

Россия и Европа: связь культуры и экономики

**Материалы VIII международной
научно–практической конференции**

Прага, Чешская республика
28 февраля 2014 года

Прага
2014

ОСНОВНЫЕ НАВЫКИ ЭФФЕКТИВНОГО ЛИДЕРА

BASIC SKILLS FOR AN EFFECTIVE LEADER

Key words: leadership, interpersonal processes, motivating, communicating, personality traits, resistance to stress, style of decision making, stress tolerance.

Понимание лидерства с точки зрения качеств личности и характера, которыми лидер наделен в большей степени, чем остальные, по-прежнему не утратило своего значения. Так, рассматривая вопрос о лидерстве в системе управления, И.П. Чередниченко перечисляет наиболее важные особенности личности человека как лидера, которые в значительной мере определяют его становление и успех в деятельности:

- личностные черты лидера;
- представления лидера о самом себе;
- потребности и мотивы, влияющие на поведение;
- система важнейших убеждений;
- стиль принятия решений;
- стиль межличностных отношений;
- устойчивость к стрессу [1].

На успешное лидерство влияют уровень интеллекта и знаний, честность, здравый смысл, инициативность, уверенность в себе, дисциплинированность, настойчивость, определенный социально-экономический статус, надежность, ответственность, социальная активность. Одним из важнейших качеств лидера, по мнению И.П. Чередниченко является коммуникабельность, которая предполагает способность к установлению хороших взаимоотношений, к сохранению их в любое время; способность создавать такие взаимоотношения, которые в большей степени необходимы коллективу. Наиболее характерными чертами мышления лидеров являются гибкость, продуктивность, скорость и аналитичность мышления. Гибкое мышление обеспечивает большую приспособляемость к изменяющимся обстоятельствам функционирования группы или организации, что обеспечивает ее жизнеспособность. Продуктивность мышления отражает способность лидера к рождению новаторских и оправданных реальностью идей. Необходимость скорости мышления объясняется тем, что тугодум в силу есте-

ственного отбора не может стать лидером. А если у лидера нет склонности к анализу ситуации, то он не сохранит свои властные позиции.

Лидер в любой ситуации ведет себя в соответствии с собственной Я-концепцией. Его поведение зависит от того, кем и как он себя осознает, как он сравнивает себя с теми, с кем он взаимодействует. Адекватное осознание лидерских составляющих Я-концепции позволяет руководителю более четко реализовать основные управленческие функции: планирования и контроля, принятия решений и урегулирование конфликтов, стимулирования труда и др.

Лидер, как и каждый человек, имеет большой набор потребностей, каждая из которых появляется в определенный момент времени и исчезает после удовлетворения или подавления, если ее оказалось невозможным удовлетворить. Но помимо общечеловеческих имеются и специфические лидерские потребности: потребность во власти, потребность в контроле над событиями и людьми, потребность в достижении, потребность в принадлежности к какой-то группе и получении одобрения.

Система важнейших убеждений представляет собой упорядоченную совокупность знаний, в истинности которых человек уверен, и которые он использует для регуляции своего поведения. При жесткой системе убеждений подчиненным легче понять лидера, угадать его намерения и соответствовать им. Коллектив не лихорадит из-за того, что управленец меняет решения в соответствии с настроением или под влиянием чьих-то советов. С другой стороны, жесткая система убеждений обуславливает негибкость руководителя, которая распространяется и на его способ принимать решения, и на все остальные управленческие функции. Человеком с жесткими убеждениями легче манипулировать, чем человеком с гибкими убеждениями.

Каждый лидер отличается своим стилем принятия решений. Стиль принятия решений определяется:

- подходом к получению новой информации: т.е. склонностью получать любую, как позитивную, так и негативную, информацию в сжатой форме; склонностью вникать в детали, быть независимым от экспертов; стремление получать объективную, но сжатую информацию, оставляя детали на помощников;
- характеристиками мышления – здесь задействованы как виды мышления, так и его индивидуальные особенности;
- предпочтением определенной величины риска;
- когнитивной сложностью, т.е. способностью и склонностью к анализу и синтезу получаемой информации.

Что же касается стиля межличностных отношений, то личностные черты, имеющиеся в руководителе, прежде всего те из них, которые образуют склад его характера, определяют то поведение, которое он позволяет себе по отношению к другим людям. Ориентация на равноправное общение, основанное на

взаимном уважении и доверии, определяет эффективность взаимодействия лидера с последователями.

Устойчивость к стрессу является неотъемлемой характеристикой лидера. Если человек не склонен к стрессоустойчивости, то лидером он не может стать по определению, поскольку лидерская позиция предполагает более высокие по отношению к последователям психологические нагрузки.

Все больше и больше исследователей приходят к выводу, что внутренний менеджмент, или самоменеджмент, является самым важным качеством лидера. Сила быть лидером генерируется внутри контекстом ценностных основ личности. Она не приобретается случайно, не дается при рождении и не является безусловным дополнением к занимаемой должности.

Характер сильного лидера может быть развит путем интенсивной работы над собой. Так, С. Кови отмечает, что выдающиеся лидеры выделяются благодаря превосходству в умении управлять собой. Он представляет концепцию развития лидерских качеств, используя подход «изнутри – наружу». Этот подход означает, что начинать нужно с наиболее глубоких частей внутреннего пространства: со своих парадигм, характера и мотивации. Развитие лидера проходит четыре уровня: личностный, межличностный, управленческий и организационный [2]. С. Кови определяет пригодность к лидерству с помощью восьми критериев:

- непрерывное самовоспитание;
- ориентация на служение людям;
- излучение позитивной энергии, доброжелательность и уклонение от восприятия отрицательной энергии и конфликтов;
- вера в других;
- рациональное распределение усилий;
- внутренняя уверенность, оптимизм, свежий взгляд;
- самокритичность, толерантность, признание заслуг других и их права на самовыражение;
- забота о физическом здоровье, интеллектуальном и духовном развитии [2].

Так каким же образом происходит развитие лидерских качеств руководителя? Данный вопрос сегодня стоит довольно остро. Кто-то обучается в процессе текущей работы во время выполнения специальных проектов, кто-то проходит специализированное обучение. Но любое обучение требует приложения усилий, проявления воли и временных затрат.

Безусловно, глубокая непрерывная работа со своим внутренним пространством под силу немногим руководителям. Но это инвестиции, прибыль от которых невозможно оценить.

Литература

1. Чередниченко И.П. Психология управления. – Ростов н/Д: Феникс, 2004.
2. Ст. Р. Кови. Лидерство основанное на принципах – М.: Альпина Паблицерз, 2011.