

# СТІВЕН КОВІ. 7 НАВИЧОК ВИСОКОЕФЕКТИВНИХ ЛЮДЕЙ

ПЕЛЕХ МАРГАРИТИ 4 КУРС 2 ГРУПА ФАМ

Ідеї, які я вважаю цінними для  
формування ефективної  
поведінки лідера та збільшення  
конструктивного впливу на  
послідовників.



# НАВИЧКИ

✓ Для того , щоб розвинути у собі якийсь навик необхідно всього 3 компоненти :

- 1) знання - це теоретична парадигма, яка визначає, що робити і навіщо.
- 2) уміння - дає уявлення про те, як робити.
- 3) бажання - мотивація: хочу робити.

Керівник весь час має розвиватися та удосконалюватися, виробляти нові звички та навички . Варто розуміти , чого саме ще не вистачає, яким чином ці навички мають формуватися та для чого це потрібно конкретно зараз.



# ВЗАЄМОЗАЛЕЖНІСТЬ

Варто рухатися по такій осі : від залежності до незалежності і взаємозалежності.

- ✓ Залежність виражається ти-парадигмою: ти про мене дбаєш; ти хочеш чогось заради мене; ти не впорався; в невдачі я звинувачую тебе.
- ✓ Незалежність виражена я-парадигмою: я можу це зробити; я несу відповідальність; я покладаюся на самого себе; я можу вибирати.
- ✓ Взаємозалежність виражена ми-парадигмою; ми можемо це зробити; ми можемо взаємодіяти; ми можемо, об'єднавши наші здібності і можливості, створити разом щось більш значне.

Надзвичайно важливо керівнику вміти працювати в команді і заохочувати до цього підлеглих . Все частіше незалежність визначається як найвищий ступінь розвитку особистості, в той час як комунікації, роботі в команді та взаємодії відводиться менш значна роль. Часто існує проблема недовіри, і здається що вирішити проблему можеш лише ти , але це обмежує варіанти ,адже в більшості випадків людина діє по знайомій і властивій для неї схемі , тим самим блокуючи нові і нестандартні ідеї інших.



# ЕФЕКТИВНІСТЬ У РІВНОВАЗІ

- ✓ Ефективність полягає в рівновазі - в так званому «P / PC-балансом», де P- бажаний результат, а PC - ресурси і кошти, що дозволяють отримувати цей результат.

Перекіс у бік результатів (P) призводить до підриву здоров'я, зносу техніки, зменшенню банківського рахунку і розриву відносин. Надмірна концентрація на ресурсах і засобах (PC) нагадує ситуацію з людиною, який по три-чотири години на день займається бігом і хвалиться, що таким чином продовжує своє життя на десять років, не розуміючи, що саме стільки часу він витрачає на біг. Або з людиною, яка навчається, нічого не виробляє і живе за рахунок інших, - такий собі синдром вічного студента.

Керівнику важливо зберігати в оптимальному обсязі необхідні ресурси ( не намагаючись набрати їх чим побільше ) і чітко бачити результат, якого він прагне досягти( але не акцентувати свою увагу лише на цьому ).

Також варто пам'ятати , що найцінішими ресурсами є : людські, фізичні та фінансові ресурси.

Для організацій одним з найважливіших ресурсних принципів має бути: завжди ставтеся до своїх співробітників так, як ви хотіли б, щоб вони ставилися до ваших найкращих клієнтів.



# БУДЬТЕ ПРОАКТИВНІ

Проактивна модель: людина не просто реагує на подразник, а має свободу вибору

- ✓ Проактивність означає, що, будучи людьми, ми несемо відповідальність за своє власне життя. Наша поведінка залежить від наших рішень, а не від нашого оточення. Високоєфективні люди не ухиляються від відповідальності. Вони не пояснюють свою поведінку обставинами і непростою ситуацією. Їхня поведінка є продукт їх власного свідомого вибору, що базується на цінностях, а не продукт навколишніх умов, заснований на почуттях.

Керівник відповідає за свій вибір і свої рішення , він не звинувачує всіх і все навколо .



# ПОЧИНАЙТЕ, УЯВЛЯЮЧИ КІНЦЕВУ МЕТУ

- ✓ Вже сьогодні почніть з представлення образу, картини або парадигми кінцевої мети вашого життя. Наймовірно легко потрапити в пастку активності, в круговорот справ і подій, витрачаючи все більше і більше зусиль на те, щоб дертися вгору по сходах успіху - і все це для того, щоб усвідомити, що сходи цю приставили ні до тієї стіни. **ВСЕ СТВОРЮЄТЬСЯ ДВІЧІ** . Даний принцип ґрунтується на ідеї того, що все створюється двічі. Розділяють уявне, або перше, творіння і фізичне, або друге, творіння.

Для керівника важливо розуміти різницю між лідерством та управлінням. Лідерство є першим творінням. Лідерство - це не управління. Управління - це друге творіння. Управління фокусується на нижньому рівні: як мені зробити це найкращим чином? Лідерство має справу з верхнім рівнем: «Що саме я хочу зробити?» Суть управління полягає в тому, щоб робити щось правильно, а лідерства - щоб правильно вибрати те, що потрібно робити. Від управління залежить швидкість підйому по драбині успіху; лідерство визначає, чи до тієї стіни приставлена драбина.



# ПАРАДИГМА ВЗАЄМОЗАЛЕЖНОСТІ

- ✓ Коли керівник за допомогою шанобливого, доброго і чесного ставлення до працюючих і у виконанні своїх зобов'язань робить внесок на спільний емоційний рахунок, тим самим створюючи резерв. Довіра до нього зростає, і керівник при необхідності може неодноразово цим скористатися. Навіть якщо він зробить помилку, цей рівень довіри, цей емоційний резерв зможе її компенсувати. Навіть якщо він буде виражатися не дуже ясно, його все одно зрозуміють правильно. Підлеглі не стануть чіплятися до його слів. Коли рахунок довіри високий, спілкування буде легким і ефективним.

Тож ефективна взаємозалежність є основою досягнення успіху, важливо, щоб лідер розумів, що не лише підлеглі залежать від нього, але і він більшою мірою залежить і існує в даній ролі саме від них.





# ДУМАЙТЕ В ДУСІ «ВИГРАВ/ВИГРАВ»

- ✓ «Виграв / Виграв» - це особливий настрій серця і розуму, спрямований на постійний пошук взаємної вигоди при всіх взаємодіях людей один з одним. Ми в більшості своїй схильні до полярних оцінок; сильний- слабкий, упрямий- безвольний, виграш - програш. Установка «Виграв / Виграв» - це віра в існування третьої альтернативи. Це рішення не твоє і не моє - це найкраще рішення, рішення вищого порядку.

Більшість людей з самого народження програмується на «Виграв / Програв». Першою і найважливішою з сил, що впливають на людину в цьому напрямку, є непризнання її важливості з самого початку. Коли важливість залежить від умов і її потрібно заробити, людина отримує приховане повідомлення про те, що сам по собі не є цінністю і не заслуговує поваги. Цінність не в ньому, цінність існує зовні; вона укладена в порівнянні з кимось іншим або з якимись очікуванням.

Такий підхід до заслуговування цінності є досить частим , однак абсолютно неправильним. Важливо переходити на принцип ,що людина сама по собі одразу цінність і тоді буде втілено «Виграв/виграв»



# ПРИНЦИП ЕМПАТИЧНОГО СПІЛКУВАННЯ

- ✓ Зазвичай ми прагнемо до того, щоб в першу чергу зрозуміли нас. Більшість людей слухає ні з наміром зрозуміти, а з наміром відповісти. Вони або говорять, або готуються говорити: «Зі мною сталося те ж саме. Ось послухайте, як це було »

Варто застосовувати емпатичне слухання, тобто слухання з наміром зрозуміти. Емпатичне (від слова емпатія - співчуття, співпереживання) слухання дозволяє подивитися на речі з позиції іншої людини, проникнути в систему його уявлень. Завдяки цьому ви бачите світ таким, яким бачить його інша людина, розумієте його парадигму, відчуваєте те, що відчуває він. Керівнику це допомагає поповнити його баланс довіри. І можливість того, що в майбутньому і він буде почутим значно зростає.



**ДЯКУЮ ЗА УВАГУ !**

