

## Чек-лист

# «Готовность к Лидерству»: Оценка уверенности перед работой с командой

Этот чек-лист предназначен для руководителей, стремящихся оценить свою уверенность и готовность к работе с командой. Основываясь на предположении, что уверенность руководителя в себе напрямую влияет на эффективность команды, данный инструмент поможет определить, насколько вы готовы вкладывать силы в свою команду и заниматься работой на командном уровне.

## Вопросы для самооценки

### Блок 1: Понимание роли и готовность к лидерству

- Я понимаю, к каким целям стремится моя организация.
- Я чётко осознаю, какой вклад в общее дело нужен с моей стороны.
- У меня достаточно компетенций, полномочий и ресурсов, чтобы справиться с поставленными задачами.
- Мне понятны «правила игры» в команде моего руководителя, я их принимаю.
- Я чувствую себя достаточно мотивированным и вовлечённым в работу.

### Блок 2: Состояние и готовность команды

- Я определил приоритеты и структуру своего подразделения на ближайшие 3–12 месяцев.
- Я согласовал ключевые цели и планы со своим руководством.
- Я чётко дифференцировал действующих сотрудников своей команды (hard/soft skills, мотивация).
- Я реализовал необходимые кадровые решения (увольнения, найм, перемещения и пр.).
- У моей команды есть все необходимое, чтобы справиться с поставленными задачами.

## Легенда оценок

Оцените каждый вопрос по шкале от 1 до 10, где 1 — совсем не уверен(а)/готов(а), а 10 — полностью уверен(а)/готов(а).

## Интервалы и рекомендации

### От 80 до 100 баллов

Все хорошо. Вы находитесь в отличном положении, чтобы вести свою команду к успеху. Ваша уверенность и готовность служат прочной основой для эффективной работы команды. Продолжайте поддерживать высокий уровень мотивации и вовлеченности, а также активно развивайте свои лидерские качества.

### От 60 до 80 баллов

Ситуация рабочая, но есть нюансы. Вы обладаете хорошей степенью уверенности, хотя есть аспекты, которые требуют дополнительного внимания и отработки.

### Менее 60 баллов

Командообразование нецелесообразно. Ваша самооценка указывает на необходимость серьёзной работы над собой и своими лидерскими качествами. Прежде, чем приступать к активной работе с командой вам нужно устранить основные дефициты. Вы можете сделать это сами или в диалоге со своим руководителем.

## Рекомендации по корректирующим мероприятиям

### Блок 1:

1. Уделите время на изучение и анализ целей организации, чтобы лучше понять, как ваш вклад способствует их достижению.
2. Разработайте план развития личных и профессиональных компетенций, включая обучение и менторство.
3. Проведите встречи с вашим руководством и командой, чтобы уточнить ожидания и «правила игры», а также для обеспечения поддержки и вовлеченности.

### Блок 2:

1. Проведите аудит текущих ресурсов и потребностей вашей команды, чтобы выявить пробелы и спланировать их устранение.
2. Организуйте регулярные встречи с командой для обсуждения приоритетов, целей и планов, а также для укрепления командного духа.
3. Реализуйте программы обучения и развития для сотрудников, учитывая их индивидуальные навыки и мотивацию, чтобы повысить общую эффективность команды.