

image not found or type unknown



Лидер - это довольно не простая задача, хоть и звучит эта должность довольно привлекательно. Довольно многие согласятся с тем, что быть лидером это круто, потому что быть лидером значит иметь влияние, а так же обаяние, харизму, уверенность в себе и своих силах. А кто откажется от таких качеств? И так, возможно лидером уже рождаются или становятся, пройдя определенные испытания на прочность характера и духа. Личность растёт, а значит развивается и это, но не на мнимой почве, а на наработанной собственными трудами базе.

Как ни странно, но путь к успеху лидера состоит в основном из честности по отношению к другим, уважению к себе и к окружающим. Стойкость духа не менее важна в данном вопросе. Видимо за время приобретения опыта человек превращается в лидера даже внешне, мудрость приобретенная с годами добавляет шарма и шлейфа привлекательности, а голос становится более уверенным и энергетика человека вольно невольно начинает притягивать тысячи взглядов. Человек хочет подойти и послушать или попросить совет и выговориться. Ещё, о чем стоит упомянуть – это уверенность, которую излучает каждый современный руководитель. Лидер по своей природе должен быть уверенным в своих действиях человеком. Настоящий лидер должен вселять искреннюю уверенность подчиненных в его правоте.

Уверенный в себе человек верен своим принципам и идеям. Все его поведение говорит о том, что он не сомневается ни в своих возможностях, ни в правильности поставленных им целей. Как бы ни складывалась профессиональная ситуация, настоящий лидер никогда не даст повода своим подчиненным усомниться в своей способности контролировать обстановку и влиять на нее своими правильными действиями. Заметьте, я не говорю об эффективности действий руководителя. Сейчас я рассматриваю уверенность человека в своей правоте и своих возможностях. Неуверенная в себе личность практически всегда старается избежать любой ответственности. А если эта ответственность обусловлена необходимостью принятия какого-либо важного и сложного решения, слабый человек постарается переложить непосильную для него ношу на чужие плечи и «отмолчаться» в безопасности и покое.

Что же определяет эту уверенность и силу характера?

Составляющими «уверенности» являются:

Вера в свои силы и в свои возможности, подкреплённая необходимыми профессиональными навыками и знаниями;

Осознаваемая скорость своих реакций на негативное и экстремальное развитие событий;

Готовность объективно мотивировать правильность своих действий (эта черта отличает уверенность от самоуверенности, которую я рассмотрю отдельно);

Готовность принять на себя ответственность за свои действия, в случае их ошибочности;

Повышенная стрессоустойчивость, которая даёт возможность дальнейшего развития в случае неудач и провалов

Что делает человека эффективным лидером? Этот вопрос давно интересует учёных. Один из наиболее известных и простых ответов даёт **теория великих людей**. Её сторонников можно встретить среди историков, политологов, психологов и социологов. Теория великих людей (great person theory) утверждает, что человек, который обладает определённым набором личностных черт, будет хорошим лидером независимо от характера ситуации, в которой он находится. Абсолютным воплощением теории великих людей является понятие **харизматического лидера**, перед которым преклоняются окружающие (от греч. charisma — дар, благодать божья, милость богов). И как бы цинично это не звучало, наличие актерских способностей (не имеет никакого значения, осознанные они или нет), используя которые лидер имеет возможность манипулировать нужными людьми в частности и глобальными ситуациями в целом.

Признаки, которые характерны уверенным в себе людям и стремятся соответствовать, которым должен каждый, кто хочет стать лидером:

Способность твердо отказывать (говорить «нет») в любых ситуациях, в которых не заинтересован лидер;

Способность четко и без стеснений выражать свои требования: «Я хочу, чтобы вы это сделали», «Я считаю, что это ваша обязанность», «Я требую от вас...», «Я не потерплю...»;

Употребление местоимения «Я» во всех вопросах которые касаются действий лидера – «Я решил, что это необходимо», «Я принял такое-то решение», «Я сделал такие-то выводы», «Я так думаю», «Я в этом уверен». Эмоциональная сдержанность, исключая повышение голоса на подчиненных, не говоря уже о крике или оскорбительных высказываниях. Настоящий лидер обязан добиться уважения и послушания, а не страха и «закулисного» презрения. Это возможно лишь в том случае, если руководитель (лидер) владеет искусством «подавления» подчиненных интонациями и правильно выстроенными формулировками, несущими осуждающие, карающие или угрожающие установки. Срыв на крик демонстрирует лишь слабость своего собственного авторитета и аргументов. В большей или меньшей степени эти признаки могут являться следствием врожденных навыков и «лидеру от природы» остается их только отточить и усовершенствовать. А в случае их отсутствия - «лидеру по нужде» - эти навыки необходимо выработать и закрепить. Эффективность приобретенных лидерских качеств не уступает врожденным. Главное - желание, стремление и напористость, а остальное – дело техники. Психология лидерства отмечает — для управления командой важны характер, образ мыслей, внешние факторы. Лидер поведением, привычками выделяется на фоне остальных, демонстрирует уверенность, готовность управлять командой, принимая ответственность за решения, поведение коллектива. Поражает способность применять вербальное, невербальное воздействие. Лидер открыто жестикулирует, демонстрирует уверенность, способность к доминированию. Выделяется решительным взглядом, свободной походкой, резкими движениями, ровной спиной. Мимика, жестикуляция доминирующего индивида является лишь вершиной айсберга. Важно внутреннее состояние, тип мышления. Лидер любит, умеет рисковать, берется за новые проекты. Обладая большой силой воли, он, за счет коммуникативных способностей и умения мотивировать, заражает уверенностью группу. Лидер оказывает психологическое воздействие на коллектив, поэтому каждый проникается общими идеями, проявляет желание достигать поставленных целей. Стать лидером по книгам сложно. Конечно, изучить опыт успешных людей, известных в обществе личностей, желательно, но требуется регулярно работать над личными навыками, способностями к общению. Развивая уверенность, следует учиться строить взаимоотношения, рисковать. Требуется умение самореализовываться, выбирать интересный вид деятельности, менять мышление и психологические установки. Специалисты уверены, что современные лидеры не просто рождаются таковыми, а упорно работают над личными качествами, придерживаясь базовых законов:

Притяжение — достичь лидирующих положений в обществе можно исключительно в результате активного творческого, созидательного процесса. Лидеры любят выходить за рамки обыденного, принимать нестандартные решения, мыслить вне шаблонов. Лидер не склонен критиковать окружающих, проявлять слабость, жалуясь на обстоятельства. Наоборот, его энтузиазм, позитивное мышление, уверенность побуждают людей идти за ним.

Самосохранение — индивид с лидерскими качествами стремится вырваться вперед. Коллектив, видя успех предводителя, тянется к нему. Однако лидер не склонен попадать в зависимость от обстоятельств, он способен выйти за рамки ситуации, сохранять объективность, оценивать процессы, поступки максимально беспристрастно. Это помогает контролировать процесс, анализировать события, своевременно реагировать на негативные изменения. Решение принимается быстро, исходя из своевременно поступающей объективной информации, однако риск малопродуктивных поступков лидера сведен к минимуму — он не склонен погружаться в обыденность, тратить энергию на незначительные моменты. Его преимущество — умение идти к цели оптимальным путем.

Отдача — индивид, проявляющий лидерские качества, уверен во взаимосвязанности процессов в мире, обществе. Лидеру важно работать во благо представителей группы, коллектива. Предводитель понимает, что его поведение влияет на членов группы, поэтому стремится приносить пользу. Лидер готов генерировать идеи, делиться ими. Он не заставляет действовать, а мотивирует к эффективной активности. Он способен принять волевое решение, дать пользу социуму. Ставить между ними знак равенства не совсем правильно, поскольку руководители не обязательно будут лидерами. Главное, смотреть на то, насколько эффективно работает коллектив, сплочен ли он, заряжены ли члены группы общими идеями. Опытный руководитель способен принять эффективные кадровые решения, подобрав себе людей, способных эффективно работать. Но не всегда начальник делает из коллектива единый механизм. Поэтому организация будет работать неэффективно, так как сам руководитель не пользуется авторитетом.

Лидер играет определенную роль в зависимости от своей основной функции:

Организатор, принимающий активные решения для получения заветной цели.

Творец — используя диалог с людьми, опираясь на неординарное мышление, решает важные для организации вопросы.

Борец, отличающийся силой воли, уверенностью в силах. Он готов оперативно принимать важные решения.

Дипломат — знает ситуацию, умеет правильно влиять на команду.

Утешитель — опирается на эмпатию, проявляет сочувствие к другим.

Лидерство бывает делового типа, когда от руководителя требуется компетентность, способность выбирать нужную стратегию, пользоваться авторитетом и опытом.

Встречается и эмоциональный тип, когда авторитет зависит от личностных симпатий, когда важна харизма. Такой лидер вызывает доверие и уверенность в коллективе. Ситуативный лидер выбирает модель поведения, исходя из сложившейся ситуации. Такие ситуации не являются редкостью. В коллективе всегда найдется сильная личность, которая будет вести его за собой и не всегда действовать в интересах организации и следовать линии руководителя. Наоборот, амбиции неформального лидера будут заставлять его идти против формального руководства, ставить все решения под сомнения, показывать начальника с неприглядной стороны.

Самым простым решением было бы убрать его воздействие на группу. Однако это не всегда возможно, поскольку лидер бывает прекрасным специалистом. Важно научиться использовать его в интересах коллектива, построить конструктивные отношения.