

# Teigiamos lyderystės galia: kaip ir kodėl pozityvūs lyderiai keičia komandas ir organizacijas bei keičia pasaulį

Autorius Jonas Gordonas

MP3 versija: [https://bookskim.lt/mp3/lt/book/www.bookskim.lt\\_20\\_abstrakt-Teigiamos\\_lyderystes.mp3](https://bookskim.lt/mp3/lt/book/www.bookskim.lt_20_abstrakt-Teigiamos_lyderystes.mp3)

## Santrauka:

Pozityvios lyderystės galia: kaip ir kodėl pozityvūs lyderiai transformuoja komandas ir organizacijas bei keičia pasaulį (Jon Gordon) yra knyga, kurioje nagrinėjama pozityvios lyderystės galia ir kaip ji gali būti panaudota komandoms ir organizacijoms transformuoti. Knyga pradedama aptariant pozityvios lyderystės svarbą ir tai, kaip ją panaudoti kuriant sėkmės kultūrą. Toliau aptariami įvairūs pozityvios lyderystės tipai, tokie kaip tarnautojų lyderystė, transformacinė lyderystė ir autentiška lyderystė. Knygoje taip pat nagrinėjama, kaip teigiama lyderystė gali būti panaudota kuriant pasitikėjimo, bendradarbiavimo ir naujovių kultūrą. Galiausiai knygoje nagrinėjama, kaip teigiama lyderystė gali būti panaudota kuriant atsparumo kultūrą ir kaip ją panaudoti kuriant pokyčių kultūrą. Visoje knygoje Gordonas pateikia sėkmingų lyderių, kurie naudojo pozityvią lyderystę kurdami sėkmingas komandas ir organizacijas, pavyzdžių. Knyga pradedama aptariant pozityvios lyderystės svarbą ir tai, kaip ją panaudoti kuriant sėkmės kultūrą. Gordonas teigia, kad teigiama lyderystė yra būtina norint sukurti sėkmės kultūrą, nes ji padeda sukurti pasitikėjimo, bendradarbiavimo ir naujovių aplinką. Jis taip pat teigia, kad teigiama lyderystė gali padėti sukurti atsparumo kultūrą, kuri yra būtina norint susidoroti su pokyčiais ir sunkumais. Tada jis aptaria įvairius pozityvios lyderystės tipus, tokius kaip tarnautojų lyderystė, transformacinė lyderystė ir autentiška lyderystė. Jis paaiškina, kaip kiekvienas lyderystės tipas gali būti panaudotas kuriant sėkmės kultūrą ir kaip juos panaudoti kuriant pasitikėjimo, bendradarbiavimo ir naujovių kultūrą. Tada knygoje nagrinėjama, kaip teigiama lyderystė gali būti panaudota kuriant atsparumo kultūrą ir kaip ją panaudoti kuriant pokyčių kultūrą. Gordonas teigia, kad teigiama lyderystė gali padėti sukurti atsparumo kultūrą, nes padeda sukurti pasitikėjimo, bendradarbiavimo ir naujovių aplinką. Jis taip pat teigia, kad teigiama lyderystė gali padėti sukurti pokyčių kultūrą, nes padeda sukurti pasitikėjimo, bendradarbiavimo ir naujovių aplinką. Tada jis pateikia sėkmingų lyderių, kurie naudojo teigiamą lyderystę kurdami sėkmingas komandas ir organizacijas, pavyzdžių. Galiausiai knygoje nagrinėjama, kaip teigiama lyderystė gali būti panaudota kuriant pokyčių kultūrą ir kaip ji gali būti panaudota kuriant atsparumo kultūrą. Gordonas teigia, kad teigiama lyderystė gali padėti sukurti pokyčių kultūrą, nes padeda sukurti pasitikėjimo, bendradarbiavimo ir naujovių aplinką. Jis taip pat teigia, kad teigiama lyderystė gali padėti sukurti atsparumo kultūrą, nes padeda sukurti pasitikėjimo, bendradarbiavimo ir naujovių aplinką. Tada jis pateikia sėkmingų lyderių, kurie naudojo teigiamą lyderystę kurdami sėkmingas komandas ir organizacijas, pavyzdžių. Pozityvios lyderystės galia: kaip ir kodėl pozityvūs lyderiai transformuoja komandas ir organizacijas bei keičia pasaulį (Jon Gordon) yra knyga, kurioje nagrinėjama pozityvios lyderystės galia ir kaip ji gali būti panaudota komandoms ir organizacijoms transformuoti. Knygoje aptariama pozityvios lyderystės svarba ir kaip ją panaudoti kuriant sėkmės kultūrą. Tada apžvelgiami įvairūs teigiamo vadovavimo tipai, tokie kaip tarnautojų lyderystė, transformacinė lyderystė ir autentiška lyderystė. Knygoje taip pat nagrinėjama, kaip teigiama lyderystė gali būti panaudota kuriant pasitikėjimo, bendradarbiavimo ir naujovių kultūrą ir kaip ji gali būti panaudota kuriant atsparumo ir pokyčių kultūrą. Visoje knygoje Gordonas pateikia sėkmingų lyderių, kurie naudojo pozityvią lyderystę kurdami sėkmingas komandas ir organizacijas, pavyzdžių.

## Pagrindinės idėjos:

#1.

#2. **Teigiami lyderiai sutelkia dėmesį į sprendimus: pozityvūs lyderiai sutelkia dėmesį į sprendimus, o ne į problemas, ir jie ieško būdų, kaip iššūkius paversti galimybėmis. Jie taip pat sukuria optimizmo ir vilties aplinką, skatinančią kūrybiškumą ir naujoves.**

Teigiami lyderiai sutelkia dėmesį į sprendimus, o ne į problemas. Jie pripažįsta, kad iššūkius galima paversti galimybėmis, ir stengiasi sukurti optimizmo ir vilties aplinką. Tai skatina kūrybiškumą ir naujoves bei padeda puoselėti bendradarbiavimo ir problemų sprendimo kultūrą. Teigiami lyderiai taip pat pripažįsta, kad jų komandos nariai gali pasiekti puikių dalykų, ir jie stengiasi įgalinti juos išnaudoti visą savo potencialą. Sutelkdami dėmesį į sprendimus ir kurdami pozityvumo aplinką, pozityvūs lyderiai gali padėti pakeisti komandas ir organizacijas ir galiausiai pakeisti pasaulį.

**#3. Teigiami lyderiai kuria pasitikėjimo kultūrą: pozityvūs lyderiai kuria pasitikėjimą būdami sąžiningi, patikimi ir nuoseklūs. Jie taip pat sukuria atvirumo ir pagarbos aplinką, kurioje kiekvienas jaučiasi saugus reikšti savo idėjas ir nuomones.**

Teigiami lyderiai kuria pasitikėjimo kultūrą būdami sąžiningi, patikimi ir nuoseklūs. Jie demonstruoja savo patikimumą laikydami duotą žodį ir vykdydami savo įsipareigojimus. Jie taip pat sukuria atvirumo ir pagarbos aplinką, kurioje kiekvienas jaučiasi saugus ir gali reikšti savo idėjas ir nuomones, nebijodamas teistumo ar kritikos. Teigiami lyderiai taip pat ugdo bendradarbiavimo ir komandinio darbo jausmą, skatina visus dirbti kartu siekiant bendrų tikslų. Kurdami pasitikėjimo atmosferą, teigiami lyderiai gali padėti užmegzti tvirtus santykius ir skatinti komandos narių priklausymo ir ryšio jausmą. Teigiami lyderiai taip pat pripažįsta bendravimo svarbą ir aktyviai klauso savo komandos narių. Jie skiria laiko suprasti savo komandos narių perspektyvas ir pateikti konstruktyvų bei palaikantį grįžtamąjį ryšį. Jie taip pat suteikia aiškią kryptį ir gaires, padėdami komandos nariams išlikti susikaupusiems ir motyvuotiems. Kurdami pasitikėjimo ir pagarbos aplinką, teigiami lyderiai gali padėti savo komandos nariams jaustis įgalotiems ir įkvėptiems išnaudoti visą savo potencialą.

**#4. Teigiami lyderiai skatina bendradarbiavimą: pozityvūs lyderiai skatina bendradarbiavimą, skatindami komandos narius dirbti kartu ir dalytis idėjomis. Jie taip pat sukuria abipusės pagarbos ir supratimo aplinką, kuri skatina geresnį bendravimą ir bendradarbiavimą.**

Teigiami lyderiai skatina bendradarbiavimą kurdami abipusės pagarbos ir supratimo aplinką. Jie skatina komandos narius dirbti kartu ir dalytis idėjomis bei pripažįsta kiekvieno indėlio vertę. Teigiami lyderiai taip pat pateikia aiškias kryptis ir gaires, leisdami komandos nariams prisiimti atsakomybę už savo darbą. Tai padeda sukurti tikslo ir priklausymo jausmą, o tai skatina geresnį bendravimą ir bendradarbiavimą. Teigiami lyderiai taip pat skatina bendradarbiavimą suteikdami pripažinimą ir atlygį kartu dirbantiems komandos nariams. Tai padeda motyvuoti komandos narius toliau bendradarbiauti ir dirbti kartu. Teigiami lyderiai taip pat sukuria pasitikėjimo ir atvirumo atmosferą, kuri leidžia komandos nariams jaustis patogiai dalinantį savo idėjomis ir nuomonėmis. Tai padeda puoselėti bendradarbiavimo ir naujovių kultūrą. Galiausiai teigiami lyderiai skatina bendradarbiavimą rodydami gerą pavyzdį. Jie parodo bendradarbiavimo svarbą rodydami pavyzdį ir parodydami komandos nariams, kaip dirbti kartu. Tai padeda kurti bendradarbiavimo kultūrą ir skatina komandos narius dirbti kartu siekiant savo tikslų.

**#5. Teigiami lyderiai įkvepia ir motyvuoja: pozityvūs lyderiai įkvepia ir motyvuoja savo komandas rodydami teigiamą pavyzdį ir suteikdami pripažinimą bei atlygį už gerą darbą. Jie taip pat sukuria entuziazmo ir energijos aplinką, kuri skatina komandos narius išnaudoti aukščiausią potencialą.**

Teigiami lyderiai yra būtini norint sukurti sėkmingą komandą ir organizaciją. Jie įkvepia ir motyvuoja savo komandas rodydami teigiamą pavyzdį ir suteikdami pripažinimą bei atlygį už gerą darbą. Jie taip pat sukuria entuziazmo ir energijos aplinką, kuri skatina komandos narius išnaudoti aukščiausią potencialą. Teigiami lyderiai skatina komandos narių bendradarbiavimą ir pasitikėjimą, pateikia aiškias kryptis ir gaires. Jie taip pat pripažįsta ir švenčia sėkmę, yra atviri atsiliepimams ir konstruktyviai kritikai. Kurdami teigiamą ir palaikančią aplinką, teigiami lyderiai gali padėti savo komandoms pasiekti savo tikslus ir pasiekti sėkmės. Teigiami lyderiai taip pat supranta bendravimo ir bendradarbiavimo svarbą. Jie klauso savo komandos narių ir atsižvelgia į jų idėjas bei nuomones. Jie taip pat teikia grįžtamąjį ryšį ir paramą, kad padėtų komandos nariams augti ir tobulėti. Teigiami lyderiai taip pat pripažįsta įvairovės ir įtraukties svarbą ir stengiasi sukurti aplinką, kurioje kiekvienas jaustųsi vertinamas ir gerbiamas. Kurdami pasitikėjimo ir pagarbos aplinką, teigiami lyderiai gali padėti savo komandoms išnaudoti visą savo potencialą. Teigiami lyderiai taip pat supranta, kaip svarbu rizikuoti ir išbandyti naujus dalykus. Jie skatina savo komandas

mąstyti už langelio ribų ir kūrybiškai spręsti problemas. Jie taip pat supranta nesėkmių svarbą ir yra pasirengę rizikuoti bei mokytis iš savo klaidų. Kurdami naujovių ir kūrybiškumo aplinką, teigiami lyderiai gali padėti savo komandoms pasiekti užsibrėžtų tikslų ir pasiekti sėkmės.

**#6. Teigiami lyderiai sukuria optimizmo aplinką: pozityvūs lyderiai sukuria optimizmo ir vilties aplinką, sutelkdami dėmesį į teigiamus dalykus ir ieškodami būdų, kaip iššūkius paversti galimybėmis. Jie taip pat sukuria pasitikėjimo ir pagarbos aplinką, kuri skatina geresnį bendravimą ir bendradarbiavimą.**

Teigiami lyderiai sukuria optimizmo ir vilties aplinką, sutelkdami dėmesį į teigiamus dalykus ir ieškodami būdų, kaip iššūkius paversti galimybėmis. Jie pripažįsta, kad kiekvienas iššūkis suteikia galimybę mokytis ir augti, ir jie stengiasi sukurti mokymosi ir augimo atmosferą. Teigiami lyderiai taip pat sukuria pasitikėjimo ir pagarbos aplinką, kuri skatina geresnį bendravimą ir bendradarbiavimą. Jie supranta, kad kai žmonės jaučiasi gerbiami ir vertinami, jie labiau linkę dirbti kartu siekdami bendrų tikslų. Teigiami lyderiai taip pat ugdo priklausymo ir bendruomeniškumo jausmą, o tai padeda sukurti vienybės ir tikslo jausmą. Teigiami lyderiai taip pat skatina kūrybiškumą ir naujoves. Jie supranta, kad kūrybiškumas ir naujovės yra būtini sėkmei, ir sukuria aplinką, skatinančią žmones mąstyti už rėmų ribų ir kurti naujas idėjas. Jie taip pat pripažįsta, kaip svarbu rizikuoti ir priimti nesėkmes, nes nesėkmė dažnai gali lemti sėkmę. Galiausiai pozityvūs lyderiai sukuria atskaitomybės aplinką, kuri padeda užtikrinti, kad visi siektų tą pačių tikslų ir kad kiekvienas būtų atsakingas už savo veiksmus.

**#7. Teigiami lyderiai sutelkia dėmesį į dabartį ir ateitį: pozityvūs lyderiai sutelkia dėmesį į dabartį ir ateitį, o ne gyvena praeityje. Jie taip pat sukuria augimo ir vystymosi aplinką, kurioje visi skatinami mokytis ir augti.**

Teigiami lyderiai sutelkia dėmesį į dabartį ir ateitį, o ne gyvena praeityje. Jie pripažįsta, kad praeitis praėjo ir vienintelis būdas judėti į priekį yra sutelkti dėmesį į dabartį ir planuoti ateitį. Teigiami lyderiai sukuria augimo ir tobulėjimo aplinką, kurioje visi skatinami mokytis ir augti. Jie skatina bendradarbiavimo ir pasitikėjimo atmosferą, kur kiekvienas yra skatinamas pareikšti savo idėjas ir nuomones. Teigiami lyderiai taip pat pripažįsta, kad klaidos yra mokymosi proceso dalis ir kad nesėkmės yra galimybė mokytis ir augti. Jie teikia paramą ir gaires, kad padėtų savo komandos nariams pasiekti savo tikslus ir tobulinti įgūdžius. Teigiami lyderiai taip pat pripažįsta, kaip svarbu švęsti sėkmę ir pripažinti savo komandos narių sunkų darbą ir atsidavimą. Teigiami lyderiai taip pat supranta, kaip svarbu nustatyti aiškius tikslus ir lūkesčius. Jie sukuria komandos viziją ir padeda kiekvienam suprasti, kaip jų individualus indėlis dera į didesnį vaizdą. Jie teikia grįžtamąjį ryšį ir gaires, kad padėtų savo komandos nariams neatsilikti nuo kelyje ir pasiekti savo tikslus. Teigiami lyderiai taip pat pripažįsta, kad svarbu skirti laiko sėkmei pripažinti ir švęsti. Jie supranta, kad pripažinimas ir įvertinimas yra būtini norint motyvuoti ir įkvėpti savo komandos narius. Teigiami lyderiai taip pat supranta, kaip svarbu sukurti pasitikėjimo ir pagarbos kultūrą. Jie puoselėja aplinką, kurioje kiekvienas jaučiasi saugus, kad galėtų reikšti savo idėjas ir nuomones, nebijodamas teistumo ar kritikos. Jie taip pat pripažįsta, kaip svarbu sukurti komandoje priklausymo ir bendruomenės jausmą. Teigiami lyderiai supranta, kad kai visi jaučiasi vertinami ir gerbiami, jie labiau linkę dirbti kartu, kad pasiektų sėkmę.

**#8. Teigiami lyderiai sukuria pagarbos aplinką: pozityvūs lyderiai sukuria pagarbos aplinką, elgdamiesi su kiekvienu oriai ir pagarbiai. Jie taip pat sukuria pasitikėjimo ir atvirumo aplinką, kurioje kiekvienas jaučiasi saugus reikšdamas savo idėjas ir nuomonę.**

Teigiami lyderiai sukuria pagarbos aplinką, elgdamiesi su kiekvienu oriai ir pagarbiai. Jie pripažįsta kiekvieno asmens vertę ir siekia sukurti pasitikėjimo ir atvirumo atmosferą. Jie išklauso kiekvieno idėjas ir nuomones, skatina bendradarbiavimą ir bendradarbiavimą. Jie taip pat pateikia aiškias kryptis ir nurodymus, o komandos nariai gali prisiimti atsakomybę už savo darbą. Teigiami lyderiai sukuria aplinką, kurioje kiekvienas jaustųsi vertinamas ir gerbiamas, ir kurioje kiekvienas gali prisidėti prie komandos sėkmės. Teigiami lyderiai taip pat skatina pasitikėjimo ir atvirumo aplinką. Jie sukuria atmosferą, kurioje komandos nariai jaučiasi patogiai reikšdami savo idėjas ir nuomones, nebijodami teistumo ar kritikos. Jie taip pat sukuria aplinką, kurioje kiekvienas skatinamas rizikuoti ir išbandyti naujus dalykus. Teigiami lyderiai sukuria aplinką, kurioje visi yra gerbiami ir vertinami, ir kurioje kiekvienas gali prisidėti prie

komandos sėkmės. Teigiami lyderiai taip pat sukuria bendradarbiavimo ir bendradarbiavimo aplinką. Jie skatina komandos narius dirbti kartu siekiant bendrų tikslų. Jie taip pat sukuria aplinką, kurioje visi skatinami dalytis savo idėjomis ir nuomonėmis, o kiekvienam suteikiama galimybė prisidėti prie komandos sėkmės. Teigiami lyderiai sukuria pagarbos, pasitikėjimo ir bendradarbiavimo aplinką, kurioje kiekvienas jaučiasi vertinamas ir gerbiamas ir kurioje kiekvienas gali prisidėti prie komandos sėkmės.

**#9. *Teigiami lyderiai sukuria atskaitomybės aplinką: pozityvūs lyderiai sukuria atskaitomybės aplinką, nustatydami aiškius lūkesčius ir priversdami kiekvieną atsakyti už savo veiksmus. Jie taip pat sukuria pasitikėjimo ir pagarbos aplinką, kuri skatina geresnį bendravimą ir bendradarbiavimą.***

Teigiami lyderiai sukuria atskaitomybės aplinką, nustatydami aiškius lūkesčius ir priversdami kiekvieną atsakyti už savo veiksmus. Jie supranta, kad kiekvienas yra atsakingas už savo veiksmus ir kad visi turi laikytis tų pačių standartų. Jie taip pat sukuria pasitikėjimo ir pagarbos aplinką, kuri skatina geresnį bendravimą ir bendradarbiavimą. Teigiami lyderiai pripažįsta, kad kiekvienas turi atlikti savo vaidmenį komandos sėkmei ir kad kiekvienas turi būti atsakingas už savo veiksmus. Jie taip pat supranta, kad klaidos yra mokymosi proceso dalis ir kad kiekvienam turi būti suteikta galimybė mokytis iš savo klaidų. Teigiami lyderiai taip pat sukuria palaikymo ir padrąsinimo aplinką. Jie supranta, kad kiekvienas turi būti palaikomas ir skatinamas, kad išnaudotų visas savo galimybes. Jie teikia atsiliepimus ir gaires, kad padėtų komandos nariams pasiekti savo tikslus. Jie taip pat pripažįsta, kad kiekvienas turi skirtingas stipriąsias ir silpnąsias puses ir kad kiekvienam turi būti suteikta galimybė tobulėti ir augti. Teigiami lyderiai taip pat sukuria bendradarbiavimo ir naujovių aplinką. Jie supranta, kad kiekvienas turi kuo prisidėti ir kad kiekvienam turi būti suteikta galimybė pasidalinti savo idėjomis ir nuomonėmis. Jie taip pat pripažįsta, kad bendradarbiavimas ir naujovės yra būtini sėkmei ir kad kiekvienam turėtų būti suteikta galimybė prisidėti prie komandos sėkmės.

**#10. *Teigiami lyderiai kuria naujovių aplinką: pozityvūs lyderiai kuria naujovių aplinką, skatindami komandos narius mąstyti už lauko ribų ir pasiūlyti kūrybiškus sprendimus. Jie taip pat sukuria pasitikėjimo ir pagarbos aplinką, kuri skatina geresnį bendravimą ir bendradarbiavimą.***

Teigiami lyderiai kuria naujovių aplinką, skatindami komandos narius mąstyti už lauko ribų ir pasiūlyti kūrybiškus sprendimus. Jie skatina atviro dialogo ir bendradarbiavimo atmosferą, kurioje visi skatinami dalytis savo idėjomis ir nuomonėmis. Tai skatina komandos narius rizikuoti ir pasiūlyti naujoviškus sprendimus, kurie gali padėti organizacijai pasiekti savo tikslus. Teigiami lyderiai taip pat sukuria pasitikėjimo ir pagarbos aplinką, kuri skatina geresnį bendravimą ir bendradarbiavimą. Jie pripažįsta kiekvieno komandos nario vertę ir jų indėlį bei sukuria abipusės pagarbos ir įvertinimo atmosferą. Tai padeda ugdyti vienybės ir tikslo jausmą, o tai gali lemti didesnį produktyvumą ir sėkmę. Teigiami lyderiai taip pat sukuria mokymosi ir augimo aplinką. Jie suteikia komandos nariams išteklių ir paramos, kurios jiems reikia norint tobulinti savo įgūdžius ir žinias. Jie taip pat suteikia galimybę komandos nariams priimti naujus iššūkius ir išplėsti savo sugebėjimus. Tai padeda sukurti nuolatinio mokymosi ir augimo aplinką, kuri gali paskatinti daugiau naujovių ir sėkmės. Teigiami lyderiai taip pat sukuria atskaitomybės aplinką. Jie nustato aiškius lūkesčius ir reikalauja, kad komandos nariai atsakytų už savo veiklą. Tai padeda užtikrinti, kad visi siektų tų pačių tikslų ir kad visi laikytųsi tų pačių standartų. Tai padeda sukurti pasitikėjimo ir pagarbos aplinką, kuri gali paskatinti didesnį bendradarbiavimą ir sėkmę.