



Ныне большинство руководителей компаний достигли уровня признания и статуса по терминологии Маслоу, и это тот самый уровень, где от руководителей жди беды. Они становятся заносчивыми, самоуверенными, требовательными и доминирующими, они пойдут на все ради прибавки жалованья, хотя не нуждаются в дополнительных деньгах и не заслуживают этой прибавки, но только так они могут измерить и утвердить свой статус. Но если лидер сумеет избежать подобной ловушки и поднимется еще выше, на уровень потребности в самоуважении, его стиль руководства заметно улучшится. Лидеры, стремящиеся на этот уровень или достигшие его, действительно стараются поступать «правильно», а не симулируют правильные действия. Лишь подлинность обеспечивает то прекрасное ощущение, которое сопутствует вере в себя, и тогда-то и появляются альтруистические ценности широкого спектра – это уже руководство ради других, а не ради себя.

В правлении лидера, не достигшего этого уровня, всегда будет присутствовать элемент эгоизма, какими бы навыками он ни обладал. Этот лидер полезен для ведомых лишь постольку, поскольку их устремления совпадают. Лидер, находящийся на уровне веры в себя, хорошо мотивирован, и он больше старается выделиться, чем тот, кто поднялся еще выше, на уровень реализации потенциала, который иногда именуют уровнем служения или миссии. Миссия зачастую становится ответом на вопрос о смысле и цели; прежде этот ответ находили в религии, но теперь ищут и в других местах, в том числе на работе. Служение людям проявляется в самых различных формах, глубоко удовлетворяет самого человека и является универсальным ответом на эту потребность.

Ближе к концу жизни Маслоу добавил к пирамиде еще один уровень, который он назвал уровнем самореализации. Но, как я уже говорил, развитие – это постоянный путь, не имеющий конца. Недавно появились менее требовательные определения самореализации, руководителям компаний лестно услышать, будто они, да и многие их сотрудники, уже достигли этого уровня. Лично я не думаю, чтобы они его достигли. По мне, на звание лидера вправе претендовать лишь человек, поднявшийся выше стремления к статусу и признанию, преодолевший эгоистический интерес. Начинающие лидеры оттачивают свое мастерство руководителей на нижних уровнях, когда учатся своему ремеслу, однако их власть над другими людьми следует ограничить, пока они не подрастут.

Мне очень нравится одна цитата: «Вы не станете лидером, заставляя людей что-то делать. Это — насилие, а не лидерство». Настолько правдивая цитата в наше время. Конечно, большинству молодых людей не терпится показать себя перед другими, а именно на стадии статуса и признания. Случись война, кризис или другая катастрофа, им бы, наверное, пришлось взять руководство на себя, и вот что интересно: когда молодые люди занимают командные позиции в силу необходимости, они чаще всего собираются с силами, чтобы соответствовать новой должности, и временно, а кое-кто и навсегда поднимаются выше по ступеням пирамиды Маслоу. Но не у всех это получается, честно говоря, так как если, что-то навязать человеку, он не будет этого делать, либо же ему не подходит, то что ему предлагают. Все это обычно выливается во что тог плохое, либо компания идет на спад, либо сам человек от этого страдает. Мое мнение, перед тем как навязать человеку, то или иное действие, нужно подойти к этому очень ответственно.

Мнение Томаса Чамарро-Премузи: «Исследование показывает, что есть три основные причины:

Первая из них — неспособность отличить уверенность от компетентности.

Вторая причина — любовь к харизматичным людям.

Третья причина появления некомпетентных лидеров — неспособность противостоять обаянию “нарциссов” — людей с грандиозным видением, которое затрагивает наш собственный нарциссизм. Лучшие лидеры контролируют свой нарциссизм. Они заботятся о других людях и о том, что о них думают. Они беспокоятся о своей репутации, поэтому почти не замешаны в скандалах.

Помните, прогресс и компетентность начинается с каждого из нас. Если мы хотим повысить уровень компетентности наших лидеров, мы должны улучшить собственную компетентность в их оценке и выборе, особенно если это мужчины.»

В разных культурах и странах принято считать, что уверенные люди имеют большой потенциал для лидерства, но уверенность в разных областях (насколько люди думают, что они в чем-то хороши) не может полностью перекрыть компетентность (насколько способны они на самом деле). Большая часть советов, которые направлены помочь людям стать лидерами, воспитывает и пропагандирует нарциссическое мышление: «Любите себя, несмотря ни на что», «Не беспокойтесь о том, что о вас думают люди» или «Если вы считаете себя великим, вы такой». К сожалению, это создает избыток лидеров, которые не знают о своих ограничениях и неоправданно довольны собой. Им не хватает сочувствия и

самоконтроля, поэтому они действуют нечестно и предаются безрассудным рискам.