

TwoCo.



БАЛАНС СВОБОДИ І КОНТРОЛЮ

ЯК СТВОРИТИ ОРГАНІЗАЦІЮ, ЯКА РОЗКРИВАЄ ПОТЕНЦІАЛ ЛЮДЕЙ

Загальна
інформація:

Кількість сторінок::

5

Кейс:



Інструменти:

3

Уявіть, що ви стоїте перед гойдалкою: з одного боку свобода, з іншого – контроль. Важко знайти баланс, особливо коли здається, що ці дві сили конфліктують.

Як лідер, я неодноразово стикалася з цим викликом і шукала способи поєднати креативність та дисципліну, довіру і контроль.

На початку кар'єри я сприймала контроль як обов'язковий інструмент управління. Перевірити завдання, прослідкувати дедлайни, скоригувати помилки – усе це здавалося природною частиною роботи керівника. Але згодом я помітила, як цей контроль впливає на працівників. Навіть найталановитіші з них починали сумніватися у власних силах, відчували, що їм не довіряють.

Тоді я вирішила змінити підхід

Я почала більше делегувати і спостерігала, як у працівників крок за кроком розкривається потенціал. Але разом з делегуванням і наданням більшої свободи з'явилися й проблеми: хаос, незрозуміння пріоритетів, плутанина в процесах.

Це навчило мене головному:

СВОБОДА БЕЗ СТРУКТУРОВАНОЇ КООРДИНАЦІЇ НЕ ПРАЦЮЄ.

ОДИН ЗІ СПОСОБІВ ЗНАЙТИ БАЛАНС – ЦЕ ОПИРАТИСЬ НА ТРИ ІНСТРУМЕНТИ:

МЕТА (PURPOSE):

У кожного співробітника має бути чітке розуміння "навіщо" він виконує завдання. Мета – це наш спільний дороговказ. Наприклад, у моїй компанії ми фокусуємося на створенні рішень, які змінюють життя клієнтів. Це об'єднує команду та мотивує до результату.

ПРІОРИТЕТИ (PRIORITIES):

Коли в компанії багато завдань, важливо розставити правильні акценти. У роботі я впроваджую підхід, де кожен працівник знає свої ключові пріоритети. Наприклад, у складному проєкті для кожного завдання визначаються рівні відповідальності. Це допомагає уникнути плутанини і чітко розуміти, хто за що відповідає.

ПРИНЦИПИ (PRINCIPLES):

Це прості правила, які не обмежують свободу, але надають орієнтири. Наприклад, у моїй команді одним із принципів є: "Дивись на проблему очима клієнта". Це дозволяє діяти креативно, але у рамках наших цінностей.



Баланс свободи і контролю – це про взаємодію, а не про протистояння. Це як гойдалка: щоб вона рухалася гармонійно, потрібні дві рівноважні сили. І саме лідер, використовуючи правильні інструменти: мету, пріоритети і принципи – може забезпечити цей баланс.



Ця схема демонструє баланс між свободою співробітників і операційною дисципліною, який досягається через визначення мети, пріоритетів і принципів.

Задумайтесь:

- ◆ Чи є у вашій команді баланс між свободою та структурою?
- ◆ Чи розуміють ваші співробітники, де закінчується контроль і починається довіра?

На нашій програмі розвитку усвідомленого лідерства ми приділяємо багато уваги тому, як правильно ставити задачі, делегувати їх і контролювати. Випускники курсу чітко знають, чим контроль відрізняється від мікроменеджменту, а постановка задач від делегування. І це лише одна тема із 23 глибоких тем курсу.

Якщо ви хочете вміти вибудовувати баланс між свободою і структурою, довірою і відповідальністю, творчістю і дисципліною, запрошую вас приєднатися. Адже **справжній лідер – це той, хто керує не людьми, а керує системами і створює умови для зростання людей.**

[“ЛІДЕРСТВО: УПРАВЛІННЯ СОБОЮ, ЛЮДЬМИ ТА РЕЗУЛЬТАТАМИ”](#)



Шукаєш більше практичної інформації про усвідомлене лідерство та життя –
підписуйся на наші соцмережі

[YouTube](#) | [LinkedIn](#) | [Instagram](#) | [Facebook](#) | [Substack](#)