



**Лидер** — это авторитетный человек, который исполняет ведущую роль в организации трудовой деятельности, и регулирует взаимоотношения в коллективе. От лидера зависит организованность команды, ее состав, желание добиваться целей и работать. Чем ответственнее и сильнее лидер, тем сплоченнее и сильнее будет коллектив. Каждая организация стремится к успеху.

Предлагаю рассмотреть наиболее важные лидерские навыки, которые необходимы для совместной работы в организации:

1. Ориентированность на людей (Например, если человек из вашего коллектива чувствует себя не на своём месте, вам нужно знать, что происходит. Что сотруднику нужно? Кто может помочь ему? Вам также необходимо подумать, как чувствует себя остальная команда)
2. Умение принимать трудные решения (Большинство людей избегает принятия таких решений. Ваша команда будет ждать от вас этого. Вам необходимо взять на себя ответственность. Поскольку лидеры внушают доверие и заставляют других верить им. Поэтому лидеры должны уметь принимать трудные решения. Без этой способности нет направления, к которому нужно вести)
3. Вдохновлять команду (Лидеры, как правило, уверены во всем, что они делают. Передача этого всей команде является сложной задачей. Хвалите сотрудников публично, а критикуйте в частном порядке – в вашей команде не должно быть места публичному унижению)
4. Быть примером (Подавать пример и мотивировать других через личные действия – это наиболее рабочий метод. Например, если у сотрудников жесткий график из-за нового проекта, первым придет лидер, а уйдет последним)

Важной чертой лидера является умение сдвинуть народ с места. Сдвинуть с места – это убедить, увлечь идеей, показать цель к чему стремиться и организовать на ее достижение.

Вести народ к цели легче потому, что уже существует план и надо только его придерживаться и не отступать.

В качестве аргументации вышесказанного предлагаю рассмотреть следующие примеры:

1. Допустим, вы пришли на должность тренера в новую команду. Цель- подготовка и организация спортивного процесса команды для достижения высоких результатов на соревнованиях. На тренировках игроки вашей команды отказываются выполнять ваши поручения из-за недостатка мотивации + вы заняли место их любимого тренера, который с ними был в течение 10 лет. Что же делать? Как настроить команду на игру и расположить к себе? Необходимо показать значимость игроков для вас и достижения цели, увлечь их идеей тренировочного и соревновательного процесса. Поддерживать их, спокойно указывать на их недостатки. Нельзя кричать и унижать игроков, вероятность того, что вы добьётесь цели вместе минимальная.

2. Допустим, в конце сезона увольняют тренера команды из-за конфликта с руководством. Вы приходите в качестве нового тренера в команду. Цель- доиграть сезон, проведение тренировок для игроков команды . Руководство клуба рассказывает вам, что делал предыдущий тренер для реализации цели. Вы принимаете решение следовать его плану, вместо того чтобы придумать свой. У вас нет необходимости в мотивации и убеждении команды на достижение результата, так как вы делаете тоже самое, что и предыдущий тренер.

Таким образом, можно сделать вывод, что и вправду вести народ намного проще, потому, что это требует меньше усилий, чем пытаться сдвинуть его с места.