

12+1

тайни на
успешните
лидери



Edenred



Съдържание

12+1 тайни на успешните лидери

Въведение	<u>Какво означава да си добър лидер?</u>
Тайна 1	<u>Три начина да развиете критичното си мислене</u>
Тайна 2	<u>Разумният лидер не бърка почивката с мързел</u>
Тайна 3	<u>Силният лидер е уязвим и автентичен</u>
Тайна 4	<u>Пагубната парадигма на „ангажирания“ лидер</u>
Тайна 5	<u>Три начина за повишаване на ефективността, вдъхновени от шампионите</u>
Тайна 6	<u>Умелите лидери използват антикрежкостта, за да бъдат по-силни от трусовете</u>
Тайна 7	<u>Добрият лидер умее да обяснява и убеждава „Защо“</u>
Тайна 8	<u>Какво прави добрият лидер след като заеме ръководна позиция?</u>
Тайна 9	<u>Искате да повишите ефективността? Повишете доверието в екипа</u>
Тайна 10	<u>Четири неща, които можете да научите от работната култура на Netflix</u>
Тайна 11	<u>Добрите лидери работят с доволни хора, на които им имат доверие</u>
Тайна 12	<u>Пет признака на токсичния лидер</u>
Бонус	<u>Лидерството означава почтеност</u>
Заклучение	<u>Добрите лидери се учат ден след ден</u>





Въведение

Какво означава да си добър лидер?

"Как мога да бъда ефективен ръководител и да насочвам екипа си към постигане на добри резултати?"

Какво трябва да направя, за да бъда смятан за компетентен, авторитетен и доверен лидер?"

Как да разбера дали съм лидерът, който моите служители искат?"

Откъде да започна? Какво трябва да кажа? Кого да потърся за съвет? На кого мога да разчитам? Как да се развивам?"

Това са въпроси, които си задава всеки отговорен човек, който поема ангажимент да ръководи екипи, независимо дали като ръководител или като неформален лидер в конкретен контекст. А отговорите не са лесни за намиране, защото няма универсално решение, нито пък един-единствен, разбираем и лесен за прилагане механизъм, който да е създаден, за да дава идеални резултати във всяка страна, организация, индустрия или екип. Няма курсове, книги, ментори или магически решения, които да ви превърнат в добър лидер в дългосрочен план.

Но има много изключителни примери, съвременни идеи, прагматични методи и опит, споделени от просветени мислители и любопитни учени, от които можем да черпим вдъхновение, принципи, модели, образци, идеи, инструменти и насоки в непрекъснатото и увлекателно пътуване, което изминаваме в търсене на собствената си реализация.

В следващите страници ще откриете карта, която ще ви отведе до оазиса на щастливия, мотивиран и високоефективен екип. Но трябва да разберете, че истинската ви цел не е в цифрите в края на тримесечието, а в начина, по който вдъхновявате и подкрепяте развитието на всеки човек в екипа си.

Тайна 1

Три начина да развиете критичното си мислене

Критичното мислене е все по-ценно умение. Обикновено казваме, че хората са интелигентни, ако имат богат набор от знания и способност да мислят и да се учат. Е, Адам Грант казва, че в днешния свят това не е достатъчно. И ако искате да сте наистина интелигентни, трябва постоянно да упражнявате способността си да преосмисляте, разгръщате и променят мнението си. Но не е нужно да мислите критично за другите, а по-скоро да се вгледате внимателно в начина, по който мислите.



Адам Гранд

Организационен психолог |
Автор на шест бестселъра
на New York Times

„Част от проблема е когнитивният мързел: често се придържаме към стари виждания, вместо да се изправим пред трудността да се сблъскаме с новите. И все пак зад нашата съпротива стоят по-съществени фактори: постоянното задаване на въпроси към себе си ни принуждава да признаем, че фактите може да са се променили, че това, което някога е било правилно, сега може да е погрешно. Преразглеждането на нещо, в което дълбоко вярваме, може да застраши нашата идентичност, карайки ни да чувстваме, че губим част от себе си.“

Как можем да развиваме мисленето си и да поддържаме съзнанието си отворено?

1. Мислете като изследовател

Отнасяйте се към мненията си като към хипотези, а не като към абсолютни истини. Експериментирайте с решенията и винаги търсете солидни доказателства. Бъдете готови да коригирате идеите си в движение и да променят решенията си въз основа на нова информация.

2. Умело съчетавайте увереност със скромност

Бъдете уверени в идеите си, но бъдете склонни да изслушват и други мнения, като избягват капана на синдрома на Дънинг-Крюгер. Комбинацията от увереност и скромност ви помага да избягват грешки и да сте по-отворени към промяната.

3. Изградете мрежа от социални контакти, които ви държат нащрек и ви помагат да се развивате.

Те постоянно ще предизвикват идеите ви и ще ви помагат да откриват нови гледни точки. Проактивните дебати и любопитството водят до развитие, а разнообразието в екипа стимулира иновациите и творческото мислене.

Тайна 2

Разумният лидер не бърка почивката с мързел

Случвало ли ви се е да чувствате, че не работите достатъчно? Мислите ли, че ако седнете и си поемете дъх, ще изостанете? Можете да прегорите дори когато правите това, което обичате. Осъзнаването, че почивката не е прищявка, а необходимост, може да ни помогне да постигнем много по-добри резултати. Така че, когато почувствате, че не можете да издържите повече, вземете си почивка, в противен случай стресът ще ви се отрази силно.

Изключително важно е лидерите да разберат нуждата на хората да си почиват, да презареждат батериите си не само физически, но и емоционално, и да се откъсват психически от ежедневната работа. Финансовата подкрепа по време на празниците и достъпът до разнообразие от допълнителни придобивки, като решенията на Идънред са все по-ефективни и ценени начини за подпомагане на благосъстоянието и ангажираността на работното място.

"Живеех на автопилот и осъзнах всички неща, които ми липсваха. Аз съм от онези хора, които са израснали с усещането, че ако седя безучастно, съм в опасност. За мен новото определение за лукс е да отделяш време, за да видиш как изглежда животът - например да излезеш да караш колело посред бял ден."

Пол Олтеану

Професионален инструктор,
изпълнителен коуч и основател
на MindArchitect



Как да осъзнаем, че се самосаботираме, като се принуждаваме да работим без почивка? Разгледайте следните предупредителни знаци:

1.

Гледате на почивката като на нещо нередно

Ако не сте изтощени, смятате, че не заслужавате да си почивате, а културните очаквания потвърждават това убеждение. Модерната работна култура криминализира почивката и възхвалява работата до изтощение.

2.

Вярвате, че да правите това, което обичате, е безопасно

Възможно е да се окажете в състояние на прегаряне дори само ако правите това, което обичате, защото бъркате почивката с мързел.

3.

Бъркате чуждото мнение и признателността с успех

Чувствате се оценени само когато постигате резултати и не искате да разочаровате ничии очаквания, затова се напъвате винаги да давате най-доброто от себе си.

4.

Измервате стойността си в постигнатите резултати и цели

Смятате, че работата ви определя изцяло и се оценявате по отношение на професионалните си постижения, но това е опасен подход за всеки.

5.

Чувствате се така, сякаш проблемите на работа ви преследват и вкъщи

Въпреки че затваряте вратата след себе си, стресът ви следва вкъщи, което прави почти невъзможно да се откъснете напълно от проблемите в работата.

Тайна 3

Силният лидер е уязвим и автентичен

Съвременните лидери, които постигат резултати, не са непреклонни и студени, а разбиращи и уязвими. Лидерството не се състои в това да бъдеш винаги перфектен, а в това да бъдеш автентичен. Това води до подобряване на взаимоотношенията с ръководените от тях екипи, до повишаване на производителността и до по-добри общи резултати.

Как можете да бъдете автентичен лидер?

Ето пет съвета, които ще ви помогнат:

- 1. Приемете уязвимостта** - Бъдете открити за страховете и ограниченията на хората - това ще помогне за създаването на среда, в която те се чувстват свободни да поемат рискове, да изразяват идеите си и да бъдат себе си.
- 2. Култивирайте смелост** - Излезте от зоната си на комфорт, приемете несигурността и бъдете готови да се провалите и да се учите от грешките. По този начин ще вдъхновите другите да бъдат креативни, да разширяват границите си и да приемат предизвикателства.
- 3. Създайте култура на доверие** - Дайте приоритет на доверието и хората няма да се страхуват да бъдат съдени или наказвани. Нещо повече, сътрудничеството и кооперирането ще се подобрят, а това води до повишаване на ангажираността и производителността.
- 4. Водете със съпричастност** - Емпатията и състраданието ще ви помогнат да се свържете с членовете на екипа ви на по-дълбоко ниво.
- 5. Прегърнете почтеността** - Бъдете за пример - давайте приоритет на физическото, емоционалното и психическото си здраве. Ръководството, основано на почтеност и честност, създава положителна работна среда, която стимулира растежа и чувството за принадлежност.

Смелият лидер е този, който казва:
„Виждам те. Чувам те. Не разполагам с всички
отговори, но ще продължа да слушам и да питам
въпроси. Уязвимостта е мястото, където се раждат
иновациите и креативността, а смелостта е
заразителна.“

Брене Браун

Американска изследователка, професор и автор,
известна с работата си в областта на уязвимостта,
смелостта, срама и емпатията



Тайна 4

Пагубната парадигма на „ангажирания“ лидер

Ръководител, който участва в оперативната дейност на организацията, е ръководител, който е част от „двигателя“ на организацията. Ако този ръководител липсва, двигателят не може да функционира в негово отсъствие. А този начин на мислене е вреден, защото не му остава време да ръководи организацията.



Питър Дракър

Американски специалист и автор на книги по теория на управлението и бизнес мениджмънта

”Няма нищо толкова безполезно, колкото да правиш с голяма ефективност нещо, което изобщо не би трябвало да се прави. Един лидер, който се занимава само с оперативната работа, не ръководи – той просто управлява текущите процеси.

Истинското лидерство изисква фокус върху бъдещето, върху стратегията и върху развитието на хората, които движат организацията напред.” – “Ефективният ръководител” книга на Питър Дракър

Защо лидерите не трябва да се включват в оперативната работа на компанията?

1. Хората стават зависими от него

Често ръководителят е по-квалифициран, по-опитен и разбира нещата по-добре. От друга страна, той е в позиция на формална власт и тогава неговите мнения се превръщат в насоки за другите, ако не и в непосредствени изисквания.

2. Хората се обезсърчават и стават по-малко отговорни

Служителите няма да виждат смисъл да полагат усилия да мислят или да изграждат нещо, защото мениджърът идва да прави нещата по различен начин или просто иска да участва в решенията през цялото време.

3. Предложенията на служителите стават все по-несигурни

Това се случва, защото хората влагат все по-малко усилия, което кара мениджъра да бъде все по-ангажиран с оперативния компонент, докато нещата не заработят без него.

По тези причини целта на добрия мениджър е да не върши нищо конкретно от оперативната работа. Ако целта на мениджъра е да не върши никаква работа в обикновените ежедневни задачи, той ще прави съвсем различни неща, отколкото ако целта му е да работи. А работата да не правиш нищо е много трудна работа, защото включва стратегическо мислене и виждане на голямата картина, което е сложно и трудно и изисква много концентрация и умения.

Тайна 5

Три начина за повишаване на ефективността, вдъхновени от шампионите

Какво е първото нещо, което ви идва наум, когато си помислите за високопроизводителен човек? Спортистите, например, следват някои много ясни стъпки за постигане на резултати - стъпки, които могат да бъдат приложени от всеки, който търси и иска да постигне резултати в професионалния и личния си живот или иска да подобри мотивацията си.

Кои са специфичните за спортистите умения, които можете да упражнявате, за да подобрите представянето си?

1. Периодизация

Спортистите имат много добре дефинирана стратегия, според която имат период, в който се изграждат (научават нови неща), период, в който се представят (състезават се), и период, в който се възстановяват. Тези, които са в състояние да разграничат тези три фазы, са по-успешни.

Важно е поне да адаптирате интензивността на задачите, които трябва да изпълнявате, ако не можете да адаптирате обема.

2. Разделяне на елементи

Когато спортистите искат да научат нещо ново или да подобрят нещо в представянето си, те разбиват това нещо на няколко елемента (напр. сила на удара, позиция на краката, ъгъл на тенис ракетата). Проектът е съставен от малки „парчета пъзел“ и подобряването на всеки елемент ще улесни представянето ви.

3. Спрете неефективното поведение

Когато спортистите допускат все по-голям брой грешки, те осъзнават, че са уморени, и спират да се упражняват. Ако баскетболистът пропусне повече от три коша от 10, тренировката се прекратява, за да не се определя това поведение като стандарт за изпълнение.

Това ви помага да повишите ефективността си, особено ако искате да правите нещата добре, а не просто да го отметнете от списъка със задачи.





"Единственият човек, когото трябва да надминеш, си ти самият – такъв, какъвто си бил вчера. Истинската конкуренция е вътрешна. Когато се посветиш на постоянно самоусъвършенстване, външният успех идва като естествено следствие."

Робин Шарма - Световно признат експерт по лидерство и автор на бестселъри, сред които „Монахът, който продаде своето френари“.

Тайна 6

Умелите лидери използват антикрехкостта, за да бъдат по-силни от трусовете

„Антикрехкост“ е едно от водещите понятия в учението на Насим Талеб. То описва способността на една система, организация или отделен човек да се справя добре със стреса и несигурността и да бъде по-силен от сътресенията и трудните моменти.

Талеб твърди, че докато „устойчивостта“ предполага способността да се издържа и оцелява в условията на сътресения, „антикрехкостта“ се простира много по-далеч, като предполага, че някои системи стават по-силни именно поради излагането им на сътресения.

Помислете за деликатна ваза. Когато е подложена на сътресения, тя се чули - значи е крехка. Нещо еластично, дори и да издържа на стрес, се уврежда от шока. От друга страна, антикрехките системи стават по-добри и по-устойчиви, когато са подложени на стрес.

Лидерите трябва да се научат да бъдат точно такива, да се закаляват под стрес, да изграждат организации и екипи, които не се задоволяват само с оцеляването, а процъфтяват при неочаквана промяна.

„Този, който е допуснал много грешки - макар и никога една и съща грешка повече от веднъж - е по-надежден от този, който не е сгрешил нито веднъж.“ - Насим Талеб

Как да изградите екипи, които не се поддават на нестабилност:

- 1 **Приемете рисковете:** Мъдрият лидер разбира, че несигурността е постоянна величина, и трябва да бъде отворен към промени. Екипите, които той изгражда, трябва да са гъвкави и адаптивни, да коригират бързо стратегиите си.

Това гарантира, че повече хора имат уменията и знанията да се намесят, когато някой не е на разположение.

- 2 **Фокусирайте се върху хората, а не върху идеите:** Не най-добрата идея е тази, която издържа на изпитанието на времето, а източникът на идеята - хората. За да възприемат предизвикателствата като възможности, служителите трябва да се чувстват свободни постоянно да задават въпроси, да експериментират и да се учат чрез грешки.

Лидерът трябва да насърчава култура на любопитство и редовно да предлага нови възможности за учене.

- 3 **Делегирайте, разнообразявайте и практикувайте приобщаване:** Добрият лидер дава възможност за вземане на решения и решаване на проблеми на всяко ниво. Изграждайте екипи от хора с различен произход, с различни гледни точки и опит. Освен това то гарантира, че хората се чувстват уважавани и изслушвани и че техните нужди са удовлетворени.

Насим Талеб

Бизнесмен, изследовател и есеист, един от най-смелите съвременни мислители.

Неговите текстове са преведени на повече от 30 езика и е известен с новаторските си идеи в областта на икономиката и теорията на риска, като например „Антикрехкост“ и „Черният лебед“.



Тайна 7

Добрият лидер умее да обяснява и убеждава „Защо“

Традиционното лидерство изхожда от предпоставката, че хората по природа са мързеливи и ролята на мениджъра или лидера е да се увери, че всички работят ефективно. Но това е погрешна парадигма и този модел вече не работи. Пандемията ни показва, че екипите работят и са продуктивни и без микромениджмънт.

Ето три добри и актуални идеи, които не бива да отсъстват от начина на управление на съвременния лидер:

1. Добрият лидер разбира концепцията за психологическия договор

С други думи, той знае какви потребности имат хората в ръководената от него организация - независимо дали става дума за нуждата от сигурност, нуждата от признание или просто нуждата да се чувстват добре в организацията.

Пренебрегването на тези психологически потребности води до токсична среда, прегаряне и висок процент на текучество.

2. Конкуренцията не е желателна в организацията

Губим огромно количество енергия, като подтикваме хората да бъдат по-добри от тези около тях. Добрият лидер гарантира, че хората работят заедно и постигат резултати за организацията. Докато нямаме климат и култура, основани на доверие, и не премахнем ненужната конкуренция, иновациите не могат да се осъществят.

3. Лидерът трябва със страст да предава „Защо“ на компанията

В основата на всяка ангажирана и вдъхновена организация стои ясно формулираното „Защо“ – каузата, вярата, идеята зад всичко, което правим. Това е и първата задача на лидера: да вярва истински в това „Защо“ и да го предава на останалите – с думи, с действия, с пример.

Саймън Синек го нарича Златният кръг, в чийто център е въпросът „Защо?“ – защо съществува компанията, защо има значение това, което прави. В книгата си „Започни със защо“ той доказва, че успешните лидери вдъхновяват не чрез какво и как, а чрез силното си защо.



„Когато хората инвестират финансово, очакват възвръщаемост. Когато инвестират емоционално – искат да допринасят.“

Саймън Синек - Автор на бестселъра „Започни със защо“ и един от най-влиятелните съвременни гласове в темите за лидерство и организационна култура.

Тайна 8

Какво прави добрият лидер, след като заеме ръководна позиция?

Много от тези, които стигат до върха на йерархията в една компания, не знаят какво да правят, когато са там, затова често ръководят „наизуст“ или по това, което правят другите. В практиката виждаме, че моделът на „успешния“ лидер е шеф, който не се интересува от благосъстоянието на екипа, който ръководи с железен юмрук, без емпатия, и който гледа само резултатите, без да отчита човешкия фактор.

Именно тук се появява критичното мислене: дали тези модели са актуални и днес, или доброто лидерство е нещо съвсем различно?

„Твърде много хора, заемащи ръководни позиции, се държат като титлата им да ги прави лидери. Лидерството обаче не е титла. Лидерството е влияние, отговорност и грижа за хората, които ръководиш.“ - 5-те нива на лидерството



Джон К. Максвел

Американски писател и лектор на теми около лидерството

Как се изгражда професионална общност, основана на психологическа безопасност?

1. Осигуряване на предвидимост

Мозъкът се нуждае от възможността да предвиди какво ще се случи в бъдеще. В условията на несигурност мозъкът започва да изследва всички възможни варианти и сценарии, като изразходва ценни ресурси. Няма ли да е по-добре да насърчите хората си да използват тези ресурси по-ефективно, като им додете яснота?

2. Покрийте нуждата от смисъл

Хората трябва да знаят „защо“ зад действието, какво ги държи заедно и каква е мисията, към която се стремят заедно. Най-общо казано, опитвате ли се да разберете какво е вашето въздействие и принос за общността и екипа? Е, така мисли и всеки един от вашите хора.

3. Общувайте честно

Защитните ни механизми са ни научили, че оцеляването е по-лесно, когато станем част от общности, които практикуват активно слушане и прозрачна комуникация, казват истината, дори понякога това да не е удобно или комфортно.

4. Вслушвайте се в идеите и потвърждавайте емоциите

Дори ако мненията ни понякога се различават, емоционалната сигурност идва от приемането, разбирането и валидирането на емоциите ни. Ръководител, който практикува този подход с екипа си, печели уважение и подкрепа в решенията, които му предстои да вземе.

Тайна 9

Искате да повишате ефективността? Повишете доверието в екипа

Резултатите са важни, но те се постигат чрез мъдро ръководене. Доверието е крайъгълният камък на дългосрочния успех. Организационната култура, основана на доверие, насърчава растежа, открития диалог, споделянето на опит и идеи и сътрудничеството. От друга страна, недоверието може да създаде напрежение и конфликти между ръководителите и техните екипи, което се отразява на дългосрочната ефективност и стабилност.

Как можете да създадете среда, в която хората се развиват, а ефективността непрекъснато нараства:

1 Бъдете пример за подражание

Лидерите трябва да водят екипа си с честност и да демонстрират доверие чрез всяко свое действие. Важно е да помните, че действията говорят по-силно от думите. Чрез автентично и етично поведение лидерите осигуряват ориентир за екипа и вдъхновяват другите да ги следват.

2 Коммуникирайте ефективно

Ясната и откритата комуникация е гръбнакът на всеки високоефективен екип. Лидерите трябва ясно да формулират целите си, да предоставят конструктивна обратна връзка и да останат отворени за предложения от членовете на екипа си. Като изслушват внимателно и реагират адекватно на нуждите и идеите на служителите, те създават среда, в която комуникацията е последователна и ефективна.

2 Осигурете автономност

Ключов елемент на лидерството е увереността в способността на екипа да управлява собствените си отговорности. Тази свобода насърчава служителите да вложат своята креативност и енергия в проектите си, което води до повишаване на удовлетворението и подобряване на дългосрочните резултати.

„Доверието е лепилото на живота. То е най-важната съставка на ефективната комуникация. То е основният принцип, който поддържа всички взаимоотношения.“



Стивън Р. Кови

Световно признат експерт по лидерство, автор и лектор. Най-известен е с бестселъра си „Седемте навика на високоефективните хора“, превърнал се в настолна книга за милиони лидери по света.

В труда си „Скоростта на доверието“ той подчертава колко стратегически важна е ролята на доверието в бизнеса, екипите и лидерството.

Тайна 10

Четири неща, които можете да научите от работната култура на Netflix

Културата на Netflix цени хората, дава приоритет на иновациите и извършва малко проверки на служителите. Но не е достатъчно да дадете свобода на екипа си и да очаквате, че бизнесът ви автоматично ще върви така гладко, както гигантът Netflix. Истинската свобода идва от внимателното планиране.

Как да създадете работна култура, базирана на свобода и отговорност, като същевременно вдъхвате увереност и креативност:

1 Избирайте внимателно хората си и поставяйте качеството им на първо място

Един страхотен професионалист е по-добър от двама обикновени служители. Добрата работа мотивира по-добрата работа, а лошото представяне е заразно. Като имате предвид това, ако един човек от екипа ви утре напусне, ще се опитате ли да промените решението му? Или бихте приели оттеглянето му, може би с известно облекчение?

2 Постигнете максимална прозрачност с положителни намерения

В културата на Netflix обратната връзка не е анонимна, всеки служител дава обратна връзка на други 10-40 служители. Лидерите трябва да дават пример за тази откритост на обратната връзка и да изясняват разликата между конструктивната критика и неподходящото поведение.

3 Дайте на служителите си свобода и автономност

Когато постоянно се нуждаете от одобрението на шефа си, започвате да се опитвате да угодите повече на него, отколкото на клиента. Хората процъфтяват в организации, които им дават възможност да контролират собствените си решения.

4 Водете чрез контекст, а не чрез контрол

Най-големият проблем в бизнеса е дълбокото неразбиране на начина, по който работят предприятията. Повечето служители обръщат внимание на това, което ги засяга пряко, но не разбират по-широкия контекст на бизнеса. Компаниите, които не обучават служителите да разбират цялостната мисия на организацията, не успяват да стимулират предприемачеството и иновациите.

„В Netflix еквивалентът на неоялност към компанията е да си замълчиш, когато не си съгласен с колега или имаш обратна връзка, която може да бъде полезна. В края на краищата, вие бихте могли да помогнете, но избирате да не го направите.“



Ерин Майер

Професор в INSEAD, едно от водещите международни бизнес училища в света, автор на „Културната карта: Как да преодолеем невидимите граници на глобалния бизнес“ и съавтор, заедно с Рийд Хейстингс, на „Правилото Без Правила - Как Netflix пренаписа правилата“.



Нейни статии се появяват в Harvard Business Review, The New York Times и Forbes. През 2021 г. Ерин е обявена - за трети път - от Thinkers50 за един от петдесетте най-влиятелни бизнес експерти в света.

Тайна 11

Добрите лидери работят с доволни хора, на които им имат доверие

Повечето шефове са основният източник на неудовлетвореност на служителите. Ето защо изборът на правилните лидери е от жизненоважно значение за успеха на организациите и благосъстоянието на хората. Някои успяват да създадат здравословна работна среда, но много от тях ръководят чрез страх и сплашване, превръщайки работата на хората в задължение.

За да създадат здравословна работна среда, в която хората се чувстват мотивирани и уважавани, лидерите трябва да обмислят две управленски тактики: справедливо възнаграждение на усилията и признаване на заслугите.

Освен заплатите и бонусите, използването ваучери за храна е практична идея за финансово подпомагане на екипа ви за положените усилия и постигнатите резултати. Проучване от Идънред България установи, че ваучерите за храна оказват положително влияние върху мотивацията и продуктивността на служителите, а 95% от тези, които не ги получават, биха искали работодателят да им ги предоставя.

В същото време хората са по-доволни от работата си, ако успехът и приносът им са признати. Като добавят към моментите на признателност и достъп до набор от допълнителни придобивки, лидерите показват на хората, че ги ценят и искат да са удовлетворени и ангажирани.



Дигитален Ваучер Храна

Модерно средство за мотивиране на служителите, с минимални разходи за работодателя.

- ➔ **Спестявате до 1 278 лв. годишно на служител!**
- ➔ **100% освободени от данъци и осигуровки до 200 лв. на месец на служител!**
- ➔ **Оптимизирате разходите и увеличавате покупателната способност на служителите си.**



Какво представляват ваучерите за храна?

Ваучерите за храна са социална придобивка, която се предоставя от работодателя на служителите и цели да насърчава здравословното хранене и да оптимизира фирмените разходи.

Приемат се в широка търговска мрежа в цялата страна, която включва най-големите хранителни вериги, по-малки квартални магазини, ресторанти, сладкарници и др.



- ✦ **100% бърза и лесна онлайн поръчка и зареждане.**
- ✦ **Без всекидневно управление на картите.**
- ✦ **Модерно мобилно приложение за служителите!**

Влезте в света на Edenred+ и поставете служителите си на първо място!

Идънред България АД
тел. +359 (2) 974 0220
имейл: bulgaria@edenred.com
edenred.bg

Ето пет основни качества на добрите лидери, които можете да развиете:

- 1. Създават положителна работна среда** - Когато хората се чувстват уважавани и ценени за своя уникален принос, те стават по-продуктивни и разкриват своята креативност.
- 2. Социална отговорност** - Добрите лидери притежават подходящите умения за ръководене на екипи и са наясно с въздействието, което оказват върху живота на хората. Освен това те гарантират, че хората се третират справедливо.
- 3. Дават автономия** - Добрите лидери се доверяват на хората, съкращават ненужната бюрокрация, която задушава креативността и инициативата, и се фокусират върху резултатите.
- 4. Адаптират се и са гъвкави** - Тази способност им помага да се справят с промените в бизнес средата. Нещо повече, те насърчават хората си непрекъснато да се учат и развиват, за да могат да адаптират уменията си към нуждите на пазара.
- 5. Общуват ефективно и мотивират хората** - Това насърчава хората да работят заедно за постигане на целите и ги вдъхновява да бъдат отдадени на целите на организацията.

„Човек ще върши ефективна работа, докато иска. Ако се проявява доверие в служителя или му се покаже пътят, той поне ще има предразположение да се включи. Организациите трябва да разберат, че работата трябва да ни прави щастливи, в противен случай тя ще стане неефективна за хората и те ще загубят парите, властта и мястото си на пазара.“

Дорин Бодео

Уважаван консултант по организационно развитие, специализиран в управлението на организационната култура, разработването на стратегии и осъществяването на промени.

Той е основател и изпълнителен директор на изследователската и консултантска компания Result Development и на компанията за хедхънтинг Mentor's Search, специализирана в подбора на кадри за висши ръководни длъжности.

Написал е осем книги, основани на солидни изследвания в областта на организационната култура и психология, управлението и лидерството.



Тайна 12

Пет признака на токсичния лидер

Често, когато избираме лидери на екипи, отдели или организации, се заблуждаваме от определени черти у тези хора. Привличат ни сигналите за самочувствие и авторитет, които излъчват, и не оценяваме правилно потенциала им да бъдат добри лидери. Това обяснява разминаването между лидерите, които искаме, и лошите шефове, които имаме в действителност.

Кои са петте на пръв поглед много привлекателни човешки черти, които, след като бъдат идентифицирани у бъдещите ръководители, трябва да ни накарат да бъдем нащрек?

Прекалена самоувереност

Тези хора отказват да осъзнаят ограниченията си и стават неоправдано арогантни, егоцентрични и самонадеяни.

Агресивност

Това са хора, които се издигат до върха чрез самоизтъкване, сплашване и преувеличена дързост, нарушавайки правилата и надхвърляйки границите на здравия разум.

Привилегированост

Токсичните лидери винаги жадуват за специален статут, търсят изключителни права и предимства и алчно преследват всички привилегии, които могат да получат.

Харизма

Атрактивността на личността се превръща в токсична и опустошителна, когато се комбинира с некомпетентност, липса на талант и липса на почтеност.

Нарцисизъм

Тези хора се възприемат като образци на съвършенство, имат поведение на суперзвезди и вярват, че са супергерои, като проявяват надменност и егоцентризъм.

„Трудно е да се противопоставим на тъмната страна на харизмата на лидерите, защото сме съблазнени от светлата им страна: привличат ни топлината, визията и революционната реторика на онези, които обещават напредък и благоденствие, и не забелязваме, че преследват егоистични, алчни и психопатични цели.

От друга страна, не е изненадващо, че съществува отрицателна корелация между това колко нарцисистичен сте и колко добре се представяте като лидер. Например Елон Мъск е талантлив и визионер, но според науката той би бил много по-ефективен и надежден като лидер, ако проявяваше повече смиреност.“

– Томас Чаморо-Премуижич

Лидерството означава почтеност

Честността и комуникацията са две от основните ценности, които правят разликата между истинските лидери и посредствените шефове. Лидерството с цел и човечност поддържа организацията здрава. Ключова съставка за организационна култура, в която хората се чувстват добре, е прозрачната, ефективна и ангажирана комуникация.

Истинският лидер изслушва, съпреживява и утвърждава здрави принципи. Чрез прозрачност и взаимно уважение той изгражда силни и трайни взаимоотношения във всеки екип.

Ето пет идеи за управление, които добрият лидер трябва да има предвид:

- 1 Комуникацията е от ключово значение**
Добрите лидери общуват с хората и установяват емоционална връзка с тях. В климат, в който прозрачността е норма, способността да изслушваш и да отговаряш честно укрепва връзките и насърчава открития диалог.
- 2 Лидерството означава човечност**
Ако сте човек в личния си живот, сте човек и на работното място. Когато отивате на работа, вие сте продължение на самия себе си. Автентичността не само ви прави достъпен, но и създава работна среда, в която честността и автентичността се ценят.
- 3 Лидерът е там заради хората**
За ръководителя е важно от време на време да казва на човека до себе си: „Знай, че съм тук заради теб“. Тази постоянна увереност изгражда доверие и показва, че подкрепата не е само посредствено заявление, а ежедневна практика.
- 4 Всеки глас има значение**
Когато хората участват активно, те усещат, че гласът им има значение. Това не само изгражда доверие, но и скъсява дистанцията между екипа и ръководството.
- 5 Общите постижения – основа на дългосрочна лоялност**
Лоялността се основава на взаимоотношения, връзки, комуникация, емоции, но също така и на общите ценности. Признаването и отбелязването на общите постижения, малки и големи, укрепва тази връзка, като подчертава, че всеки допринася за колективния успех.

„Доверете се на универсалния принцип на реципрочност: каквото дадеш, това получаваш! Общата цел ни държи заедно, но всеки от нас има различни ценности. Научих, че трябва да уважавам човека до мен заради неговите ценности, а това мога да направя само ако установим връзка и го попитам: На какво държиш най-много?“



Богдан Боб Радулеску

Актьор, предприемач, граждански лидер и активен гражданин. Той е сред първите хора, които имат смелостта да се освободят от творческата дейност и да възродят комедията с помощта на легендарните герои Хауренциу и Джанчи.

Той е част от екипа на Epic Show и си сътрудничи с Мирча Браво в различни мултимедийни проекти.

Заклучение

Добрите лидери се учат ден след ден

Надяваме се, че този „Малък наръчник на лидера“ ще бъде началото на процес, чрез който ще можете да работите с колегите си по-добре, отколкото вчера. Убедени сме, че страниците на тази книга са ви предоставили солидни идеи и принципи и ви помагат да погледнете на ролята си на лидер през нова перспектива - по-чуждана, по-сътрудническа и по-просветена.

Нашето послание към вас е просто, но силно: несъмнено можете да намерите в себе си сили да пренапишете сценария на екипната работа и пътя към устойчив успех във вашата организация. Да, това изисква воля, упорита работа и жертви, но пътуването е очарователно, а чувството на радост и удовлетворение ще ви възнагради за усилията ви.

Приложете на практика идеите, които резонират с вас, споделете научените уроци с другите и създайте около себе си работна среда, в която всеки се чувства уважаван, вдъхновен и напълно свързан с целта на екипа.

За Идънред България

Доверете се на лидера в сферата на предплатените корпоративни решения.

- Вече 20 години Идънред България улеснява ежедневието и подобрява благосъстоянието на служителите в България, като помага на своите корпоративни клиенти да мотивират служителите и партньорите си чрез лесни за употреба продукти.
- Групата на Идънред се гордее с над 50 г. история и присъствие в 45 страни по света.



320,000
ползватели



5,500
корпоративни
клиенти



13,000+
търговски
обекта

**Влезте в света на Идънред и поставете
служителите си на първо място!**

В **портфолиото** на компанията ще откриете:

- Ваучер Храна по Наредба 7
- Ваучер Храна по Наредба 11
- Ваучер Подарък
- Карта Награда



Идънред България АД
тел. +359 (2) 974 0220
имейл: bulgaria@edenred.com
edenred.bg

