положительных результатов долго. Итак, основными компетенциями лидера мы можем назвать: ориентация на результат готовность взять ответственность за результат команды превалирование общего результата над личным умение вдохновлять и мотивировать сотрудников способность организовать сотрудников для работы над одной целью умение принимать решения, в том числе непопулярные. Кроме того, в меняющемся мире появляются дополнительные компетенции, с каждым годом список дополняется: лидеру необходимо уметь быстро реагировать на изменяющиеся обстоятельства и технологии умение с большой скоростью адаптировать сотрудников и развивать их таланты и способности развитый эмоциональный интеллект.

Одним из основных критериев при рассмотрении кандидата на повышение, это уровень выполнения текущих показателей. Самый успешный сотрудник, который регулярно выполняет поставленные задачи, становится первым, кого будут рассматривать на должность руководителя. Данный критерий не является исключительным, но имеет существенный вес при принятии решения. Данная компетенция проявляется в стремлении соответствовать стандартам компании, регулярных действиях, направленных на улучшение качества работы, разработке новых подходов для достижения целей, выполнении поставленных задач на протяжении длительного периода времени. Как говорится сотрудник ищет способ решения задачи, а не оправдания, почему это невозможно. Именно способность мотивировать себя на поиск решения, а также поддержания настроения, характеризует развитие данной компетенции. Сотрудники, демонстрирующие высокий уровень развития данной компетенции являются лидерами команд.

Для развития данной компетенции необходимо выработать алгоритм, по которому вы сможете эффективно действовать. Алгоритм заключается в следующем. Вы должны представлять, что вам необходимо сделать и в какой срок. Для этого предварительно необходимо оценить, правильно вы понимаете задачи, которые перед вами стоят. Оперативное отслеживание изменений относительно выполнения задачи так и изменений в окружающей обстановке. Расставлять приоритеты. Нужно исходить из того, что на всё не хватит времени, в таком случае вам необходимо будет делать выбор. Лучше если у вас сразу будет составлен список задач с расставленными приоритетами. Помимо этого, самые важные задачи, часто для нас не приятны в выполнении, следованию списка, не позволит их откладывать на потом. В управлении временем это часто называют «Поедание лягушки». Определите свои цели на месяц, неделю. Если задачу невозможно выполнить за один подход, разложите на несколько этапов. Регулярно подводите итоги выполнения.

Определить набор знаний, которыми вы должны обладать работа на данной позиции, выявить зоны роста. Найти экспертные издания и авторов по данной теме, поставить в план изучение материалов данных авторов. Регистрация на тематических форумах, обмен мнениями. В качестве своего роста, и наработки навыков, предложите руководителю стать наставником, для вновь принимаемых сотрудников. Зафиксируйте зоны роста и отслеживайте прогресс. Важно по итогам каждого месяца давать себе обратную связь, что сделано за прошедший период.

Руководителю необходимо решать не только свои задачи, но и задачи команды и компании в целом. Делать это необходимо в рамках ограничений, которые есть со стороны других подразделений и корпоративной политики компании. Именно поэтому важно как сотрудник взаимодействует с коллегами.