



Уже достаточно давно всем известно, что в любой организации во главе находится лидер. Если оглянуться вокруг себя, например, на свою семью, на дом, в котором мы живем, на работу, где мы работаем, на школу, где мы учимся, на страну, где мы живем, то сразу увидим лидера. В семье лидером будет отец, в доме – старший по дому, на работе и в школе – директор, в нашей стране – президент. Лидерство – важнейший компонент любой группы людей, общности. Оно – важнейший компонент любого руководства.

Нередко возникает такой вопрос: «Кто же такой лидер, и какова его роль?».

Обратимся к научным изданиям: «Лидерство – процесс формирования деятельности в команде, где фаворитом выдвигается индивид, к которому прислушиваются, верят. Фаворит способен являться равно как выделенным, так и выбранным».^[1] Также очень точно сформулировал понятие лидерства Д.

Эйзенхауэр: «Лидерство — это искусство заставлять других делать то, что ты хочешь, так, чтобы они думали, будто сами хотят делать это». То есть, лидером может быть только тот человек, который ставит перед собой цель, находит приемлемые в обществе средства для ее выполнения, имеет высокие интеллектуальные способности и обладает ораторским искусством для того, чтобы убедить других в необходимости исполнения данной цели. Он готов взять на себя ответственность и повести за собой других. Вспоминается обычный крестьянин Иван Сусанин, который во время русско-польской войны спас Михаила Романова и завел поляков в дремучие леса. За ним пошли, потому что он обладал уверенностью в своих действиях, ему доверяли, в нем чувствовалось лидерство. История знает немало лидеров, чьи имена остались в веках: Александр Македонский, Наполеон Бонапарт, Нахимов, Майкл Джексон, Джон Леннон, Генри Форд, Рокфеллер, Тетчер и многие другие. Это люди, которые вершили судьбу мира.

И сегодня каждый хочет быть успешным. А успех – это лидерство. Лидер произошло от слова lead, что в переводе с английского означает «вести». Значит лидер – ведет, идет впереди всех. Именно он оказывает сильное влияние на мнение окружающих его людей. Умение организовать процесс, сплотить группу, поддерживать, вести за собой, определить цели, задачи – вот основные требования к лидеру в настоящее время.

Что же необходимо, чтобы быть лидером? Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Есть определенные признаки, которые выделяют Е. Жариков и Е. Крушельницкий:

«• Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.

- Настойчив, умеет разумно рисковать.
- Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.
- Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.
- Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.
- Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.
- Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.
- Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.
- Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.
- Надежен, держит слово, на него можно положиться.
- Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.
- Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.
- Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях.
- Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.
- Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.
- Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.»[\[2\]](#)

Современный лидер должен находить сегодня те возможности, которые могут появиться завтра. Он никогда не составляет планов на следующий день, опираясь на предыдущий, он действует по системе того, что каждый новый день – это новые изменения и новые возможности что-либо усовершенствовать. В организации, где есть лидер, больше возможности для успеха и процветания, она быстрее выходит на новый уровень.

Основной проблемой в сфере лидерства является то, как выявить лидерский потенциал, как развить, в сочетании деятельность руководителя формального и неформального лидерства, способность одновременно выполнять все функции неформального лидерства, соединение индивидуальных целей и интересов членов группы с рабочими целями и планами. При изучении данного вопроса мне попала в руки очень интересная книга С. Ивановой, Д. Болдогова, Э. Борчаниновой, А.

Гловой, О. Жигилий «Развитие потенциала сотрудников». В ней приведены основные методы развития потенциала сотрудников: вовлечение в бизнес-планирование, участие в совещаниях более высокого уровня, коучинг, стажировка, замещение и, конечно, положение «вне зоны комфорта». В некоторых организациях (знаю по собственному опыту) существуют даже специальные школы лидера, на которых вы будете проходить тренинги, самосовершенствоваться. Ведь именно лидеры активно влияют на психологическое подсознание людей в коллективе. Они обращают внимание коллектива на цели организации, на создание благоприятного ее будущего, но могут стать и источником конфликтов. И все-таки без лидеров не будет движения в организации. Именно из таких людей, я считаю, нужно выбирать на руководящие должности.

Но одной школы лидерства для овладения умениями и навыками лидера недостаточно. Здесь нужна постоянная работа над собой. Выработка организаторских и управленческих качеств – это проблема самого лидера, его обучения и воспитания. Помимо всего, по моему мнению, лидер должен обладать харизмой, уметь заинтересовать людей, смотреть в будущее и быть очень уверенным в себе человеком.

Таким образом, в успешной организации, с моей точки зрения, всегда есть правильно выбранный лидер, который является и формальным и неформальным одновременно. Он и новатор, и прекрасный оратор, и оптимист, способный заразить других своей идеей. Это человек, который способен заниматься постоянным самосовершенствованием, саморазвитием, самоконтролем, который способен создать процесс несилового воздействия группой или организацией. «Менеджмент — это искусство добиваться необходимого, а лидерство — искусство определять, чего необходимо добиться», — утверждал Питер Друкер.

1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ УДК 316.6 Ефименко Г.А. [↑](#)
2. Диагностика лидерских способностей (Е.Жариков, Е.Крушельницкий) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. 2002. С.316-320 [↑](#)