

КАК СТАТЬ ЛИДЕРОМ

Роман КАБ

Роман Каб

Как стать Лидером!

«Автор»
2026

Каб Р.

Как стать Лидером! / Р. Каб — «Автор», 2026

Лидер — это необязательно избранный представитель или начальник. Он может подавать пример, предлагать советы и давать указания в повседневной жизни, в школе и на работе. Должность, в отличие от поступков и личных качеств, вовсе не делает человека лидером. Если вы действительно хотите стать лидером, то стремитесь развивать личные навыки, ищите золотую середину между властью и состраданием, а также демонстрируйте, что вы заслуживаете доверия других членов коллектива.

© Каб Р., 2026
© Автор, 2026

Содержание

Глава № 1 Как стать Лидером 6
Глава № 2 Как стать эффективным руководителем 9
Глава № 3 Как руководить людьми 13
Глава № 4 Как развивать лидерские качества 15
Конец ознакомительного фрагмента. 16

Роман Каб
Как стать Лидером!

Как стать лидером!

Оглавление

Глава № 1 Как стать Лидером
Глава № 2 Как стать эффективным руководителем
Глава № 3 Как руководить людьми
Глава № 4 Как развивать лидерские качества
Глава № 5 Как стать хорошим командным лидером
Глава № 6 Как быть лидером на рабочем месте
Глава № 7 Как быть лидером группы людей
Глава № 8 Как эффективно проводить деловые совещания
Глава № 9 Как быть уверенным в себе
Глава № 10 Как быть хорошим руководителем
Глава № 11 Как стимулировать людей
Глава № 12 Как повлиять на людей
Глава № 13 Тест на присутствие «Лидерских качеств»
Глава № 14 Тест на отсутствие «Лидерских качеств»

Глава № 1 Как стать Лидером

Лидер — это необязательно избранный представитель или начальник. Он может подавать пример, предлагать советы и давать указания в повседневной жизни, в школе и на работе. Должность, в отличие от поступков и личных качеств, вовсе не делает человека лидером. Если вы действительно хотите стать лидером, то стремитесь развивать личные навыки, ищите золотую середину между властью и состраданием, а также демонстрируйте, что вы заслуживаете доверия других членов коллектива.

Ведите себя уверенно, даже если не знаете всех ответов. Следите за осанкой, поддерживайте зрительный контакт и жестикулируйте во время речи, чтобы подчеркнуть ключевые моменты. Выражайте уверенность и поверьте в свою способность доставить коллектив из точки А в точку Б. Также не бойтесь признавать, что вы чего-то не знаете, но не теряйте веры в себя.

Представьте, что вы говорите: «Я не знаю», при этом смотрите в пол и нервно заламываете руки. А теперь представьте, как вы говорите: «Я не знаю ответа, но я детально изучу этот вопрос», но при этом стоите ровно и смотрите в глаза собеседнику.

Отсутствие ответа на некоторые вопросы не делает вас плохим лидером. С другой стороны, все неэффективные лидеры чувствуют неуверенность и боятся признать свою неправоту.

Учитывайте, что от уверенности в себе до самонадеянности один шаг. Признавайте, что вы не можете знать всего на свете, а также не ведите себя высокомерно.

Постоянно изучайте свое поле деятельности. Используйте каждую возможность пополнить багаж знаний на любой должности: от руководителя отдела продаж до директора организации. Если говорить со знанием дела, то вы всегда будете уверены в себе и заслужите доверие коллег. Всего знать невозможно, но ваши способности поставят под сомнение, если на каждый вопрос вы будет отвечать: «Я не знаю».

При этом еще хуже, если при отсутствии ответа вы начнете выкручиваться и что-то придумывать в свое оправдание. Так вы окажитесь неправы и рискуете потерять доверие.

Так, если вы хотите провести мероприятие и собрать средства на благотворительность, то сначала проверьте указания на сайте организации по сбору средств.

Если вы возглавляете проектную группу, то изучите каждый аспект продуктов, которые созданы вашей командой, посещайте курсы повышения квалификации и следите за развитием технологий.

Найдите более опытного наставника. Совершенству нет предела, даже если вы занимаете высшую должность. Обратитесь к человеку с выраженными лидерскими качествами, которым вы восхищаетесь. Предложите пообщаться за чашечкой кофе или попросите стать вашим постоянным наставником.

Ищите примеры для подражания, которые справились с похожими трудностями, а также смогли достичь похожих целей. Например, если вы ученица старших классов или студентка, то посещайте мероприятия, которые проводят женщины с опытом лидерства.

Перспектива просить человека стать вашим наставником пугает, но попробуйте расслабиться. Начните общаться с подходящим кандидатом, проявляйте интерес к его достижениям и, время от времени, обращайтесь к нему за советами.

Находите возможность учиться у лучших умов, но не забывайте передавать свой опыт младшим коллегам.

Учитесь разрешать конфликты. Если между участниками вашей команды происходят острые разногласия, то скажите им взять себя в руки. Предложите коллегам немного

остыть, если это необходимо. Определите причину конфликта и стремитесь найти такое действенное решение, которое устроит всех.

Попытайтесь понять точку зрения каждой из сторон и сохраните объективность. При отсутствии взаимовыгодного решения постарайтесь найти компромисс.

Допустим, вы управляете фабрикой, а опечатка в чертежах привела к отмене заказа. Работник отдела продаж злится, поскольку он потерял премию. Он кричит на разработчика, который совершил ошибку. Скажите обоим успокоиться и подчеркните, что на работе нет места подобным эмоциям. Убедите сотрудников, что система двойного контроля поможет избежать таких проблем.

В рабочей среде может потребоваться помощь работника отдела кадров, чтобы уладить такой конфликт.

Будьте решительны, но любезны. Как лидеру вам потребуется устанавливать четкие правила и границы. Коллектив может отвернуться от вас, если вы не научитесь совмещать сострадание и власть.

Если нужно ввести правило, то объясните важность такого правила. Вместо криков: «Не переводи бумагу», говорите: «Прошу вас печатать только необходимую информацию. Затраты на расходные материалы выросли и сильно влияют на итоговые показатели».

Ведите себя решительно вместо постоянных сомнений**.** Важно отстаивать свои решения, но не становиться деспотом. Собирайте сведения, прислушивайтесь к разным мнениям и отводите время на обсуждения. Если время вышло, пора принимать твердое решение.

Допустим, вы с друзьями спорите о том, чем заняться сегодня вечером. Каждый предлагает что-то свое и отвергает чужие идеи. Затем один из вас встает и говорит: «Парни, сегодня мы займемся следующим…». Он увидел, что ситуация требует вмешательства и принял на себя ответственность.

Иногда нужно принимать решения самостоятельно, а иногда следует прислушиваться к мнению других людей. Спросите себя: «Единоличное решение противоречит морали? Решение требуется принять прямо сейчас, или есть время обсудить вопрос?».

Проявляйте гибкость и учитесь менять свое мнение, если стала известна новая информация.

Делегируйте полномочия и четко распределяйте роли. Лидер не пытается контролировать любую мелочь или все выполнять сам. Когда нужно раздать задания, четко формулируйте требования и проводите необходимую подготовку. Задачу гораздо проще доверить другим коллегам, если они нацелены на успех.

Пример четких требований: «К концу недели нужно составить спецификации как минимум для пяти монтажных проектов». Неясные требования: «Нужно составить несколько спецификаций».

Если нужно обучить человека, то в качестве примера выполните задачу самостоятельно и, при этом, объясняйте каждый шаг. Затем понаблюдайте за исполнителем и мягко поправьте в случае ошибки.

Относитесь к коллективу с уважением. Проявляйте искреннее сострадание, так как люди всегда отличат истинную заботу от игры на публику. Учитесь выслушивать мнения, хвалить сотрудников за усердную работу и никогда не опускайтесь до грубых замечаний. Именно вы задаете тон внутри коллектива, поэтому будьте образцом для подражания.

Уважительное отношение не имеет ничего общего с попытками потакать всем прихотям коллег. Вы руководите и знаете, как будет лучше для коллектива.

Если человек не согласен с вами, выслушайте встречные аргументы и пересмотрите решение. Если его предложения неуместны, скажите, что вы уважаете данное мнение, но поступите иначе.

Выполняйте обещания. Никто не уважает людей, которые нарушают обещания. Даже наиболее харизматический и осведомленный лидер получит «черную метку», если он не сдержит данное слово.

Никогда не давайте невыполнимых обещаний. Старайтесь мыслить трезво и убедитесь, что вы способны сдержать слово.

Например, не обещайте прибавку к зарплате, если нет полной уверенности, что это возможно.

Поддерживайте обратную связь. Люди могут испытывать страх перед лидером и не делиться с вами конструктивной критикой. Не ждите, пока кто-то заговорит. Задавайте четкие вопросы, как вам улучшить свою эффективность.

Вопрос не должен предполагать односложного ответа. Задавайте конкретные вопросы вроде: «Как вы считаете, что мне нужно сделать, чтобы стать более эффективным лидером?» и «Как нам лучше построить общение, чтобы избежать недопонимания?».

Отвечайте за свои поступки. Отстаивайте свои решения и несите ответственность за свои поступки. Если проблема возникла по вашей вине, то не нужно перекладывать вину на других и пытаться скрыть свои ошибки.

Представьте себя капитаном корабля. Его судьба в ваших руках, поэтому поверните штурвал в необходимом направлении.

Хороший лидер не опускает рук, если ситуация развивается не по плану. Не зарывайте голову в песок. Извлекайте уроки из неудач.

Одевайтесь соответственно роли. Ваш внешний вид может внушать уверенность, но необходимо различать стремление произвести впечатление и правильный наряд. Если одеваться слишком пышно, то одежда может стать камнем преткновения между вами и подчиненными.

Например, если вы управляющий в обычном кафе, то не нужно носить костюм с галстуком, иначе вы рискуете лишиться посетителей и настроить против себя персонал.

Если вы директор организации, то лучше приходить на работу в выглаженной рубашке с застегнутыми пуговицами, а не в протертых джинсах и помятой футболке.

Глава № 2 Как стать эффективным руководителем

Эффективные руководители необходимы во всех ситуациях, где работников предприятия нужно контролировать и направлять при выполнении задач, обслуживании клиентов и соблюдении всех сроков. Эффективный руководитель должен уметь эффективно доносить свои мысли, находить решения и мотивировать сотрудников. Если вы хотите стать сильным лидером и задействовать весь потенциал своих сотрудников, то следует научиться замечать их достоинства и возможности развития. Также вам нужно научиться формулировать четкие ожидания и цели.

Поверьте в себя. Одно из худших качеств руководителя - неуверенность в своих способностях. В самом начале пути необходимо понять, что ошибки неизбежны, но они не умаляют ваших качеств. Оценивайте себя не слишком предвзято, но во время работы делайте все возможное.

Помните, вас взяли на должность руководителя, поскольку начальник верит в ваши способности справляться с работой! Просто докажите, что начальник был прав.

Не стоит полагать, что руководители не совершают ошибок. Никто не ждет от вас идеальных результатов, кроме вас самих.

Подавайте личный пример**,** важно служить примером правильного поведения для подчиненных. Возможность руководить людьми не освобождает вас от необходимости соблюдать правила. Если усердно работать, демонстрировать преданность идее и соблюдать этические нормы, сотрудники наверняка будут вести себя так же.

Новообретенная власть не должна вскружить вам голову. Уважайте подчиненных, если хотите заслужить ответное уважение.

Ваше отношение столь же важно, как и ваши поступки. Всегда ведите себя профессионально и дружелюбно.

Будьте последовательны. Подчиненные должны знать, чего следует ожидать от вас. Объясняйте правила и ожидания новым сотрудникам, а также следите за систематическим соблюдением всех правил. В случае изменения правил убедитесь, что сотрудники понимают суть таких перемен.

В любой ситуации старайтесь держать эмоции под контролем.

Всегда относитесь к сотрудникам справедливо и никому не покровительствуйте.

Будьте открыты к переменам. Хороший руководитель не должен оставаться статичным. Важно понимать, когда ваш подход не приносит результата, чтобы внести необходимые изменения, даже если при этом необходимо признать свою ошибку.

Также важно адаптировать свой стиль руководства с учетом потребностей разных сотрудников. Одни лучше работают при постоянном контроле, а другим необходимо больше свободы. Учитесь замечать такие потребности и реагировать соответствующим образом.

Это не значит, что можно применять разные стандарты к разным сотрудникам с сопоставимыми обязанностями. Подходы к манере работы сотрудников могут быть разными, но ваши требования и дисциплинарные меры должны быть едиными для всех.

Отвечайте за свои поступки. Руководитель несет ответственность за весь коллектив. Если вы не уложились в сроки или потеряли клиента, не нужно показывать пальцами и винить других в своих ошибках. Оцените свою роль в ситуации, признайте ошибки и подготовьте план, который поможет вам избежать ошибок с будущем.

Стремитесь наладить эффективное общение. Общение - жизненно важное умение для хорошего руководителя. Четко выражайте свои ожидания как в рамках проекта, так и в отношении соблюдения политики компании.

Найдите время познакомиться со всеми сотрудниками и сообщите, что вы открыты для вопросов в любой ситуации.

Общаться - значит слушать и говорить, поэтому всегда выслушивайте своих подчиненных. Если уделять сотрудникам безраздельное внимание, они почувствуют ваше уважение и будут охотнее прислушиваться к вашим указаниям. Строгие указы и нежелание выслушать могут плохо повлиять на целеустремленность и энтузиазм сотрудников.

Не нужно отчитывать сотрудников и сообщать указания посредством многословных электронных писем. Самые важные идеи следует доносить при разговоре лицом к лицу и по телефону. Каждое письмо должно быть обдуманным, понятным, лаконичным и вежливым.

Регулярные встречи с подчиненными позволят вам интересоваться ходом реализации проектов, узнавать о недовольствах и победах сотрудников, обсуждать успехи коллектива, обдумывать идеи решения новых проблем.

Всегда своевременно отвечайте на письма и телефонные звонки подчиненных.

Многозадачность очень удобна в современном мире, но иногда она неэффективна. Показывайте сотрудникам, что вы цените их время, не отвлекайтесь на другие задачи во время текущих встреч и совещаний.

Придерживайтесь разумных ожиданий. Коллектив не может работать идеально, поэтому будьте осторожны с чрезмерной критикой и недостижимыми целями. Так вы только обескуражите своих подчиненных.

Отличный результат - это максимально достижимый результат. Используйте такой подход при оценке эффективности работников.

Обсуждайте ваши ожидания с сотрудниками и выслушивайте их мнение. При наличии открытого диалога подчиненным будет проще объяснить вам неоправданность некоторых ожиданий.

Важно глубоко понимать существующий объем работ и количество времени, которое требуется сотрудникам для реализации проекта, чтобы определить разумный срок выполнения. Недостаток информации может привести к тому, что вы поставите невыполнимую задачу.

Делегируйте полномочия. Руководитель не может все выполнять сам, поэтому учитесь доверять сотрудникам разные задачи. Если немного ослабить контроль, то у вас появится время полностью сосредоточиться на своих обязанностях, а сотрудники получат возможность показать свои лучшие качества.

Помните, что именно вы отвечаете за результат работы, даже в случае передачи обязанностей по конкретным задачам другим людям. Если у вас нет полного доверия к подчиненным, то можно предложить процесс проверки хода выполнения работ, чтобы вас могли убедить в обратном.

Поощряйте людей за успехи. Если сотрудник хорошо выполняет свою работу, это необходимо отметить! Отдавайте работникам должное за успехи в работе и демонстрируйте, что вы цените их труд.

Некоторые руководители видят в успехах подчиненных угрозу для себя, но такая реакция только помешает вам стать эффективным руководителем. Научитесь гордиться своими подчиненными, а не завидовать.

Поощряйте развитие. Одна из обязанностей руководителя - реализовать потенциал сотрудников. Озвучивайте конструктивную критику и помогайте людям брать на себя новые обязательства или новые роли в компании.

Замечайте уникальные таланты и навыки каждого сотрудника, чтобы использовать их сильные стороны во благо проекта или компании. Например, работник отлично проявляет себя на звонках, но медленно печатает. Найдите возможность использовать навыки человека для развития связей компании, продажи продуктов или обслуживания клиентов.

Проводите обучение для сотрудников, чтобы они приобретали новые навыки. Например, можно направить работника на курсы печати или назначать дополнительные задания.

Не привлекайте чрезмерного внимания к недостаткам сотрудников. Излишняя концентрация на слабых сторонах может обескуражить работника и снизить его моральный дух.

Используйте оценку работы сотрудников, чтобы похвалить достоинства каждого и конструктивно критиковать недостатки. Эффективный руководитель помогает подчиненным превращать слабые стороны в достоинства. В первую очередь нужно выделить аспекты, которые нуждаются в улучшении.

Не нужно ждать ежегодную оценку эффективности, чтобы подсказать сотруднику уже сегодня!

Улаживайте конфликты. Руководителям приходится иметь дело с множеством неловких ситуаций - от разногласий между сотрудниками до увольнений. Не поддавайтесь соблазну избегать подобных ситуаций и действуйте смело.

Подчиненные не будут уважать вас, если вы будете умывать руки в любой конфликтной ситуации.

Во время непростых разговоров с подчиненными необходимо сосредоточиться на объективных наблюдениях и обходиться без обвинений.

Не мешкайте. Промедление вредно для работников, но еще опаснее для руководителей. Любой лидер должен составлять планы реализации проектов в кратчайшие сроки.

Находите решения. Не нужно тратить время на жалобы о навалившихся проблемах. Необходимо использовать время на проработку плана.

Важно помнить, что долгосрочные решения всегда лучше краткосрочных, даже если их труднее реализовать.

Способность эффективно решать проблемы требует концентрации на фактах и размышлений над творческими решениями. Не нужно поддаваться эмоциям и обвинять других. Обдумайте шаги, которые помогут сотрудникам взять себя в руки и вернуться к делу.

Испытывайте себя. Эффективные руководители всегда находят способы испытать себя и свой коллектив.

Для этого не нужно перегружать подчиненных делами и взваливать на себя слишком много, но время от времени выходите из зоны комфорта. Поощряйте сотрудников делать то же самое. К примеру, позволяйте им работать над непривычными проектами.

Ставьте цели. Руководитель должен четко понимать цели и задачи отдела, так что периодически просматривайте проекты, над которыми работают ваши подчиненные. Устанавливайте конечные сроки и ставьте личные цели для сотрудников, чтобы они не сбивались с пути и всегда сохраняли мотивацию.

Прислушивайтесь к подчиненным, если они утверждают, что цель недостижима. Не существует причин, по которым цель нельзя изменить.

Чем точнее вы оцениваете время, за которое ваши сотрудники справятся с работой, тем лучше сможете понимать допустимые объемы дополнительных работ.

Выражайте поддержку. Руководитель должен помогать коллективу в решении проблем в случае необходимости. Сотрудники должны знать, что с вами всегда можно обсудить проблемы по проекту и обратиться за помощью.

Важность обратной связи невозможно переоценить. Сообщайте людям, как они справляются со своими задачами (не только когда все хорошо или все плохо).

Ускоряйте процессы. Создавайте системы, которые экономят время выполнения задачи и могут устранять ошибки. Описывайте обязанности и ответственность работников при выполнении задач в специальных документах.

Стремитесь автоматизировать механические задачи, чтобы работники могли сосредоточиться на продуктивных и увлекательных проектах.

Проявляйте гибкость. Руководителю важно понимать, что события не всегда развиваются по плану. Так не принимайте неудачи близко к сердцу. Учитесь на ошибках и применяйте знания в будущем, чтобы не повторять ошибок.

Негативный настрой влияет на весь коллектив, поэтому создавайте рабочую атмосферу.

Глава № 3 Как руководить людьми

Управление людьми - больше искусство, чем наука. Здесь нет никакой секретной формулы или набора правил для подражания. Как и любое истинное искусство, управление требует личного стиля и неустанного стремления к развитию этого искусства.

Избавьтесь от слова «менеджер» и замените его на «лидер». Лидеры не требуют титулов и продвижения, они люди, которые вдохновляют и мотивируют без отношения к обстановке или команде.

Сохраняйте хорошее чувство юмора. Оно делает вас доступным, и это поможет вам сохранить перспективу. Не судите себя слишком серьезно. Всем приходится с чего-то начинать.

Помните, что ваши подчиненные - люди. Они не являются ресурсами, и они не являются человеческим Капитолием. Это люди, с семьями, чувствами и проблемами. Невозможно отделить работу от домашней жизни. Знайте, что у людей есть личная жизнь и сделайте все возможное, чтобы понимать их. Относитесь ко всем, как к равным, независимо от их звания или положения. Не забудьте много улыбаться, и всегда вести себя хорошо. Знайте свои сильные и слабые стороны. Знайте сильные стороны вашей команды, также как и ее слабости, и позвольте им совершенствоваться. Есть четкий план того, что должно быть сделано. «Если вы не в состоянии планировать, вы планируете потерпеть неудачу». Установите долгосрочные и краткосрочные цели.

Будьте решительным. Когда спрашивают ваше мнение, вы должны хорошо все продумать и предоставить убедительный ответ. Вы не должны говорить «ни о чем» или увиливать. Для больших решений установите крайний срок, и предоставьте решение к тому времени. Если кто-то предлагает аргумент, который убедит вас изменить решение, признайте это и полностью примите новую идею. Сообщите о ваших ожиданиях. Если это возможно, предоставьте их в письменной форме. Получите отклик от людей, которыми вы управляете. Знайте, что они ожидают от вас. Сразу же четко обговорите все разногласия. Имейте четкое представление в вашем воображении того, что можно изменить и того, что вы не можете изменить. Просто примите то, что вы не можете изменить и никогда не тратьте на это энергию. Затем, сосредоточьте все свои усилия на том, что вы можете изменить. Люди, ориентированные на действия, всегда востребованы и успешны.

Помните, что разные вещи мотивируют разных людей, и что люди будут делать то, для чего у них есть стимул. Ваша работа заключается в том, что нужно убедиться, что их стимулы соответствовать вашим целям. Например, если вы платите премию людям, чтобы выработать большее количество деталей, не удивляйтесь, если их качество начинает страдать в пользу объема. Поддерживайте уверенность каждого в организации. Менеджеры часто имеют доступ к дополнительной информации, в отличие от других сотрудников. Крайне важно, чтобы вы никогда не предавали доверие компании, вашего менеджера, ваших коллег или ваших сотрудников. Будьте уверены, что люди могут довериться вам. Будьте последовательны. Ваши действия и реакции должны быть согласованы. Вы не хотите быть тем типом менеджера, которого все спрашивают, в каком он сегодня настроении, прежде чем перейти к интересующему вопросу. Важно быть очень гибким, и это не противоречит тому, чтобы быть последователь-

ным. Вы должны оставаться гибким, чтобы изменить направление, изменить правила и изменить ресурсы, чтобы оставаться конкурентоспособными.

Сфокусируйтесь только на решениях, а не на проблемах. Люди тянутся к тем, кто ориентирован на решении.

Нанимайте медленно и увольняйте быстро. Не торопитесь при найме человека с хорошими качествами. Проведите собеседование с несколькими людьми и проведите тщательную проверку их прошлого. Но, когда у вас появилась разрушительная личность или человек, который не в состоянии выполнить задачи, необходимо принять все меры, чтобы избавиться от них как можно быстрее.

Глава № 4 Как развивать лидерские качества

Независимо от того, являетесь ли вы уже действующим лидером или просто собираетесь стать им в ближайшем будущем, важно знать, что ключевой момент в лидерстве — умение полагаться только на себя. Чтобы прийти к этому умению, важно не только учиться у других лидеров, но и вырабатывать у себя лидерские качества. Благодаря этому вы сможете выработать у себя качества, которые требуются хорошему лидеру, и они обязательно пригодятся вам сейчас или в будущем!

Взгляните на тех людей, которыми вы восхищаетесь, и определите, какие основные лидерские качества вам следует развить у себя. Подумайте обо всех людях, которые занимают главенствующие позиции и вызывают у вас восхищение. Это могут быть как действующие лидеры, так и лидеры прошлого. Воспользуйтесь интернетом и найдите максимум информации о работе этих людей, их стиле жизни и методах руководства.

Можно попробовать найти интервью с кем-то из них, в котором обсуждается его методы руководства. Например, если вы восхищаетесь кем-то из президентов прошлого или настоящего, чья политика правления вам нравится, просто вбейте в поисковой строке запрос: «Интервью президента страны, «указываете страну» и его политика руководства».

Запишите некоторые характеристики, которые делают этого человека действительно сильным лидером. В этой статье также упомянуты некоторые из них — возможно, они вдохновят вас на размышления о том, какие еще лидерские качества и черты характера вам необходимо развить.

Посмотрите онлайн запись с выступлениями или речью известных руководителей. На сегодняшний день найти вдохновение в этой области легко как никогда. Достаточно лишь сделать несколько простых запросов с ключевыми словами «видеоматериал по лидерству и руководству» — и вы получите потрясающие результаты.

Найдите речь и выступления тех руководителей, лидеров и политиков, которыми вы восхищаетесь. Вслушайтесь не только в слова, также обратите внимание на то, как они строят свою речь, ведь навык эффективного общения — ключевое качество хорошего лидера.

Если вы хотите найти речь кого-то из лидеров прошлого, лучше поискать процитированную речь. Да, у вас не будет возможности уловить подачу, но из их слов вы сможете почерпнуть для себя что-то полезное. Пытались ли они вдохновить окружающих? Были ли их слова полезны?

Попробуйте найти подборку, в которой смонтировано несколько лучших выступлений ведущих руководителей и политиков. Обратите внимание, как они держатся, как ведут себя, как жестикулируют, каким образом пытаются донести свои слова.

Отличный способ вдохновиться и многому научиться — посмотреть лекции и конференции в рамках проекта TED. Один из плюсов проекта TED в том, что эти лекции и конференции обычно довольно короткие, но, тем не менее, лекторы интересным и увлекательным образом преподносят слушателям полезную и актуальную информацию.

Чтобы понять, к какому типу лидеров вы относитесь, можно пройти тест. Важный шаг в развитии лидерских качеств — прежде всего определить, какими из них вы уже обладаете и в какой степени. Очень важно проанализировать свои сильные и слабые стороны, чтобы знать, над чем стоит поработать.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, купив полную легальную версию на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.