

image not found or type unknown



Лидеры – это люди, сумевшие добиться успеха в какой-то области и теперь показывающие, как туда добраться другим. И масштаб лидерства определяется количеством людей, которых лидер способен взять с собой.

Какие же отличительные качества присуще лидеру?

Лидер должен обладать определенным набором качеств и умений, которые позволяют ему расширять своё поле влияния. На характеристиках и качествах настоящего лидера строятся целые феноменологические теории. Выделяют огромное число черт, которые необходимы лидеру.

-Четкое осознание собственной цели

Настоящий лидер абсолютно точно знает и реально осознает, куда и зачем он идет - ведь это дает ему возможность повести за собой других людей – его последователей. В другом случае он будет просто маленькой единицей большой толпы.

-Владение собой, умение прислушиваться к своей интуиции.

-Адекватная самооценка. Лидер должен быть спокойным, уверенным в себе и в своих силах.

-Моральная готовность к разумному риску

Настоящий лидер готов рисковать не только в бизнесе, собственном деле, на собственной работе, но и в своей обычной повседневной жизни.

-Честность и надежность.

-Мотивационная активность и адекватная инициативность

Истинный лидер никогда не ждет, пока кто-то другой сможет вызвать в нем продуктивное желание работать. Он понимает и четко осознает, что вся ответственность по убеждению себя сделать что-либо лежит исключительно на нем.

Формирование лидерских качеств – это структурированный и многогранный процесс, направленный на то, чтобы дети и подростки были всесторонне и гармонично развитыми личностями, обладали навыками медиации конфликтов, умели эффективно и конструктивно выстраивать коммуникацию, и в целом обладали качествами, необходимыми для успешной жизни и карьеры.

Почему же не все люди имеющие блестящие перспективы становятся лидерами? Приведу совсем свежий пример: Филип Перселл, лидер и бывший CEO Morgan

Stanley, потерял внутренние ориентиры. Он многого достиг на карьерном поприще, тем не менее, оставаясь в рамках этики и закона, сбился с пути.

На протяжении всей карьеры Перселл был звездой — от звания лучшего выпускника одной из престижнейших бизнес-школ Америки, Высшей школы бизнеса университета Чикаго, до громкого успеха в McKinsey, Sears и Dean Witter. Он руководил процессом слияния Dean Witter и Morgan Stanley, завершившимся его назначением на пост CEO, и, казалось, достиг вершины мира.

Основной задачей Перселла в Morgan Stanley было создать сильную компанию по оказанию финансовых услуг путем объединения инвестиционного банка и брокерского бизнеса. Однако, вместо того чтобы уделять внимание инвестиционным менеджерам и трейдерам, обеспечивающим львиную долю прибыли, и новым клиентам в самом клиентоориентированном из всех бизнесов, он стал строить свое влияние на маневрах между членами совета директоров.

Кроме того, Перселл выбросил за борт многих талантливых руководителей, способных оспорить его право на лидерство. Главный вектор карьерного роста сотрудников сместился с профессиональной

состоятельности на преданность Перселлу. Говорили даже, что он отказался возвращать пост CEO своему предшественнику Джону Маку по прошествии трех лет, как было условлено заранее. Разочарование в его деятельности приобрело грандиозные масштабы — как, впрочем, и массовый уход из компании профессионалов своего дела.

Лидер, цель которого — получить власть над другими людьми, накопить богатство или стать знаменитым, рассматривает окружающих с позиций удовлетворения собственных амбиций и признания своего статуса. И на публике, и при личном общении он демонстрирует изрядную дозу самолюбования. Будучи лидером любой организации, он чувствует полную уверенность в том, что она без него невозможна, потому что она — это он сам. Трагическим примером подобного образа мыслей стали действия Ричарда Грассо в последние дни пребывания на посту CEO Нью-Йоркской фондовой биржи. Увлеченный своим могуществом и известностью, он проигнорировал негативную реакцию общественности на получение им как госслужащим компенсационного пакета в размере 130

миллионов долларов и был отстранен от должности советом директоров.

Поэтому мотивация в команде- это самое главное.

каждому сотруднику в коллективе ставится дополнительный мотивационный инструмент, который будет реализован только в случае успеха всей команды.

Успех команды это успех всех специалистов в коллективе, это успех лидера.

Таким образом, роль лидера является ключевой в команде, обладая определенным влиянием, он должен мотивировать деятельность членов группы, обеспечивать внутригрупповое равновесие и удовлетворенность, и в то же время направлять и координировать усилия группы для достижения стоящих перед нею задач. Поэтому компании уделяют много внимания подбору и подготовке лидеров, способствуют повышению их квалификации, проводя различные тренинги и семинары.