



# TAKE CHARGE

A Simple Guide To  
Effective Leadership

TAKE CHARGE

# Termes et conditions

## MENTION LÉGALE

L'éditeur a tenté d'être aussi précis et complet que possible dans la création de ce rapport, en dépit du fait qu'il ne garantit ni représenter à tout moment que le contenu à l'intérieur sont exacts en raison de l'évolution rapide de l'Internet.

Alors que toutes les tentatives ont été faites pour vérifier les renseignements fournis dans la présente publication, l'éditeur décline toute responsabilité pour les erreurs, d'omissions ou interprétation contraire de l'objet des présentes. Toute perception de certaines personnes, les peuples ou les organisations ne sont pas intentionnelles.

Dans les livres de conseils pratiques, comme toute autre chose dans la vie, il n'y a aucune garantie de revenu en. Les lecteurs sont priés de répondre à leur propre jugement sur leur situation individuelle d'agir en conséquence.

Ce livre ne vise pas à être utilisé comme source de droit, des affaires, de la comptabilité ou des conseils financiers. Tous les lecteurs sont invités à consulter les services de professionnels compétents dans les domaines juridique, commercial, comptabilité et finances.

Nous vous invitons à imprimer ce livre pour faciliter la lecture.

***« L'essence du leadership est que vous devez avoir une vision.***

***Vous ne pouvez pas souffler une trompette incertaine »***

***- Theodore Hesburgh -***

# Table des matières

**Chapitre 1 - Le leadership Gene**

**Chapitre 2 - Devenir un grand chef**

**Chapitre 3 - L'intelligence émotionnelle en leadership**

**Chapitre 4 - Construire des équipes et des relations réussies**

**Chapitre 5 - Manipulez Hard Times & conflits efficacement**

# **Chapitre 1**

**le leadership**

**Gène**



Image: FreeDigitalPhotos.net

La question sur le leadership et la génétique a été discutée et fait des recherches sur aussi longtemps que le concept de leadership a été créé. Les efforts de recherche ont été versés dans l'exploration du lien entre les deux. Sont nés ou ont fait les dirigeants? Cela va paraître cliché, mais jusqu'à présent, la génétique est toujours considérée comme un facteur important dans la détermination de la formation des dirigeants. Mais pas tout le monde pense de la même façon. Il pourrait y avoir une certaine vérité mais des facteurs tels que l'expérience et la dynamique sociale sont également importants dans le leadership. Il n'y a pas un seul facteur qui déterminera la capacité de la personne à conduire. Chaque facteur est important dans une certaine mesure.

Certains scientifiques se sentent fortement sur les facteurs génétiques et biologiques et leur lien avec le leadership. L'intérêt pour le lien entre la génétique et le leadership sont déclenchées par les gens de la même famille que des postes de direction dans la société. Le Kennedys et la famille Bush sont deux exemples. Plus de la génétique, la science se penche également sur les caractéristiques biologiques et physiques qui possèdent les dirigeants. Il y a des études qui montrent comment la génétique contribue aux fonctions physiologiques et psychologiques d'une personne. Ceux-ci finiront par affecter les traits cognitifs et comportementaux de la personne, qui détermine si la personne est apte pour le leadership. Les hormones et les changements chimiques dans le corps affectent le fonctionnement cognitif d'une personne, un aspect très important de leadership.

En ce qui concerne le leadership, il est toujours une question sur la nature par rapport à la nature. Cependant, les deux sont étroitement liés entre eux et ne peuvent pas être séparés. Le leadership ne peut être discuté sans tenir compte à la fois en même temps. Exemple serait des changements chimiques et hormonaux dans le corps qui auront une incidence sur la disposition de la personne. La disposition aura une incidence sur l'attitude et le comportement, qui sont des facteurs de leadership énormes.

Un exemple serait une personne qui souffre d'un trouble bipolaire. Les personnes atteintes de trouble bipolaire ont tendance à présenter des sautes d'humeur très drastiques, passer facilement de l'euphorie à la dépression. Il y a plusieurs causes de troubles bipolaires, y compris les neurotransmetteurs qui sont héréditaires. Leurs tendances bipolaires auront une incidence sur leur personnalité, ce qui aura une incidence sur leur style de leadership. Cela ne veut pas dire que les gens ne sont pas bipolaires leaders capables. En fait, les plus grands dirigeants du monde étaient apparemment bipolaires (par exemple Abraham Lincoln, Winston Churchill, et Napoléon Bonaparte). Leurs sautes d'humeur drastiques, cependant, peuvent avoir des effets négatifs sur leur leadership et établir la confiance avec leurs partisans.

Comme dit précédemment, vous ne pouvez pas exclure les facteurs externes (nurture) en matière de leadership. Les Kennedys peut-être une famille de dirigeants, mais prendre note que les membres sont exposés au même environnement et les valeurs. Ils sont exposés à peu près le même groupe de personnes et les circonstances. Même si la génétique a joué un grand rôle dans leur série de leadership, vous ne pouvez pas enlever le fait qu'ils se développent dans un environnement commun. Ils ont été exposés au même genre d'expériences et mis en place par le même ensemble de personnes qui partagent les mêmes valeurs. Ils sont également tenus de développer des opinions similaires sur des questions importantes et peut-être, de développer le même style de leadership.

Il y a certains environnements favorables pour les dirigeants de moulage. L'environnement joue un rôle important dans la définition des idéaux, des opinions et des valeurs d'une personne. Si les jeunes enfants sont élevés par des parents qui encouragent un comportement prosocial, les enfants vont grandir surmonter l'agression déraisonnable et des relations saines avec leurs pairs. Les modèles représentent beaucoup pour la formation de traits de leadership chez une personne. Quand un enfant est entouré par des personnes avec des attributs forts de leadership, l'enfant

sera très probablement imbibé ces attributs. De même, les enfants entourés de modèles agressifs plus se tournent probablement se révéler agressif. L'agression et les compétences sociales sont très importantes en matière de leadership, car pour être un leader efficace, l'individu doit être apte à traiter avec les gens. Les dirigeants doivent établir des rapports avec leurs collègues et subordonnés.

En général, de nombreux attributs de leadership sont façonnés par des facteurs externes. Même si certains affirment que les qualités de leadership sont inhérentes à une personne, le fait demeure qu'une personne continuera à se développer aussi longtemps qu'il ou elle est en vie. Certains traits seront développés par d'autres. L'attitude et la personnalité de la personne seront influencés par les gens autour de lui. D'autres facteurs environnementaux qui affectent la personne (par exemple, l'atmosphère politique, les conditions économiques, les événements de changement de vie) permettra également de déterminer l'ensemble des traits de leadership dont il ou elle possédera. Telles sont les expériences formatrices qui peuvent éventuellement produire un chef de file.

En rapport avec les expériences de formation sont la dynamique sociale que la personne est soumise. Par exemple, une certaine femme peut avoir une bonne et forte conviction savoir-être, mais ses qualités de leadership ne peut pas briller à son plein potentiel si elle est dans une société où les hommes sont toujours considérés comme la figure alpha. Elle peut avoir le potentiel de leadership, mais si elle pense que les hommes sont toujours le chef légitime, elle ne sera pas en mesure de présenter ses qualités de leadership à leur maximum. La position dans la famille est aussi un exemple de l'impact de la dynamique sociale sur le leadership. De nombreux premiers-nés sont généralement moulés pour devenir des leaders, mais pas tous se révèlent être de bons leaders.

La dynamique sociale sont des facteurs énormes dans une certaine mesure, similaire à la génétique et les expériences de formation. Tous les trois contribuent au développement d'un leader. Certaines personnes peuvent ou non avoir des qualités de leadership inhérentes, mais les expériences et les relations dans la vie aura une incidence sur l'attitude de la personne. qualités de leadership peuvent être améliorées le long du chemin. Sa croissance et le développement est certainement crucial dans la détermination de la personne est apte à être un bon leader.



Les styles de leadership varient mais sûrement, il devrait y avoir des qualités communes qui sont communs entre les grands chefs. Les attributs évalueront si le leader est en train de faire un bon travail au service de son but.

Les bons dirigeants font une bonne première impression de ne pas en raison de leurs compétences et réalisations. Bien que ces éléments sont importants, ce ne sont pas les premières choses que leurs gens remarquent. Les gens sont attirés par les dirigeants qui suintent avec charisme. Charisme est un trait très attrayante et inspirante que beaucoup possèdent de grands leaders. L'identification charisme n'est pas facile, car il ne peut pas être articulé instantanément. Charisma est une combinaison de beaucoup de choses - la façon dont une personne se tient debout, se déplace, parle, etc. Les leaders charismatiques ont une vision (qui sera discuté plus tard) et la capacité d'articuler cette vision. Ils devraient également avoir la capacité de communiquer avec autant de personnes que possible dans un niveau émotionnel. Les leaders charismatiques font d'autres personnes se sentent qu'ils sont capables de raconter leur situation, ce qui est pas très facile à faire. Certaines personnes pensent que le charisme est quelque chose qui ne peut pas être appris. Pour eux, il est un trait inhérent à chaque personne. Vous avez soit ou vous ne le faites pas. Mais les penseurs modernes ne rejoins pas cet état d'esprit. Ils pensent que les gens peuvent éventuellement apprendre à être charismatique, en commençant par être courtois, poli et respectueux. Le point est d'être « sympathique » et « racontable » à d'autres personnes. Les leaders charismatiques font d'autres gens sentent qu'ils sont en mesure de comprendre non seulement leur situation, mais aussi concerner aussi bien. Pas tous ont cette capacité, mais certains sont en mesure de construire le charisme par l'âge et le temps. en commençant par être courtois, poli et respectueux. Le point est d'être « sympathique » et « racontable » à d'autres personnes. Les leaders charismatiques font d'autres gens sentent qu'ils sont en mesure de comprendre non seulement leur situation, mais aussi concerner aussi bien. Pas tous ont cette capacité, mais certains sont en mesure de construire le charisme par l'âge et le temps. en commençant par être courtois, poli et respectueux. Le point est d'être « sympathique » et « racontable » à d'autres personnes. Les leaders charismatiques font d'autres gens sentent qu'ils sont en mesure de comprendre non seulement leur situation, mais aussi concerner aussi bien. Pa

Le leadership exige de bonnes aptitudes en relations humaines et la sensibilité aux besoins des autres, des blocs de construction aussi charisme. Après tout, le leadership n'existerait pas s'il n'y a personne pour mener. Les compétences humaines sont construites sur les petites choses que les gens ne pas oublier. Par exemple, ils apprécient quand de nouvelles connaissances se souviennent de leurs noms, même si elles ne connaissent que quelques fois. Charisme peut éventuellement être développé, aussi longtemps que la personne se souvient de faire d'autres personnes se sentent à l'aise et important.

Le leadership commence par une mise au point et la vision. Les dirigeants ne sont pas tenus d'être omniscient individus, mais ils doivent savoir complètement le but et la vision de l'organisation à laquelle ils sont les fers de lance. Il est seulement en ayant un foyer qui peut se former un solide engagement et de responsabilité. En outre, un chef de file

doit avoir la compétence requise dans son domaine. Encore une fois, il n'a pas besoin d'être omniscient, mais des connaissances suffisantes dans le domaine est nécessaire pour faire des appels de jugement.

Aucun dirigeant ne peut résister aux défis de leadership sans courage et la force de caractère. De tous les membres de l'organisation, les personnes exerçant des responsabilités de leadership ne peut pas se laisser influencer par tout quoi que ce soit et qui que ce soit. Le chef doit se rappeler le but et la vision de la direction dans tout processus de prise de décision. Le leader doit avoir assez de courage pour résister à quelque chose ou quelqu'un qui menace de porter atteinte à cette vision. Les bons dirigeants sont également affirmé à faire le travail et le respect de la vision de l'organisation. Il ou elle doit être assez autoritaire pour amener les gens à remplir leurs fonctions.

Les bons dirigeants eux-mêmes devraient armer toujours avec la créativité et la débrouillardise parce que certaines situations vont les obliger à penser en dehors des sentiers battus. Tous les problèmes ne peuvent être résolus par des formules de manuels et des solutions testées triand. Ils doivent avoir assez de courage pour dévier de la classique afin de trouver de meilleures façons de faire les choses.

Enfin, un bon leader doit avoir beaucoup de passion et un sens de la servitude. Le leadership est pas facile et si un leader tente de remplir ses fonctions dénué de toute passion, il pourrait ne pas supporter les défis. Le leadership est une expérience de montagnes russes et sans passion, le leader pourrait avoir du mal à accepter les difficultés. En ce qui concerne le sens de la servitude, les dirigeants ne peuvent pas conduire s'ils ne savent pas ce qu'il est comme de servir. Par ailleurs, le but du leader est de servir l'organisation et non seulement pour commander les gens autour.

Les chapitres suivants se plonger dans ce qui fait un grand leader et comment on peut obtenir le statut, malgré les défis. Ils pourront également aider le lecteur à améliorer leurs compétences en leadership existantes et leur donner un coup d'oeil de ce qui est en magasin pour eux comme chefs de file.

# **Chapitre 2 Devenir**

**un grand**

**Chef**



Image: FreeDigitalPhotos.net

Les différents dirigeants ont différents styles de leadership, mais chacun d'entre eux ont besoin d'apprendre comment faire face à la nature humaine. Ce n'est pas une tâche facile compte tenu de la diversité de la nature humaine. Les grands leaders ont la capacité de comprendre et de travailler avec des attitudes différentes et des personnalités. Pour être un leader efficace, il faut développer les compétences sociales fins afin de relier avec différents types de personnes. Les compétences interpersonnelles sont essentielles pour donner aux gens, ce qui est une première tâche en matière de leadership.

L'auteur a choisi deux facteurs principaux pour discuter en matière d'autonomisation. Le premier, l'empathie, est cruciale pour établir des lignes de communication ouvertes entre les personnes dans une organisation. La seconde, la motivation, est important d'obtenir une équipe pour être productifs.

## **Empathie**

Un bon leader doit apprendre à faire preuve d'empathie avec les gens qu'il ou elle travaillera avec.

L'empathie est la capacité d'une personne à se préoccuper et de la compréhension des points de vue des autres. L'empathie ne doit pas être confondue avec la sympathie. Lorsque vous êtes sympathique avec les autres, vous identifiez avec eux au point d'accord avec les actions et les plans de la personne. Empathie n'est pas d'accord avec une personne. Empathie est d'être capable de mettre

vous-même dans la position d'une autre personne et de comprendre leurs pensées et leurs sentiments.

Empathie ne signifie pas d'accord avec la personne tout le temps. Empathie implique que comprendre le point d'une personne de vue, même sans donner des conseils. Un leader efficace doit montrer l'empathie envers les autres. Il est essentiel dans la confiance et le renforcement des relations entre les personnes. La productivité augmente lorsque les gens travaillent ensemble partagent une relation saine. Empathie permet aux dirigeants de creuser profondément dans la cause de mauvaises performances sans jugement. En se mettant dans la peau d'autres personnes, ils peuvent faire de meilleurs changements dans la vie des gens.

L'empathie joue un rôle énorme dans l'autonomisation des personnes. Vous ne devez pas être d'accord avec chaque point de vue, mais en tant que leader, vous devez laisser les gens autour de vous rendre compte que vous les comprenez et savez où ils viennent. En arrivant aux gens, ne laissez pas vos pensées être assombri par des jugements tout de suite. Faire preuve d'empathie prend du temps car il est pas toujours facile comprendre pourquoi les gens pensent et ressentent comme ils le font. En créant un environnement où les gens sentent qu'ils peuvent être à l'aise d'exprimer leurs opinions et pensées, vous pouvez vous ouvrir à l'écoute empathique.

Quand on parle aux gens, assurer l'interlocuteur qu'il a toute votre attention. Quand les gens sont sur le point de se confier leurs problèmes, ils se sentent plus à l'aise quand ils sont assurés d'attention. Écoutez le haut-parleur avec un esprit ouvert et le cœur. Résister à la tentation de porter un jugement. Cela peut être difficile au début parce que les préjugés sont presque inévitables, mais la prise de conscience que vous avez votre propre ensemble de préjugés devrait vous aider à vous empêcher de faire des jugements tout de suite. Évitez d'interrompre le haut-parleur en tout temps, même si vous vous sentez fortement à quelque chose. Ne pas avoir peur des moments de silence. Après le haut-parleur a diffusé ses pensées, une courte pause serait lui permettre de donner un sens de la situation et venir avec sa propre solution. Alors que l'orateur parle, ne l'écoutez pas seulement les mots qui sortent de la bouche. Donner un sens des émotions attachées à ces mots. Plus que les mots, vous devriez être en mesure de répondre aux émotions de l'orateur. Demandez pertinente et

des questions sensibles pour assurer le haut-parleur que vous êtes intéressé et que vous voulez le comprendre ou elle. Bien souvent, l'orateur se sentira plus à l'aise que par le simple effort et le geste.

## Motivation

Un bon leadership implique certainement des compétences de motivation supérieure. Une partie de l'autonomisation des personnes est d'être en mesure de les motiver et de les faire bouger. En tant que leader, il est important de savoir ce qui motive les gens autour de vous. Inutile de dire que la motivation va de pair avec empathie. Chaque personne a autre aspiration, les rêves et les intérêts. Un bon leader doit puiser dans ces afin d'obtenir chaque membre du groupe transféré. Les gens travaillent pour de nombreuses raisons - revenu, réalisation de soi, croissance, etc.

Le chef doit faire un effort pour parler aux membres de son équipe individuellement pour apprendre à connaître la ou les sources de motivation de chacun. L'idée fausse de la plupart des dirigeants est que tous les membres de l'équipe sont motivés par les mêmes facteurs. Certains membres peuvent éventuellement partager les mêmes aspirations, mais il ne sont pas toujours applicables à tout le monde. La motivation peut être très personnelle, ce qui rend difficile pour les dirigeants inexpérimentés pour motiver chaque membre de l'équipe. En ce qui concerne la motivation, il n'y a pas une telle chose comme « taille unique ».

Les formes les plus courantes de motivation viennent de soi-même, autrement connu comme la motivation interne. La motivation vient de l'intérieur, ce qui explique pourquoi les dirigeants doivent maintenir de bonnes lignes de communication avec leurs membres afin de déterminer ce qui motive chaque membre de l'équipe. Il y a des facteurs externes qui motivent une personne, mais ces facteurs doivent également être harmonisés avec les facteurs de motivation internes. Dans une organisation de bureau, la motivation la plus courante serait le salaire, mais de bons dirigeants savent que quelque chose de plus profond que l'argent qui motive les gens. Par exemple, pourquoi les gens attendent avec impatience gagner de l'argent? Ont-ils une famille pour soutenir? Sont-ils épargnent pour aller à l'école? Ces motivations sont quelque chose qu'un leader peut explorer quand ils le dialogue personnellement avec les membres de leur équipe. Les gens sont motivés lorsqu'ils établissent des objectifs très personnels,

Les êtres humains ne sont pas statiques. Ils prospèrent dans les défis et la stimulation constante. Les gens devraient être vu confier des tâches qui obtiennent de plus en plus difficile, mais restent réalisables. Leurs tâches devraient les faire se sentir fiers d'eux-mêmes pour

ayant conquis des défis, qu'ils soient petits ou grands. Leurs tâches devraient être difficiles, mais possible. Assurez-vous de leur donner une rétroaction constante sur leur performance pour leur donner un sentiment d'accomplissement et un aperçu de leur performance. L'une des plus simples sources de motivation est la louange et la reconnaissance. Les gens sont plus d'énergie pour travailler lorsque leurs réalisations et les efforts sont dûment reconnus. Cependant, faites attention à la reconnaissance. Reconnaître les réalisations d'une personne, mais ne pas le faire de telle sorte que provoquent l'envie et la concurrence malsaine entre collègues.

En ce qui concerne les défis, une autre source de motivation pour beaucoup de gens est une tâche qui désaltère leur soif de connaissances. Les gens ont besoin d'être exposés à un environnement où leur curiosité est satisfaite. Rendre leur environnement de travail plus intéressant pour éveiller la curiosité et encourager l'apprentissage aussi bien.

Un leader doit comprendre en permanence ce qui motive les membres de l'équipe, en tant que groupe et en tant qu'individus. Les bons dirigeants ne se contentent pas carrément demander à leurs membres ce qui les motive parce que tous les gens à réaliser tout de suite. Au contraire, les bons leaders doivent explorer chacune des valeurs individuelles. Cela vous donne un aperçu plus personnelle sur leur vie, ce qui sera plus facile à creuser dans ce qui les motive.

Permettre à chaque membre de l'équipe pour définir ses propres objectifs, en leur rappelant que de temps en temps pour concevoir leurs objectifs en fonction de l'objectif collectif de l'organisation. Cela leur donnera un sentiment de contrôle sur leur vie, ce qui est un facteur très motivant pour beaucoup de gens. Ce qui leur permet de fixer leurs propres objectifs leur donnera un examen plus approfondi de la façon dont leurs actions auront une incidence sur leurs propres objectifs.

Vous pouvez également utiliser le travail de groupe ou le travail d'équipe en tant que facteurs de motivation. Ceux-ci sont efficaces pour les personnes qui aiment travailler en groupe. Cela permettra d'améliorer la coopération et les relations dans l'équipe. De plus, les gens sont plus susceptibles d'être motivés quand ils savent que leurs propres actions auront une incidence sur le bien-être des autres. La coopération faire avancer les choses et renforcer les relations entre les membres.

Les bons leaders savent aussi comment faciliter un environnement concurrentiel pour motiver les gens. Cette tactique est utilisée dans presque tous les types d'organisation. Une saine concurrence suscitera la productivité des personnes parce que gagner une compétition donne à une personne un sentiment d'accomplissement. Les leaders efficaces

apprendront comment utiliser la concurrence pour motiver tous les membres de l'équipe. Autant que possible, les dirigeants devraient encourager tous les membres à participer contre leur propre performance (même si elles sont en concurrence avec d'autres personnes). Les dirigeants doivent également veiller à ce que la concurrence vaut la peine même à se joindre à la face de la défaite. Les dirigeants doivent veiller à ne pas engager leur équipe dans une lutte de pouvoir où chaque membre devient manipulatrice des autres juste pour gagner une compétition.

Comme mentionné précédemment, différentes personnes ont des motivations différentes. , Vous avez donc de cultiver une relation personnelle avec chaque employé afin de tester différents facteurs qui pourraient les motiver. Par exemple, certaines personnes sont motivées par la concurrence tandis que d'autres ne fonctionnent pas bien sous pression. Il pourrait être un processus hit empirisme mais finalement, vous trouverez la motivation de chacun. Gardez les lignes de communication ouvertes afin que vous sachiez comment chaque individu répond à des facteurs de motivation. Obtenir la rétroaction régulièrement et voir les membres de votre équipe sont motivés.

Il est également important de surveiller vos membres pour vérifier si elles montrent des signes de démotivation. Effacer l'espace de bureau de tous les facteurs de motivation de-autant que possible. Gardez une relation saine entre vous et vos membres. Vous devez également vous assurer que les membres entretiennent des relations harmonieuses entre eux. Les gens sont plus productifs quand ils ont une bonne relation avec leurs dirigeants et leurs collègues. Enfin, assurez-vous que les objectifs individuels et collectifs sont respectés.

En conclusion, le leadership et l'autonomisation des personnes est tout au sujet comprendre leurs désirs les plus profonds et les aider à se fixer des objectifs qui sont également alignés avec l'objectif collectif de l'organisation. Il est très important pour un chef de file pour assurer leurs membres qu'ils appartiennent à une organisation où même leurs objectifs et aspirations personnelles sont très appréciés.



**Chapitre 3**

**L'intelligence**

**émotionnelle en**

**leadership**



Image: FreeDigitalPhotos.net

Le leadership ne peut avoir lieu lorsque le chef n'a pas suffisamment l'intelligence émotionnelle. Un chef de file avec assez d'intelligence émotionnelle peut surmonter les défis de leadership difficiles qui a pas beaucoup de gens peuvent remplir. Des études menées au cours des dernières années que les personnes ayant une grande intelligence émotionnelle sont plus aptes à résoudre les conflits organisationnels plus efficacement et rapidement. Il est révolu le temps où l'intellect pur a été rapidement

assimilée à un bon potentiel de leadership.

L'intelligence émotionnelle est la capacité d'une personne à reconnaître et à faire face à ses propres émotions, ainsi que les émotions des autres. Les émotions peuvent fluctuer en raison des changements hormonaux, le stress et les situations inattendues qui se posent, mais la bonne quantité d'intelligence émotionnelle aidera la personne ne avec des changements émotionnels efficacement.

Les gens ont des personnalités différentes, les besoins et les préférences. De même, les gens ont différentes façons de faire face aux situations et à exprimer leurs émotions. Il prend son intelligence émotionnelle pour faire face à différents

personnalités. Les gens peuvent se sentir des émotions différentes en même temps et plus souvent qu'autrement, le défi est de pouvoir faire face à différentes émotions des gens sans provoquer des conflits et forcer les relations. Quand une personne a suffisamment d'intelligence émotionnelle, il est capable de reconnaître ses propres émotions et la façon dont ils affectent les gens autour.

L'intelligence émotionnelle est la capacité d'une personne à comprendre comment une autre personne se sent. Inutile de dire que l'intelligence émotionnelle est nécessaire dans la gestion des relations.

Dans une organisation, les gens qui restent ont plus souvent une grande intelligence émotionnelle. En fait, l'intelligence émotionnelle élevée est plus préférée que les personnes ayant un QI élevé, mais avec une faible intelligence émotionnelle. Les personnes ayant une intelligence émotionnelle sont faciles à travailler avec, par rapport à ceux qui ont une faible intelligence émotionnelle. L'intelligence émotionnelle élevée permet aux gens d'accomplir des choses en entretenant de bonnes relations. Ils peuvent soutenir même pondération dans des situations stressantes. Sur le plan émotionnel des gens intelligents ne sont pas à l'abri de l'agitation ou de stress. Cependant, ils peuvent facilement obtenir une prise en main de la situation et chercher une solution de la manière possible plus tranquille. Ils sont donc tenus de prendre des décisions éclairées parce qu'ils gèrent leurs émotions bien dans le processus de prise de décision.

Parce que les gens intelligents émotionnellement sont dirigés niveau, ils ne pensent pas trop fort ou trop humble d'eux-mêmes. Ils connaissent leurs forces et leurs faiblesses. Ils utilisent leurs forces en cas de besoin, mais ils ne le montrent pas de façon excessive. De même, ils sont assez humbles pour se regarder honnêtement et reconnaître leurs faiblesses. Sur le plan émotionnel des gens intelligents ne succombent pas à la critique facile. Ils peuvent prendre la critique objective et l'utiliser pour améliorer leurs performances.

les gens intelligents sont de bons Emotionnellement joueurs de l'équipe se concentrent uniquement parce que leur propre succès. Les personnes ayant une intelligence émotionnelle donnent pour le succès du groupe et sont prêts à modifier leurs propres intérêts et caprices pour toute l'équipe. Ils sont de bons auditeurs empathiques avec la capacité de lire les émotions et les sentiments des gens. Ils ne jugent pas tout de suite aussi bien. Ils essaient de se mettre dans la situation d'autres personnes avant de venir avec une résolution d'un conflit dans les relations.

Les attributs mentionnés ci-dessus rendent les gens intelligents émotionnellement bien à gérer les gens et les relations.

### **Intelligence émotionnelle et leadership**

Certes, les capacités et les compétences exceptionnelles fines sont des atouts précieux dans une organisation. Il est difficile d'ignorer une personne avec brio sans bornes et le talent brillant. Cependant, les critères d'un bon chef de file vont au-delà des compétences et du talent. Afin de rester dans une organisation, une personne a besoin de beaucoup d'intelligence émotionnelle. Cela est très vrai, surtout si la personne aspire à diriger une organisation un jour. Le chef porte beaucoup de responsabilités qui ont besoin de plus que les compétences et le talent. Toutes les responsabilités attachées à la direction ne peuvent être exécutées bien si le chef est équipé d'intelligence émotionnelle.

Le leadership est une activité sociale. Les dirigeants doivent développer leur intelligence émotionnelle en permanence afin de pouvoir faire face à différents types de personnalités dans une organisation. L'intelligence émotionnelle est généralement synonyme de « compétences » personnes. L'intelligence émotionnelle est non seulement tout à fait sur les compétences des personnes, bien que beaucoup d'intelligence émotionnelle est nécessaire pour aiguïser les compétences des personnes d'un. Le leadership exige la formation et le maintien des relations avec diverses personnalités. Seul un chef de file avec une grande intelligence émotionnelle peut établir des relations solides avec son équipe et les maintenir. L'intelligence émotionnelle élevée permettra un leader de relier avec des personnalités diverses et de motiver encore chaque membre de l'équipe pour atteindre l'objectif de l'organisation.

Le leadership exige intelligence émotionnelle, surtout en période de conflit et de pression. Conflits et problèmes surgissent de toutes sortes d'angles. Le conflit interne peut provenir de personnes dans l'organisation se chamailler entre eux. Pour être en mesure de traiter ces problèmes, un leader a besoin de l'intelligence émotionnelle de garder émotions. En période de pression extrême, les dirigeants doivent être en mesure d'éviter des explosions d'explosifs. Un bon leader doit être en mesure mettre les choses en perspective au lieu de succomber à des explosions émotionnelles. Manipulation équipe de personnalités diverses est gérable quand un chef a la bonne quantité d'intelligence émotionnelle. Un leader empathiques qui est attentif à tous les membres de l'équipe a assez émotionnelle

l'intelligence de confronter les membres problématiques de l'organisation sans rompre les relations. L'intelligence émotionnelle du côté du leader va lui permettre d'aider le membre problématique pour exprimer des sentiments d'une manière saine.

La prise de décision est une autre tâche de leadership qui exige une immense intelligence émotionnelle. Il va y avoir de nombreux facteurs qui influent sur la décision d'un chef de file, y compris les facteurs externes, des critiques et des situations imprévues. Un chef de file avec l'intelligence émotionnelle aura assez levelheadedness pour peser les avantages et les inconvénients de toute situation avant de venir à une décision. dirigeants Emotionnellement-habiles ont une capacité suffisante pour faire rapide et bien pensé des décisions. Les dirigeants doivent être émotionnellement intelligents pour être décideurs indépendants, non influencés par des facteurs inutiles. Il faut de l'intelligence émotionnelle de regarder clairement et objectivement les forces et les faiblesses, en particulier son propre. Les dirigeants ont besoin d'un bon aperçu de leurs atouts et faiblesses afin d'arriver à une décision et éventuellement suivi.

### **L'exercice et le renforcement de l'intelligence émotionnelle de un pour Direction**

L'intelligence émotionnelle peut être développée et améliorée au fil du temps. L'une des premières mesures à prendre serait de pratiquer la conscience de soi dans la gestion du stress. Reconnaissant les différentes émotions ressenties lorsque sous la pression et le stress sera plus facile d'aborder la question. En se rendant compte des diverses émotions qui dans la tête d'une personne, la personne comprendra aisément les émotions avant que les émotions règnent sur leurs pensées, leurs paroles et actions. La conscience de soi est tout à reconnaître ses sentiments et ses pensées, mais de le développer, vous pouvez obtenir l'aide d'autres personnes. Cherchez les commentaires des gens autour de vous - superviseurs, collègues, etc. Il est également important d'obtenir les commentaires d'autres personnes afin de reconnaître l'impact de vos émotions et actions sur d'autres personnes. Ceci est important dans l'amélioration de la dynamique et de la relation de chaque membre. Si le chef peut pratiquer la conscience de soi, il peut donner un bon exemple pour toute l'équipe.

Une partie de la conscience de soi est la connaissance de vos forces et vos faiblesses. Vous ne pouvez pas être trop humble pour minimiser l'importance de vos forces; ceci est simplement faux

humilité. Un leader émotionnellement intelligent doit comprendre que l'importance de la reconnaissance des efforts sans montrer. D'autre part, on ne peut pas être trop arrogant avec les réalisations et les points forts. Une auto-évaluation approfondie des forces et des faiblesses exige du courage et de l'honnêteté. En ce qui concerne la conscience de soi, vous pouvez commencer à améliorer votre intelligence émotionnelle par l'auto-réflexion. Observez comment vous réagissez à certaines situations, en particulier celles de stress. Avez-vous éclaté facilement dans un ajustement? Avez-vous facilement cassé vos collègues? Ce sont les choses que vous devez évaluer car ils font tous partie de votre intelligence émotionnelle.

Améliorer votre intelligence émotionnelle signifie l'extension de votre seuil pour les situations stressantes, que ce soit un conflit interne dans l'organisation ou un gros tas de charge de travail. Ces choses ont vraiment leur façon de prendre son péage sur une personne, mais ils sont en fait des choses qui déterminent l'intelligence émotionnelle d'une personne. Un chef de file manque d'intelligence émotionnelle et la tempête loin de succomber à ces défis. Au milieu de tous ces défis, ne vague pas seulement votre drapeau blanc tout de suite. Ne pas renoncer à des situations stressantes sans les penser à travers. Apprenez à connaître vos propres pensées face à ces situations et obtenir une prise en main d'entre eux. Trier vos émotions et vous éloigner d'eux afin que vous puissiez mettre les choses en perspective. Demande toi, « Qu'est-ce que je peux faire et ce que je ne peux pas le faire? » Regardez le problème en termes de solutions que vous pouvez fournir et lâcher des choses qui n'ont pas des solutions. Concentrer vos énergies sur les choses qui peuvent être corrigés.

En traitant avec des collègues problématiques et les travailleurs, ne laissez pas vos émotions conduisent vos décisions et actions. Plus souvent qu'autrement, une carrière est généralement détruite en raison des relations défectueuses avec des collègues et subordonnés. Ne pas se déchaîner tirades personnelles contre la personne. Si vous avez la propension à blow-up tout de suite, à pied du problème d'abord et se défouler sans prendre à la personne. Quelle partie du problème est la faute de la personne? Y at-il quelque chose qui aurait pu être fait de votre part? D'autres personnes impliquées? Ne vous focalisez pas trop sur la personne. , Adresse au lieu du méfait. Lorsque vous avez mis les choses en perspective, parler à la personne, mais écoutez son premier côté. Entendre leurs points de vue sans préjugés, les jugements et les stéréotypes. L'empathie est très important à ce stade.

prendre des décisions concernant les membres de votre équipe impliqués dans le conflit. Même si l'un des membres de l'équipe est en faute, il est de votre travail en tant que chef de file pour faire en sorte que le fautif reconnaîtra ses fautes sans se sentir jugé. Ceci est un indicateur de la quantité de l'intelligence émotionnelle d'un chef de file a.

**Chapitre 4**

**construction réussie**

**Équipes et**

**relations**





Image: FreeDigitalPhotos.net

Si vous voulez construire des relations fructueuses avec votre peuple, vous devez être capable de vous projeter comme plus qu'une personne ayant autorité. Les gens ont besoin de vous respecter, pas vous craindre. Dans le chapitre précédent, l'empathie et l'intelligence émotionnelle ont été discutées longuement. Vous allez avoir besoin d'employer ces deux afin d'établir une base stable pour vos relations avec les membres de votre équipe. Il commence aussi à avoir une bonne relation avec vous-même. Cela signifie apprendre à se connaître, forces, faiblesses, possibilités d'amélioration, et comment vous réagissez dans diverses situations. Une fois que vous vous familiariser avec votre personnalité, traitant des personnalités des autres serait gérable.

En outre, une partie de la construction d'une relation réussie avec votre équipe est de savoir ce qui motive chacun d'entre eux afin qu'ils puissent être plus productifs et, finalement, trouver la croissance et l'épanouissement pour eux-mêmes.

L'une des fonctions du chef est de faire en permanence toute l'organisation productive. La productivité est sans aucun doute important dans une organisation cherchant un avantage concurrentiel et réussi. La productivité repose sur l'effort individuel et par équipe, les deux peuvent être traités par la construction de l'équipe. Team building est censé produire un groupe de personnes qui travaillent ensemble pour exécuter différentes tâches. la dynamique de la confiance et de l'équipe forte sont nécessaires dans l'exécution de ces tâches.

Ce qui fait une équipe solide? Une équipe solide doit avoir un objectif commun. Une équipe peut être composée de membres exerçant des fonctions différentes, mais ils doivent toujours avoir un objectif primordial de pouvoir se faire appeler une équipe. Les membres de l'équipe sont censés faire leurs tâches, mais ils devraient dépendre jusqu'à un certain degré sur les autres membres afin d'atteindre l'objectif commun. Ils s'entraident si nécessaire pour réaliser des objectifs communs. Même si elles ont des objectifs individuels, leurs objectifs individuels doivent être alignés sur les objectifs communs. La coopération devrait être bien ancrée dans chaque membre de l'équipe à tout moment.

des sessions de renforcement de l'équipe devraient établir les objectifs de l'équipe, reconnaître les problèmes qui font obstacle à l'équipe d'atteindre ces objectifs, et trouver des moyens pour l'ensemble de l'équipe pour atteindre ces objectifs. Il existe des directives dans la mise en place des sessions de renforcement de l'équipe, mais la façon dont chaque session est conçue encore dépend de la taille et de la nature de l'organisation. Par exemple, les équipes basées sur des projets changent habituellement dans la composition constante. Compte tenu de ces circonstances, les activités de renforcement de l'équipe devraient se concentrer sur les compétences de chaque personne qui lui permettront de devenir un membre de l'équipe efficace. Dans une équipe où l'adhésion est relativement permanente, l'accent sera mis sur la façon dont chaque vers membre de l'équipe se rapporte à l'autre. Les relations des membres de l'équipe entre eux auront un impact direct sur leur productivité. Ainsi,

L'objectif de votre planification d'équipe doit faire de chaque membre de l'équipe se rendre compte de la gravité de leurs tâches. Chaque membre doit aussi savoir pourquoi ils participent à l'organisation. À la fin de la construction de l'équipe, il faut leur rappeler leur but dans l'organisation.

Lors de la planification des activités de team building, assurez-vous qu'il ya des activités qui sont liées aux tâches que les gens entreprennent sur une base normale. Il ne doit pas être une compétence tout à fait technique, mais les activités qui facilitent la dynamique de l'équipe tout en utilisant leurs compétences. Par exemple, les responsables du marketing peuvent participer à une activité de team building où ils sont organisés en équipes et compte tenu d'une certaine somme d'argent pour acheter des choses particulières. Ils doivent faire l'ajustement budgétaire sans compromettre

la qualité de leurs articles et les contraintes de temps. En fin de compte, les participants doivent se rendre compte qu'ils doivent penser comme leurs clients. De plus, en travaillant sur cette activité en groupe encouragera réflexion productive.

Les activités de renforcement de l'équipe devraient également se concentrer sur la résolution des conflits. Bien qu'un chapitre sera alloué pour cela, il est utile de discuter de la résolution des conflits en matière de renforcement de l'équipe. Différents types de conflits seront hantés par les membres de l'équipe et menacent leur relation. Chaque membre doit être doté des compétences nécessaires à la gestion des conflits afin d'assurer une relation harmonieuse entre eux, leurs dirigeants et les personnes avec lesquelles ils traitent sur une base régulière.

Le conflit est pas bête noire totale dans une organisation. Il peut faciliter la génération d'idées brillantes et le renforcement des relations, aussi longtemps que le conflit est bien géré.

L'une des façons les plus sensées de gérer les conflits est d'améliorer les lignes de communication entre les membres de l'organisation. Vous pouvez diviser votre équipe en paires et que chaque paire se positionner dos à dos. Une personne doit être titulaire d'un morceau de papier et un crayon tandis que l'autre tient une image d'une forme (déterminée ou abstraite). La personne qui tient l'image doit décrire la forme à la personne avec le crayon et le papier, donnant sur le plus de détails possible. Les paires sont données une limite de temps. Une fois que la minuterie se déclenche, les paires sont censés comparer leur représentation à la forme originale. Comment la personne avec l'image de décrire la forme? Est-ce bien décrit? Est-ce que la personne avec le papier et le crayon dessiner l'image avec suffisamment de précision? Y avait-il des problèmes de communication? Telles sont les questions que la résolution des conflits devrait aborder.

Les conflits découlent généralement du manque de confiance, un tueur majeur de l'esprit d'équipe. Si vous effectuez un séminaire de team building dans un grand espace, vous pouvez effectuer cette activité. Pour ce faire, les objets d'obstacles de dispersion (par exemple, des cônes, des chaises, des boîtes, des blocs, des tables) autour de la salle. Encore une fois, affecter l'équipe en paires. En tant que leader, notez que cette activité vise à corriger les problèmes de confiance. Donc, vous pouvez regrouper deux personnes qui ont un moment difficile

faire confiance à l'autre. Aveugle fois une personne et garder l'autre personne hors de la « zone d'obstacles ». Mettez la personne aux yeux bandés au milieu de la région et de laisser l'autre donner des instructions à la personne les yeux bandés sur la façon de sortir de cette zone. La personne aux yeux bandés ne peut pas parler ou de parler en aucun cas. La personne aux yeux bandés doit éviter les obstacles sur son chemin. Laissez chaque paire élaborer des stratégies pendant quelques minutes avant de commencer, mais seulement sur la façon de communiquer pendant le match. Ne les laissez pas voir la région.

Les dirigeants devraient faciliter la solidarité, même des séances de team building à l'extérieur. En tant que leader, vous devriez être en mesure d'identifier s'il existe des obstacles qui empêchent les gens de travailler ensemble comme une équipe. Certaines équipes, en particulier les grandes, ont tendance à se diviser en petites cliques et des équipes. Les dirigeants devraient être en mesure de garder une trace de ces choses et de reconnaître la cause, que ce soit petit ou grave. Parfois, la cause peut être aussi petit que différents codes vestimentaires par département. Si cela est la cause du conflit, il devrait y avoir un code vestimentaire imposé à tous les membres de l'équipe.

Ce phénomène est très fréquent dans les grandes organisations (par exemple, le service marketing d'entrer dans un conflit avec le service des ressources humaines, une branche se plaignant du siège social, etc.). Les dirigeants des postes de direction seraient tentés d'accueillir une fonction sociale des entreprises afin d'éliminer ces limites, mais ce plan peut se retourner contre si pas prévu correctement. Par exemple, dans un pique-nique d'entreprise décontractée où tous les employés sont invités, ils pourraient encore chercher leurs amis et de recourir à des cliques. Pire encore, cela peut peut-être commencer un combat puisque tous les employés sont en un seul lieu.

Si vous voulez améliorer les relations entre les membres ou les collègues de travail, vous pouvez commencer par identifier les barrières ou les marqueurs qui divisent les gens avant de les rassembler dans une séance de travail d'équipe ou d'une fonction sociale. Dressez la liste des conflits spécifiques entre l'équipe et les travailler avec les personnes concernées. Par exemple, les cliques dans le bureau pourraient être causés par des barrières linguistiques et culturelles. Et tel est le cas, vous pouvez parfois les gens du groupe de races différentes pour certaines tâches.

Encourager la transparence et l'honnêteté dans les services différents, mais très très techniques aussi. Parfois, le fossé devient de plus lorsque deux groupes différents sont appelés à travailler avec l'autre, mais l'un d'entre eux utilise des termes de jargon pour parler aux non-experts. Décourager cette attitude des employés, en particulier le personnel technique.

les membres de l'équipe sont plus susceptibles d'avoir de solides relations avec l'autre si elles ont une bonne relation avec leur chef. Alors que votre équipe est l'établissement de relations, les guider et les suivre en conséquence. Sachant qu'ils ont un chef, ils peuvent consulter et qui peut comprendre se faire sentir et confiance en sécurité de relations avec leurs comembers.

Team building est un processus continu en continu. La détermination de son succès ne se fait pas en une seule séance. Et, toute organisation qui cherche à rester en pleine forme doit toujours chercher à renforcer leurs équipes. Cela ne peut pas être fait en une seule séance de team building. En fin de compte, les dirigeants doivent se rappeler que l'esprit d'équipe est un processus à long terme. Les gens se joignent habituellement à une organisation avec l'espoir de rester aussi longtemps que possible, en cherchant la croissance et l'épanouissement personnel. Avec cela à l'esprit, le leader doit faire un point d'établir l'esprit d'équipe comme un processus continu et permanent. Il est inutile de mettre en place un processus de teambuilding pour revenir à des activités normales comme si aucune activité de teambuilding jamais eu lieu. Au fil du temps, les activités de construction de l'équipe doivent être modifiés en fonction des compétences des membres, les forces et les faiblesses. Les activités de renforcement de l'équipe devraient être planifiées par rapport aux fruits des sessions de construction précédentes de l'équipe. Il ne devrait jamais être une hypothèse que team building réussi ne se limite pas à une seule session. Les équipes d'organisation et les relations doivent être constamment nourri si elles doivent rester progressive et stable en même temps.

# **Chapitre 5 Poignée Hard Times & conflits**

**Efficacement**



Image: FreeDigitalPhotos.net

Même les meilleurs dirigeants sont tenus de rencontrer des obstacles le long du chemin. En fait, les dirigeants ne l'ont pas facile parce que leur position les met sous surveillance constante du public. Chaque erreur qu'ils font est magnifiée et parfois, les dirigeants se sentiront comme ils sont tirés dans toutes les directions. Les erreurs sont inévitables parce que le leadership est un processus d'apprentissage. On fait des erreurs, instruisent et monte au-dessus.

Il est toujours bon de vous préparer quand vous entrez dans quelque chose - passe-temps, la carrière, l'activité, etc. Le leadership est pas différent. En matière de leadership, il y a quelques points que vous devez vous rappeler pour vous préparer à faire face aux pièges.

L'un des obstacles que les dirigeants devraient éviter est le manque de concentration. Le leadership ne signifie pas que vous prenez toutes les tâches ou que vous devez tout savoir. En tant que leader, il est votre travail pour motiver votre équipe et de rationaliser toutes les activités afin d'atteindre un objectif commun. Il est votre travail pour mener votre équipe à la bonne direction. Votre équipe va chercher à vous et compter sur vous pour la direction. Vous pouvez leur demander de faire des choses eux-mêmes, mais il est de votre devoir en tant que chef de file de leur fournir une direction. Il est facile de perdre de vue l'objectif, car en tant que leader, vous allez entreprendre

un ensemble diversifié de tâches. Plus souvent qu'autrement, il est facile de perdre le focus au milieu de toutes ces tâches. Les dirigeants doivent toujours se rappeler que avant d'exécuter une tâche ou de faciliter une activité, ils doivent veiller à ce qu'ils soient alignés vers le but ultime commun.

Le deuxième obstacle est dangereuse. De nombreux leaders potentiels commencent avec la promesse de servir au lieu d'être servi et mettre le bien-être des autres avant le leur. Mais rester là-bas est difficile en termes de puissance de manipulation. La puissance peut obtenir un état d'ébriété de leader. Les dirigeants jouissent de privilèges et de prestige. Lorsque vous êtes en haut, vous pouvez facilement se faufiler dans votre propre ordre du jour et le mettre au-dessus de tout le groupe de. Les dirigeants doivent éviter ce piège parce que même si elle semble glamour tout d'abord, il finira par être destructeur pour toute l'organisation. Lorsque l'organisation se désagrège, il est le leader qui prend généralement le premier blâme. Se mettre d'abord dans vos priorités est particulièrement tentant pendant les périodes difficiles. Des politiciens corrompus tombent dans ce piège. Cependant, ils ne sont généralement pas profiter d'une fin heureuse. Il y a beaucoup de servitude dans le leadership.

Les bons leaders ont des yeux de faucon en matière de détails. Ils veillent à ce que toutes les extrémités libres sont liées et les petits défauts mineurs sont aplanies. Ceci est sans aucun doute un bon trait mais si cela va trop loin, il pourrait y avoir une tendance pour le leader de microgérer les plus petites choses et les plus inutiles. Comme mentionné précédemment, les dirigeants ne sont pas censés faire toutes les tâches de leurs équipes. En fait, il peut y avoir certaines choses techniques que le chef ou le gestionnaire peuvent ne pas être au courant. Parfois, un leader doit laisser certaines choses glisser afin de se concentrer sur des choses plus importantes. Lorsque les dirigeants se concentrent trop sur les détails inutiles, ils perdent de vue l'image plus grande. Cela permettra également de les mettre au risque de perdre de vue, ce qui vous ramène au premier problème. Les dirigeants doivent apprendre ce que les choses importantes sont afin de savoir sur quoi se concentrer.

Parce que les dirigeants sont censés guider l'ensemble de l'équipe, il y a une idée que les dirigeants sont infaillibles. Parfois, il arrive à la tête de certains dirigeants. Chaque fois qu'ils font une erreur ou un mauvais appel de jugement, ils peuvent prendre personnellement ou de refuser de le reconnaître. Les deux réactions ne sont pas en bonne santé parce que



en réalité, les dirigeants peuvent encore faire des erreurs. Le leadership est un processus d'apprentissage. Pas tout ce que vous savez d'abord s'appliquera à votre contexte. Vous devez faire des ajustements à vos jugements. Parfois, vous ne réalisez quand vous faites des erreurs. Les erreurs doivent être évitées naturellement, mais une fois qu'il est là, il doit être reconnu. Les dirigeants doivent accepter leurs erreurs afin d'apprendre d'eux et de prendre de meilleures décisions la prochaine fois.

Les dirigeants vont rencontrer des problèmes qu'ils peuvent ne pas avoir rencontrés auparavant. Certains de ces problèmes peuvent être simplement de légères variations des problèmes qu'ils rencontrent normalement. D'autres sont complètement différents, quelque chose qu'ils ne peuvent pas avoir des solutions immédiates à. Cependant, de nouveaux ces problèmes sont, les dirigeants doivent toujours être prêts à nous adapter à toute situation pour la survie de leur organisation. Des conférences, des séminaires et des ateliers ne feront un jour. Ceux-ci ne seront pas, cependant, vous fournir des solutions à tous les problèmes. Les grands leaders ont la capacité de faire face aux circonstances imprévisibles qui les assaillent. La capacité à embrasser le changement est chaque arme essentielle du leader dans le pilotage de l'organisation vers la bonne direction, même si elle perd de vue son chemin le long du chemin. Les dirigeants ont besoin de bon sens, la créativité, et débrouillardise afin de s'adapter à des circonstances imprévisibles. En outre, une partie de l'adaptation aux changements est de laisser aller les mentalités inefficaces. Les bons dirigeants comptent sur les classiques de la structure, mais ils savent aussi quand il faut laisser aller quand il ne fonctionne pas pour certaines circonstances. Les dirigeants doivent être critiques des mentalités anciens et nouveaux de chercher constamment de meilleures façons de faire les choses.

Un manque de communication est un autre problème commun que les dirigeants vont rencontrer. Même ceux expérimentés ne sont pas épargnés. Les nouveaux dirigeants rencontrent des problèmes de communication parce qu'ils se familiarisent encore avec leurs équipes. dirigeants expérimentés peuvent encore rencontrer des problèmes de communication quand ils deviennent trop complaisants et refusent d'entendre leur équipe, pensant qu'ils savent déjà comment gérer les choses. Le succès d'une organisation repose en grande partie sur l'interaction de ses membres. Compte tenu de l'évolution des temps et des circonstances imprévisibles, le moyen infallible pour gérer la dynamique d'une organisation est de garder les lignes de communication ouvertes et impartiales, autant que possible. Les dirigeants doivent faire un point d'établir à leur équipe, même si ce qu'ils ne sont pas toujours d'accord

avec tous leurs membres, ils sont toujours accessibles et se prêtent à des dialogues de communication.

Un leadership fort et respectable ne signifie pas que les défis et les obstacles ne viennent pas son chemin. Cela signifie simplement que le chef a les compétences nécessaires pour surmonter ces obstacles. En fait, ce sont ces obstacles qui déterminent si le leader mérite des privilèges et des responsabilités ou non.

### **Gestion des conflits / Gestion des conflits**

Dans la gestion des conflits, les lignes de communication ouvertes sont votre médecine préventive fiable et remède. Même avant que les conflits surgissent, les dirigeants doivent déjà créer un environnement où tout le monde est libre d'exprimer son esprit de la manière la plus appropriée et respectueuse. Les dirigeants devraient encourager les discussions en bonne santé au cours des réunions et même dans les conversations occasionnelles. Cela englobe tous les membres de l'organisation, quel que soit l'âge, le sexe, la race, et le rang.

Même si Là sont les désaccords, le respect ne doivent pas être perdus dans les discussions. Tout le monde devrait être encouragé à adapter à des différences de chacun.

Lorsque le conflit est déjà là, les dirigeants devraient prendre la première étape dans l'identification et la compréhension de la racine du conflit. Aucun jugement sévère devrait être transmis jusqu'à ce que toutes les parties soient entendues. Les dirigeants devraient également souligner que le but de comprendre le conflit est de résoudre, de ne pas le rendre grand. Toutes les parties concernées devraient être encouragés à mettre leurs sites vers la résolution, pas un plus grand conflit. Encourager une résolution saine des conflits pour améliorer et renforcer la dynamique de groupe, de renforcer le respect mutuel, et d'obtenir une meilleure perspective des objectifs communs de l'entreprise.

Dans la résolution des conflits, les dirigeants doivent être prudents au sujet de jouer le jeu du blâme. Ils peuvent le faire en séparant la personne du problème. Une personne peut poser un problème, mais cela ne donne à personne (pas même le chef) le droit d'accuser la personne d'être le problème. Les dirigeants qui peuvent séparer les problèmes des gens éviteront de faire des dommages permanents relations.

L'écoute est un élément principal dans la résolution des conflits. Le leader doit comprendre où chaque côté vient. Ils doivent avoir le droit de défendre leur propre position sans offenser l'autre partie. Dans le processus, le leader doit faciliter dans l'établissement des faits. Objectivité est nécessaire de leader en tant que facilitateur. En même temps, il doit entendre les intérêts de chaque côté. Cela donnera une meilleure visibilité des raisons pour lesquelles les parties concernées prennent ces côtés.

Une fois que toutes les parties sont exprimées sur, le leader doit consolider toutes les informations présentées et de clarifier tous les faits présentés à tout le monde. Aucune résolution ne peut être formé si tout le monde est d'accord sur les faits. Résumer les déclarations de chaque côté et de clarifier leurs sentiments.

Une fois que tout le monde a accepté le problème, tout le monde peut réfléchir à des solutions possibles. Les dirigeants doivent garder à l'esprit qu'il existe différentes façons de résoudre un problème. La plupart du temps, toutes les parties doivent faire des compromis impliquent pour répondre à mi-chemin. Il y a des moments où doit vraiment être rendu le stand de l'autre partie impopulaire, surtout si qui se distinguent pas sur quelqu'un de quelque façon. Il existe également des solutions qui donnent toutes les parties ce qu'ils veulent, sans le risque d'un autre conflit. Les dirigeants ont leurs propres styles de résolution de conflits. Il y a des leaders qui tentent d'éviter les conflits tout à fait alors qu'il ya certains qui font face à la tête sur problème pour mettre un terme. Quelque soit le style qu'il est, il faut aussi régler le problème à portée de main.

Lorsque la résolution a été négocié, le chef et les parties concernées doivent trouver des moyens pour empêcher le conflit ne se reproduise à l'avenir. Cela devrait également renforcer les relations entre collègues.

Les dirigeants ne doivent pas avoir peur d'un conflit, car il peut présenter des possibilités de réévaluer les objectifs et le renforcement des relations. Tant que le leader est armé de solides compétences de gestion des conflits, il ne devrait pas être une source de tension nocive.