

## Ошибки при построении команды:

Первое, это когда у вас есть внутреннее понимание, что будет впереди, но вы своим людям не рассказываете об этом, т.е. не «продаёте» им свои идеи. Пытаетесь заставить, не желая объяснять, зачем, для чего и почему, куда надо двигаться и что будет в конце, когда мы всё это получим.

Вторая ошибка – это окружать себя людьми, с которыми в принципе работать не нужно, терпеть их, прощать, «лечить» бесконечно, разговаривать с ними. У Омара Хайяма есть строки: «Лучше быть одному, чем вместе с кем попало». Лучше брать под себя немного персонала, но брать людей качественных и с ними делать бизнес; некачественных людей не надо терпеть. Очень многие менеджеры в силу жадности или командного голода держат ненужных людей, которые тянут всю команду вниз.

Третье – часто молодые руководители создают команду не по бизнес интересам, а по каким-то другим. Допустим, приходят на работу обсуждать сериал, макраме, новые салаты, отпуска, и вокруг этого пытаются объединить людей. Но это получается не команда, а тусовка случайных людей общим интересам. В команде должны быть бизнес интересы и бизнес результаты! Спортивные команды с нами объединяет то же стремление к результату, но никак не тусовка.

## Чтобы избежать эти ошибки, необходимо:

Первое качество – это когда человек при достижении результатов или неудач смотрит внутрь себя, не обвиняет внешнюю среду или людей по причине провала, а смотрит на себя и пытается понять, что я сегодня должен сделать для того, чтобы достичь цели в результатах и решить задачи, которые стоят передо мной.

Второе качество – умение идти на проблему. Когда проблемы существуют – решать ее. У нас 90% людей не любят решать проблемы, а ждут, когда те рассосутся сами.

Третье качество – это принимать осознанные решения. Как ни странно, но в тяжелое время, в эпоху перемен, получив власть, руководитель начинает прятаться от сотрудников, от бизнес-процессов, от клиентов. Притворяется как будто бы его нет в офисе, просто отсиживается на работе или даже иногда злоупотребляет властью: пытаются уходить с работы по несуществующим делам.

Основной продукт любого руководителя, менеджера – это управленческие решения. Чем больше он будет принимать решений, тем быстрее его организация придет к каким-то результатам. У меня много случаев среди предпринимателей, бизнесменов, которые в тяжелое время «застывают» и ждут, когда что-то изменится. Помните метафору про лягушку, которая в молоко попала? Она приняла решение барахтаться, что-то делать, поэтому и спаслась.

