

## Лидерство

**Лидер – это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы.**

Лидер [англ. leader — ведущий] — член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, т.е. наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе. В психологии приняты различные классификации лидеров:

- 1) по содержанию деятельности (Лидер-вдохновитель и Лидер-исполнитель);
- 2) по характеру деятельности (универсальный Лидер и ситуативный Лидер);
- 3) по направленности деятельности (эмоциональный Лидер и деловой Лидер) и т.д.

Лидер может быть одновременно и руководителем группы, а может им и не быть. В отличие от руководителя, которого иногда целенаправленно избирают, а чаще назначают и который, будучи ответствен за положение дел в возглавляемом им коллективе, располагает официальным правом поощрения и наказания участников совместной деятельности, Лидер выдвигается стихийно. Он не обладает никакими признаваемыми вне группы властными полномочиями и на него не возложены никакие официальные обязанности. Если руководитель группы и ее Л. не являются одним и тем же лицом, то взаимоотношения между ними могут способствовать эффективности совместной деятельности и гармонизации жизни группы или же, напротив, приобретать конфликтный характер.

*А теперь пропишите качества, которые вы считаете необходимыми для лидера и отправьте в эл. виде на почту [vvalia.437@mail.ru](mailto:vvalia.437@mail.ru)*

## Основные качества лидера

**Гибкость.** Важное качество лидера заключается в способности распознавать и вносить изменения в работу команды и организации. Лидеры, которые отказываются учиться и адаптироваться к новым условиям, со временем будут оставлены позади. Чтобы быть эффективным лидером, ваш разум должен быть открыт для всего нового.

**Социальные навыки: коммуникабельность и коммуникативность.** Чаще всего лидер является харизматичным, общительным, дружелюбным и открытым. С людьми он разговаривает в спокойной, уважительной и привлекательной манере. Должен уметь налаживать взаимоотношения с людьми, при этом вызывая симпатию.

**Управление временем.** Одно из главных качеств лидера – понимание, что время является их самым ценным ресурсом. Вам необходимо уметь эффективно планировать свое время и рационально распределять направление его использования: на себя, свое дело, семью или друзей.

**Целеполагание.** Определите, как далеко в будущее вы хотите заглянуть. Может быть, вам интересно увидеть свою жизнь через год или два, а может быть — через десять лет? Теперь подумайте, чего вы хотите достичь за это время. Что вы хотите создать? Чему научиться? Кем стать? От чего вы хотели бы отказаться или освободиться?

**Наличие цели и видение результата.** Цель – это движущая сила лидера, это смысл его существования. Ничто так не волнует лидера, как достижение поставленной цели. Но способ достижения цели, дело, которым занят лидер, не заботит его так сильно, как видение конечного результата. В голове лидера две основополагающие установки: ради чего и с кем. Лидеры знают, куда они идут, и как они собираются туда добраться. Мало того, что лидеры имеют свои цели и свое видение. Они владеют способностью превратить цели в рабочую стратегию, которая будет принята другими людьми и со временем воплощена в жизнь.

**Дисциплина.** Самоконтроль, внутреннее спокойствие и внешняя решимость.

**Самомотивация.** Лидеру мотивирует себя сам. Это происходит от его страсти, гордости и желания стать лучше, делать свое дело лучше других и достигнуть своей цели. Чтобы стать лидером, вам нужно быть мотивированным, но никто другой не сделать это за вас.

**Уверенность.** К сожалению, уверенность в себе может быть одним из тех качеств лидера, которые отсутствуют в багаже ваших навыков. Если вы не будете её развивать, то в противном случае вы никогда не будете расти и не найдете в себе силы, чтобы расширить пределы собственных способностей. Вам нужен здоровый уровень уверенности в себе, он заставит вас двигаться вперед без каких-либо оправданий, сожалений или негатива, замедляющих вас.

**Уникальность.** Лидеры обладают индивидуальностью и неповторимостью, что делает их единственными в своем роде. Они не боятся своей уникальности. Их не смущает, что они отличаются от других людей, потому что и без них, находясь в

одиночестве, лидеры чувствуют себя комфортно. Они понимают, что качества, благодаря которым они выделяются на фоне остальных, определяют их характер.

**Креативность.** Вопреки распространенному мнению, креативность не является врожденным качеством лидера. Этот навык можно выработать. Впитывайте новые знания и обретайте новые способности, будьте открытыми и постоянно задавайте новые вопросы. Часто основой для креативности становится не создание чего-то принципиально нового, а соединение уже известных элементов уникальным образом.

**Харизма.** Успешные лидеры притягательны и очаровательны, что не может не вдохновлять их соратников. Стать харизматичным может быть нелегкой задачей. Обычно требуется, чтобы люди выходили за пределы своей зоны комфорта, совершенствовали навыки общения, разговаривая с незнакомцами, а также могли привлечь внимание и научиться красиво говорить перед аудиторией любого размера.

**Контроль над эмоциями.** Способность понимать и управлять своими эмоциями, а также эмоциями окружающих людей. Как только вы научитесь распознавать свои эмоции, вы сможете управлять ими. Способность сохранять спокойствие, адекватно оценивать себя, а затем корректировать свое поведение, всё это и есть самоконтроль. Если вы можете контролировать свои эмоции и реакцию на внешние события, вы будете оказывать большее влияние на достигаемые результаты.

**Пример для других.** Люди обязательно заметят, если вы самоотверженны и прилагаете все усилия, чтобы развивать свое дело. Но если вы ленивы и вам все равно, как обстоят дела, ваша команда последует этому примеру.

**Навык публичной коммуникации.** Ситуации, в которых возникает публичная коммуникация, могут быть разными: от простого выступления на совещании, до выступления на большой аудитории. Коммуникативный навык не просто позволяет эффективно донести информацию до слушателей, но и повышает ваш авторитет как лидера.

**Способность вдохновлять.** Лидер способен направить других сделать то, что ему нужно, потому что другие люди хотят сделать это.

**Доверие к своей команде.** Это качество лидера может ставиться под сомнение, но доверие к вашей команде во многом зависит от склонности людей к обучению и работы, которую вы им делегируете. Вам важно доверять своей команде, чтобы получать желаемые результаты, не управляя каждым элементом ваших проектов.

**Навыки ведения переговоров.** Лидеры умеют получить то, что хотят, и могут быть в этом очень убедительными. В урегулировании разногласий по крупным сделкам лидеры практичны, справедливы, и проявляют твердость в процессе переговоров.

**Способность противостоять другим.** Большинство людей стараются избегать конфронтации, опасаясь спорных моментов. Но лидеры знают, как предложить честный и взаимовыгодный способ решения проблемы.

**Напишите 5 предложений, как бы Вы выступили перед своей командой, перед самым началом организации мероприятия.**

### **Принятие правильных решений.**

Когда вы принимаете правильные решения, вы укрепляете доверие со стороны своей команды, что позволяет делать выбор в будущем в более короткие сроки. Принятие правильных решений предполагает анализ возможных альтернатив и тщательное изучение каждого варианта.

Существует пять основных моделей принятия решения:

#### **1. *Единолично - лидером;***

##### **Достоинства модели.**

Быстрое решение простых вопросов. Не все вопросы требуют детального группового рассмотрения и тщательного выбора решений. Многие требуют только быстрой реакции.

Быстрое принятие решения в чрезвычайных обстоятельствах, при недостатке времени.

##### **Недостатки модели**

Отсутствие взаимопонимания. Если вы единолично принимаете решение, то существует риск, что другие его не поймут и поэтому не смогут выполнить настолько качественно, как при совместном принятии решения.

Слабая поддержка. Люди гораздо охотнее поддерживают и выполняют решения, которые сами разработали. Особенно это касается решений, которые оказывают сильное влияние на группу; чем меньше сотрудники участвовали в принятии серьезного решения, тем сильнее они будут сопротивляться его реализации.

#### **2. *единолично с получением информации от других лиц;***

##### **Достоинства модели.**

Быстрота принятия решения. Как лидер, вы можете проконсультироваться с нужным количеством сотрудников и, получив всю необходимую информацию, приступить к действиям.

Более высокий уровень информированности.

Большая поддержка и понимание.

##### **Недостатки модели.**

Слабая поддержка со стороны сотрудников, не приглашенных для консультации. Вы не можете рассчитывать на поддержку членов команды, не принимавших участия в процессе выработки решения.

Отсутствие настоящего обсуждения. Когда в обсуждении участвуете только вы и один-два члена команды, невозможно плодотворное групповое обсуждение, в ходе которого сравниваются разные точки зрения.

Сложности в пояснении своего решения. Поскольку вы консультируетесь с членами команды по отдельности, только вам известны все точки зрения, а у других нет полной картины происходящего. Поэтому вам будет трудно объяснить коллегам, почему вы приняли именно это решение, особенно если оно несколько раз кардинально менялось.

### **3.     *простым большинством голосов;***

Достоинства модели.

Простота процедуры голосования. Все сотрудники знают, как голосовать - они не раз это делали.

Участие всех членов группы.

Способствует организации больших групп. Когда большое количество людей заняты общим делом, принятие решений большинством голосов дает отличные результаты благодаря простоте и эффективности процесса голосования.

#### **Недостатки модели.**

Создает атмосферу победителей и побежденных. Очень часто люди, оказавшиеся в меньшинстве, чувствуют себя проигравшими.

Снижает творческие возможности и гибкость участников выработки решений. Первая задача при принятии решения большинством голосов - отбор вариантов для голосования. Если выбор слишком велик, трудно достичь решения голосованием. Поэтому группы часто пытаются искусственно ограничить количество вариантов, разбивая их по категориям. При этом в жертву эффективности голосования приносят обсуждение и возможное появление даже лучших вариантов в результате объединения нескольких предложений - например, вывод, что оптимальным решением будет не вариант А или В, а их комбинация.

### **4.     *путем достижения консенсуса - согласия каждого поддержать решение команды;***

Достоинства модели.

Гарантия выполнения. Решения, принимаемые с помощью консенсуса, требуют большой вовлеченности. Группа не завершит работу до тех пор, пока каждый ее член не выразит громко и четко свою готовность поддержать решение.

Быстрота исполнения решения. При единоличном подходе решения принимаются быстро, но медленно выполняются. Медленное принятие решения с помощью консенсуса обычно компенсируется быстрым выполнением, так как все участники знают, что следует делать для его воплощения.

Повышение навыков разрешения проблем. Чем чаще члены рабочих групп принимают решения с помощью консенсуса, тем выше их мастерство разрешения проблем.

### **Недостатки модели.**

Отнимает много времени. Решения, принимаемые с помощью консенсуса, часто требуют значительной активности и гибкости участников коллективного обсуждения. Результаты проявляются не сразу.

Требуется высшего уровня мастерства общения. Причина в том, что большинство людей не обладают достаточным умением эффективно общаться - внимательно слушать, четко говорить и конструктивно выражать свои мысли. Большинство спорят, отстаивая свои позиции, не слышат других и никогда не предлагают идеи по устранению разногласий. Такое поведение может погубить процесс достижения консенсуса.

Неприемлемо для очень больших групп. Чем многочисленнее рабочая группа, тем сложнее достичь консенсуса. В подобных группах трудно выслушать мнение каждого, и велика вероятность разделения группы на два оппозиционных лагеря.

## ***5. с помощью консультативного подхода - лидер принимает основное решение с помощью членов группы.***

### **Достоинства модели.**

Глубокое понимание решения = поддержка решения.

Предоставление исчерпывающей информации лидеру, принимающему окончательное решение. Одно из основных достоинств консультативного подхода - участие всех членов группы в окончательном принятии решения. Групповое обсуждение обычно порождает огромное разнообразие точек зрения, поскольку участники творчески стимулируют друг друга.

Структура процесса обеспечивает максимальное вовлечение всех участников в принятие решения.

### **Недостатки модели.**

Требуется от менеджера хорошо развитых навыков активного слушания. Лидер, принимающий решение, уже все для себя решил, ему не следует использовать консультативный подход только для того, чтобы получить "благословение" группы. Это не даст положительного результата.

Отсутствие лица, принимающего основное решение. В некоторых командах, например целевых или проектных, отсутствуют лица, уполномоченные принимать конечное решение. Функции лидера команды, как правило, сводятся к направлению, но не к управлению. Поэтому если группа не назначит ответственного за принятие окончательного решения, она не сможет применить консультативный подход.

**Проведение эффективных совещаний.** Эффективное лидерство – это максимально эффективное использование времени, которое отведено для совещания. Начните с повестки дня, устранения отвлекающих факторов, определения времени начала и окончания встречи. Поощряйте всех к принятию активного участия в обсуждении, напоминайте о важности совершения заметок и отслеживайте эффективность совещания по его завершении.

**Умение слушать.** Чтобы дать членам своей команды обратную связь, поддержку и внимание, вам нужно приложить все усилия, чтобы слушать, когда они делятся информацией. Лидеры сначала слушают и лишь потом говорят. Умение слушать – это больше, чем молчание, потому что вам необходимо задавать правильные вопросы.

**Качеств, присущих лидеру очень много и мы хотели рассказать про ещё одни.**

**Уважение к другим.**

**Коучинг ключевых людей**

**Заинтересованность в обратной связи.**

**Лидеры не боятся ошибаться.**

**Ответственность.**

**И конечно же. Саморазвитие.** Подобно профессиональному спортсмену, лидеры каждый день стремятся стать лучше. Они знают, что всегда имеются возможности для развития себя и своей команды. Лидерам очень интересно узнать, на что они способны, и как далеко они смогут добраться.