

Технологии развития лидерского потенциала

«На свете мало недостижимых вещей; будь у нас больше настойчивости, мы могли бы отыскать путь почти к любой цели».

Франсуа де Ларошфуко



Елена Кучер,

бизнес-тренер, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии МПГУ

Известно, что лидерское поведение крайне важно для успешной профессиональной и личной жизни. Если мы способны достойно заявить о себе и вести людей за собой, значит, наша позиция будет выигрышной в самых разных ситуациях – от сдачи экзамена до прохождения собеседования при приеме на работу, от дружеской вечеринки до построения личных отношений.

Вам стоит задуматься над развитием своего лидерского потенциала, если:

- после собеседования при приеме на работу или разговора о повышении вам отказы-

вают, хотя ваши знания и опыт, казалось бы, прекрасно соответствуют требованиям;

- на работе премию за прогресс получаете не вы, а «выскачка Маша»;
- личные отношения неожиданно для вас «разваливаются», хотя все вроде бы шло хорошо.

Все это о лидерстве, которое опирается на умение:

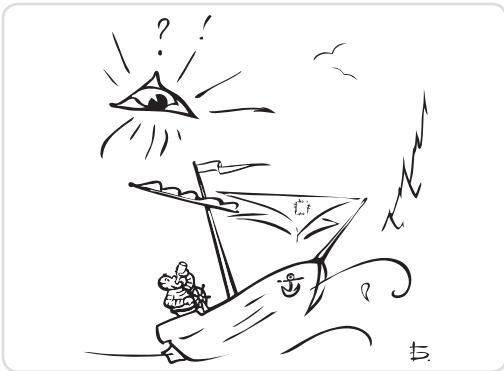
- быть собой и при этом производить достойное впечатление;
- вдохновлять, заинтересовывать и вести за собой людей.

Кому-то все это удастся легко и без усилий; о таких мы говорим «прирожденный лидер». А если пока не удастся? Опустить руки и морально готовиться всегда быть в тени других, отказываться от желаемого только потому, что для его достижения нужна чья-то помощь? Выбор каждый из нас делает сам, и если «путь смирения» не для вас, предлагаю некоторые соображения по поводу того, как сделать «путь лидера» более прямым.

Лидерство для всех или проактивная жизненная позиция

«Всякий пьяный шкипер уповает на провидение. Но провидение иногда направляет суда пьяных шкиперов на скалы».

Джордж Бернард Шоу



Начнем с так называемого персонального лидерства, под которым понимается не столько умение вести за собой социальную группу, сколько наличие активной жизненной позиции, умение производить достойное впечатление, инициировать и развивать контакты с людьми, убеждать и т.п. Например, в редком описании вакансии не фигурируют пресловутые «лидерские качества», даже если это позиция продавца или офис-менеджера, а вовсе не управленца.

Обычно в подобных случаях речь идет скорее о проактивности, чем о лидерстве в собственном смысле этого слова. **Проактивность – это жизненная позиция, предполагаю-**

щая умение и желание человека брать на себя ответственность за свое поведение и реагировать на ситуацию, вырабатывая собственное отношение к ней. Например, для успеха в активных продажах необходимы самоуважение, целеустремленность и стрессоустойчивость, адекватная самооценка и уверенность в себе, а также умение строить продуктивные отношения с людьми – клиентами, коллегами, руководством. Все это часто обозначается словосочетанием «лидерские качества», однако не включает требований иметь харизму политического деятеля или авторитет духовного лидера.

Для предварительной оценки своей проактивности можно использовать короткий тест, который дает весьма точный рисунок характерной для вас стратегии поведения.

Инструкция: из предложенных вариантов ответа на каждый вопрос выберите один, описывающий наиболее характерный для вас способ поведения (как вы поступаете чаще всего). Если ни один из предложенных вариантов вам не подходит, выбирайте тот, что ближе всего к вашему реальному поведению.

1. Вы с приятелем (подругой) разыскиваете нужный адрес в незнакомом районе. В какой-то момент вы начинаете понимать, что понятия не имеете, куда идти дальше. Ваши действия:

- a) Буду обреченно идти за приятелем (подругой), ругая себя, что не выяснил (а) дорогу заранее.
- b) Предложу приятелю (подруге) спросить дорогу.
- c) Сам (сама) спрошу дорогу.
- d) Обругаю приятеля (подругу) за то, что втянул(а) меня в это дело; скажу, что больше никуда с ним (с ней) не поеду.

2. Вы пришли в поликлинику за справкой. Принимают два терапевта, и в коридоре перед кабинетами толпа народу. Ваши действия:

- a) Спрошу, кто последний в нужный мне кабинет, и буду ждать своей очереди.
- b) Развернусь и уйду, поскольку не могу ждать полдня.

- c) Узнаю, сколько людей стоит в нужный мне кабинет, и оценю скорость продвижения очереди, прежде чем принимать решение, ждать или прийти в другой день.
- d) Уверенно пройду без очереди, несмотря на возмущение ожидающих, сказав, что мне к медсестре.

3. Вы сдаете экзамен. С билетом «повезло», отвечаете, на ваш взгляд, хорошо и вдруг оценка – «3». Вы удивлены и разочарованы, поскольку ожидали как минимум «4». Ваши действия:

- a) Молча уйду, не подавая виду, что расстроен(а), думая про себя, что опять не повезло.
- b) Уйду с обиженным видом и выскажу свое мнение о ситуации и преподавателе за дверью аудитории.
- c) Спокойно спрошу у преподавателя, в чем мои ошибки. Попробую оценить свой ответ его глазами. Сделаю выводы на будущее.
- d) Потребую объяснить, в чем мои ошибки. Скажу, что заданные им вопросы на лекциях вообще не освещались. Буду требовать более высокой оценки.

4. Вы проходите отборочное собеседование. В конце собеседования интервьюер предлагает вам задать ему вопросы. Вы:

- a) Постесняюсь спросить что-либо неуместное и скажу, что вопросов нет.
- b) Спрошу о точной цифре зарплаты и соцпакете.
- c) Уточню информацию о предполагаемых должностных обязанностях и карьерных перспективах.
- d) Скажу что-нибудь вроде: «К вам у меня нет вопросов, я их задам вашему руководителю».

5. Ваш босс в весьма резкой форме высказал вам свою критику по поводу выполненного задания. Вы:

- a) Обреченно выслушаю, чувствуя себя полным неудачником.
- b) Молча выслушаю, думая об очередной несправедливости, которая на меня свалилась.
- c) Спокойно выслушаю, думая о том, что в его словах разумно и как в следующий раз добиться более положительного мнения.

- d) Скажу, что он сам виноват, потому что толком не объяснил задачу. И вообще, пусть радуется, что хоть это было сделано.

Интерпретация результатов:

Большинство ответов «а» или «b» говорят о пассивной стратегии поведения. Если у вас есть желание достигать своих жизненных целей, самореализоваться, вероятно, есть смысл все-таки задуматься над развитием своего лидерского потенциала.

Если большая часть ответов у вас «с» – поздравьте себя с развитой проактивной позицией и смело планируйте свое блестящее лидерское будущее.

Ответы «d» говорят о доминировании агрессивной манеры поведения, которая (как это ни странно) часто служит индикатором той же заниженной самооценки, которая приводит к формированию пассивной стратегии. Очевидным недостатком агрессивной стратегии является то, что даже если такое поведение иногда и позволяет решить задачу (добиться желаемого), то построить продуктивные отношения с людьми на ее основе невозможно. Друзья и родные на таких людей обижаются (нередко необратимо), а начальство долго не терпит.

Проактивная позиция предполагает принятие человеком ответственности за свое поведение. Будучи проактивными, мы не нуждаемся в том, чтобы сваливать вину за свои неприятности на окружающих или искать виноватых. Нам не нужно ни на кого нападать – ни на себя, занимаясь самоедством («я неудачник», «ну почему мне всегда не везет»), ни на других («все вокруг идиоты», «наглость – второе счастье»).

Ответы «а» и «б» описывают ситуации, когда человек реагирует на проблему, во-первых, эмоционально, направляя отрицательные эмоции на себя – «я плохой», и, во-вторых, пассивно, предпочитая ждать активных действий от кого-то другого («может, рассосется»). Конечно же, всегда есть место везению. Однако стоит ли целиком полагаться на случай в ответственные моменты жизни?

Что общего у всех ответов «с» приведенного выше теста? Проактивное поведение, которое существенно повышает ваши шансы на благоприятное развитие событий, потому что вы не ждете у моря погоды, а берете дело в свои руки и активно «двигаете» ситуацию.

Поэтому, вместо того чтобы тратить энергию на бесконечные «разборы полетов», направьте усилия на поиск решения. Ведь если вы осознаете и принимаете тот факт, что ваше поведение определяется вашими же собственными решениями, а не обстоятельствами, то вопрос «кто виноват?» не стоит в принципе. А значит, можно заняться делом и решить проблему, вместо того чтобы впасть в депрессию, бесконечно анализируя причины своих неудач. Сравните, какой мысленный голос поможет быстрее найти правильную дорогу: «Кажется, заблудились. А может, нет? Не надо было слушать Иванова, чтоб я еще раз с ним связался! Ну почему мне всегда не везет!» или «ОК, я зашел не туда. Как выйти?»

Проактивная позиция требует развитого самоуважения, адекватной самооценки и хороших коммуникативных навыков. Ведь, для того чтобы эффективно действовать, нужно уметь это делать. Уметь не краснея уточнить данные о зарплате и условиях работы на собеседовании; без дрожи в коленях уточнить, когда будут известны результаты интервью; результативно отстоять свои права в разговоре с руководителем и т.п.

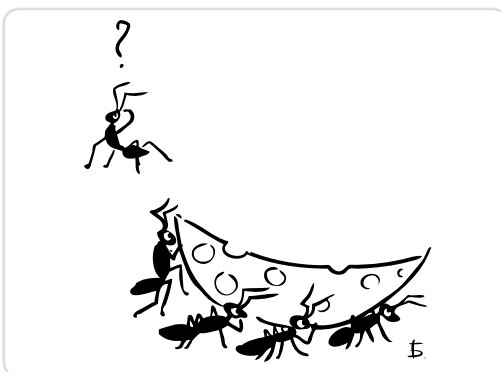
На сегодняшний день доступно немало литературы по проактивному поведению (в частности, Кови С. «Семь навыков высокоэффективных людей: мощные инструменты развития личности»), есть множество семинаров и тренингов на эту тему. Иными словами, у вас достаточно возможностей для самосовершенствования в данном направлении. Однако, для того чтобы наметить и воплотить эффективную программу развития личного лидерского потенциала, полезно рассмотреть проблему лидерства шире, взяв ее в исходном, социально-психологическом контексте. Такой подход позволяет получить

достаточно полное представление о лидерстве и сделать свою деятельность по-настоящему эффективной.

Лидерство для избранных, или Лидер и его группа

«Тот, кто думает, что может обойтись без других, сильно ошибается. Но тот, кто думает, что другие не могут обойтись без него, ошибается еще сильнее».

Франсуа де Ларошфуко



Лидерство в психологии традиционно рассматривается как групповое явление. Лидером называют такого члена группы, который в результате взаимодействий внутри нее выдвигается для организации группы при решении конкретной задачи. Он обычно демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия и влияния в решении данной задачи. Остальные члены группы при этом принимают лидерство, то есть строят с лидером такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми. Как видно из определения, лидер невозможен в одиночку, он всегда выдвигается в группе, причем эта группа готова следовать за своим лидером. Из определения также следует, что лидер демонстрирует некоторые важные для группы черты поведения, что сразу же порождает вопросы: что это за черты и как их можно приобрести?

Чтобы наиболее эффективно и при этом быстро освоить группу навыков, обеспечивающих

в итоге «лидерское» поведение, полезно для начала осознать структуру этого феномена.

Существует три основных подхода к пониманию происхождения лидерства.

■ **«Теория черт»** акцентирует свое внимание на врожденных качествах лидера и объясняет лидерское или «нелидерское» поведение наличием или отсутствием у человека определенного набора психологических особенностей. Различные авторы выделяли разные списки таких характеристик, среди которых – уверенность в себе, настойчивость, инициативность, энтузиазм, интеллект, сила воли, общительность, дружелюбие, чувство юмора, красноречие. «Теория черт» говорит, что лидерами рождаются и если вы в детском саду не восхищали окружающих своими блестящими идеями, не были заводилой в школе, о менеджерском поприще в зрелости можно и не мечтать.

Однако более поздние исследования показали, что выделить у реальных лидеров стабильный список личностных особенностей не удастся. Даже поверхностно, на обыденном уровне, анализируя поведение людей, которых мы воспринимаем в качестве лидеров, например российских политических деятелей, между ними можно увидеть больше различий, чем сходства.

Можно ли выделить 10 общих черт у Путина и Медведева, Зюганова и Жириновского? Проще говоря, реальные лидеры – люди очень разные. Среди них есть как самоуверенные, так и весьма скромные, как инициативные, так и достаточно флегматичные, как красноречивые, так и косноязычные. Всех их объединяет скорее то, что именно в человеке такого типа в данный момент нуждается выдвинувшая их группа.

■ Именно на базе такого понимания лидерства завоевала популярность **«ситуационная теория лидерства»**. Предположим, сегодня для группы актуальна некоторая задача. Некто обладает личностными особенностями, которые позволяют эффективно организовать решение этой задачи. И не просто обладает, но «правильно» демонстрирует наличие у себя данных качеств. Вероятнее всего, этот некто и будет «пригла-

шен на царство» – признан группой в качестве лидера. В зависимости от характера проблемы тип «подходящего» человека для одной и той же группы может существенно различаться. Например, одно дело – в модный клуб сходить, и совсем другое – новый проект на работе продвинуть.

Интересно, что у остальных членов группы необходимая в проблемной ситуации черта вполне может присутствовать, просто именно лидер своевременно и в нужной форме ее демонстрирует, в результате чего и будет «признан». Так что здесь лидерский потенциал связывается уже не с тем, что нам подарили родители в качестве «лидерской генетики», но скорее с навыками понимания ситуации, чувствования людей, сложившимся имиджем и качеством самопрезентации, то есть с приобретенным личным опытом.

Понятно, что если в детсад вы не ходили, в школе все больше сидели в уголочке, а дома за компьютером – возможностей упражняться в лидерстве у вас было немного. А значит, теперь для приобретения лидерского опыта придется проявить максимум активности и настойчивости, интенсивно упражняясь в каждой скольконбудь благоприятной ситуации.

Хорошая новость: известно, что, **проявившись в одной ситуации, человек часто становится лидером и в других обстоятельствах, а лидеры в некоторых ситуациях часто воспринимаются группой как «лидеры вообще»**. Соответственно, став лидером однажды, вы вполне можете претендовать на лидерство и в дальнейшем. Кроме того, однажды получив опыт лидерства, человек приобретает уверенность в себе и авторитет, который работает на него и в дальнейшем, что, естественно, увеличивает его шансы на признание группой.

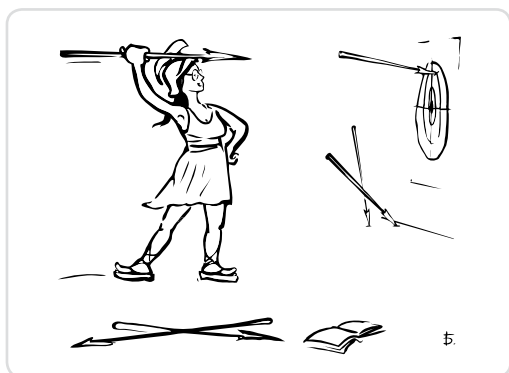
■ Описанные крайние точки зрения отчасти интегрированы современной **системной теорией лидерства**, которая рассматривает его как результат взаимодействия двух факторов: «нацеленности» группы на человека с определенным потенциалом и активности самого потенциального лидера, обладающего необходимым «набором» компетенций (личност-

ных черт, навыков, опыта). При таком подходе «выбор» лидера в первую очередь зависит от целей и задач группы, однако и личность «кандидатов» оказывается немаловажной. Данный подход предоставляет хорошие возможности для управления своим лидерским поведением, поскольку позволяет совершенствовать как личные качества (уверенность в себе, дружелюбие и т.п.), так и социальные навыки (понимание людей, управление, навыки самопрезентации и т.п.).

Развитие лидерских навыков

«Найдется ли кто-либо, кто, бросая целый день дротик, не попадет однажды в цель?»

Цицерон Марк Туллий



Ответ на вопрос, как стать лидером, на основе изложенного выше звучит примерно так: **«путь лидера» – это одновременная работа в следующих четырех направлениях:**

1. Развитие черт личности, облегчающих лидерское поведение (уверенность в себе, целеустремленность, эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость и т.п.).

2. Совершенствование ключевых навыков, из которых складывается лидерское поведение (навыки коммуникации и самопрезентации, ораторское мастерство, приемы влияния и противостояния влиянию, мотивации и самомотивации и т.п.)

3. Повышение своей ситуационной компетентности, то есть приобретение опыта реше-

ния проблем (как профессиональных, так и межличностных).

4. Нарботка репутации лидера, то есть формирование у членов группы представления о себе как о знающем, надежном и ответственном человеке, который всегда готов взять ситуацию под контроль и «привести команду к победе».

Первые два пункта списка можно тренировать с помощью огромного количества обучающих мероприятий, которые сегодня предоставляет тренинговый рынок.

Можете начать с наиболее «провальных» черт или навыков, чтобы почувствовать себя увереннее, избавившись от «острых углов» в поведении, либо, наоборот, развивать свои сильные стороны с целью компенсировать «слабые звенья».

Например, вы хотите получать большой эффект от делового взаимодействия с людьми (переговоров, публичных выступлений и т.п.). При этом знаете, что говорите косноязычно, хотя и обаятельны, производите на людей благоприятное впечатление.

Первый вариант действий: чтобы избавиться от «слабого звена», вы идете на тренинг ораторского мастерства. Учитесь правильно строить фразы, структурировать монолог, говорить без подготовки. Пользуясь каждым удобным случаем, отрабатываете на практике приобретенные навыки перед слушателями дома и на работе. В результате вы говорите лучше и результативность вашей коммуникации растет.

Второй вариант: вы делаете ставку на свою сильную сторону – имидж и личное влияние. Идете на тренинг влияния, самопрезентации или технологий публичного выступления, развиваете харизму, стиль и технологии влияния. Практикуетесь в умении вовлекать, мотивировать, вдохновлять, заинтересовывать друзей и коллег. Все чаще добиваетесь желаемого за счет эмоционального влияния, и ваше косноязычие теряется на фоне общего положительного впечатления, а значит, больше не является препятствием на пути к великим целям.

Обычно наиболее продуктивным оказывается интегративное решение – сначала «залатать дыры», то есть исключить явные провалы в навыках (особенно если это касается коммуникации или уверенности в себе), а затем «отшлифовать» образ, совершенствуя свои сильные стороны. Например, если вы исполнительны и профессиональны, но слабы в отстаивании своих позиций с начальством и более уверенными в себе коллегами, которые манипулируют вами, начните с базового тренинга коммуникации и асертивности (защиты своих прав без агрессии). А приемами контрманипуляции займитесь напоследок, когда научитесь налаживать конструктивные отношения с теми, с кем это возможно.

Базовый тренинг коммуникации обычно длится от двух дней и более. На нем вы сможете оценить свои навыки общения и влияния, увидеть, насколько близко к желаемому вас воспринимают совершенно незнакомые люди, сделать выводы о дальнейших шагах. Если дела идут хуже, чем хотелось бы, сходите на консультацию к психологу или коучу. Лучше выбрать человека, который хорошо делает то, чему вы хотите научиться, и приятен вам лично. Профессионал быстро поможет вам избавиться от беспомощности, повысить самооценку, приобрести более продуктивные жизненные установки. После такой психологической «перезагрузки» последующее овладение конкретными навыками станет на порядок эффективней.

Что касается ситуационной компетентности, здесь работает правило «больше опыта – больше влияния». Можно сколько угодно внушать себе по утрам «я хозяйин Вселенной», но если вы не берете на себя ответственность за решение своих личных проблем или текущих рабочих вопросов, о реальном лидерстве не может быть и речи.

Поэтому путь лидера – это отработка навыков самостоятельного принятия решения в любых ситуациях и постоянные упражнения, связанные с ответственностью, как за отношения в семье, так и за результаты совместной работы в коллективе.

Логика подобных упражнений проста: сначала вы приобретаете навык решения простейших жизненных ситуаций, затем этот навык переносится на более сложные рабочие проблемы, и далее по нарастающей... Затем навыки обобщаются, и вот у вас уже есть новая стратегия поведения! Это как в детстве, когда вы впервые поднялись на две ноги, потом шаг за шагом учились ходить, а теперь делаете это, даже не замечая. Здесь очень важно поддерживать мотивацию, закреплять успешный опыт и регулярно практиковаться. Тогда новое «привычное поведение» вы не задумываясь сможете реализовать в самых разных ситуациях. Слова «не задумываясь» важны, поскольку в ситуациях, «требующих» лидера, паузы на подготовку, как правило, нет, и время реакции имеет существенное значение.

В качестве примера приведем пошаговую программу упражнений для повышения уверенности в себе (стартуем практически «с нуля»):

1. Спросить на улице дорогу.
2. Спросить дорогу, стоя на улице с искомым названием (лучше всего – непосредственно под вывеской).
3. Заказать в ресторане быстрого обслуживания блюдо, которого в меню заведомо нет, например, «утку по-милански».
4. Рассказать анекдот в компании, куда вы пришли впервые.
5. Весь вечер развлекать компанию, в которой вы оказались впервые.
6. Выступить в своей студенческой группе с докладом на семинаре или отстоять свою позицию на собрании подразделения.
7. Сходить на собеседование в компанию, в которую вы не планируете трудоустроиваться.
8. В магазине потребовать менеджера смены и высказать ему свою неудовлетворенность обслуживанием.
9. Выступить с докладом на студенческой конференции или представить новый проект совету директоров компании.
10. И т.п. по мере накопления успешного опыта уверенного поведения.

Не нужно быть профессиональным психологом, чтобы составить для себя подобную программу «тренировок». Важно, чтобы трудность задач нарастала постепенно, а ситуации, в которых требуется проявить нужное качество, были разнообразными (дома, на работе, со знакомыми и незнакомыми людьми, публично и т.п.). Каждую из задач надо «решать» неоднократно, добиваясь легкости и эмоциональной комфортности. Практикуясь регулярно (как можно чаще!), вы сформируете у себя устойчивую стратегию желаемого поведения.

И еще – здесь, как в воспитании воли, чем многие из нас занимались в детстве. Помните, воля – это не однократное жесткое испытание, а регулярное выполнение чего-либо, связанного с преодолением себя (лени, страха, неуверенности и т.п.) Поэтому десятиминутная ежедневная утренняя пробежка развивает волю существенно результативнее, чем один «героический» поступок. Точно так же для развития лидерства гораздо продуктивнее регулярно успешно выступать с докладами на корпоративных совещаниях, чем один раз стать спикером на тысячном митинге и потом всю жизнь вспоминать «тот ужасный провал».

Однажды выступив в роли лидера и успешно справившись с ситуацией, мы получаем кредит доверия со стороны других членов группы и повышаем собственную уверенность в себе. В ситуации нового «вызова» наши шансы на лидерство по сравнению с другими членами группы будут больше, а при многократном повторении ситуации они станут практически стопроцентными.

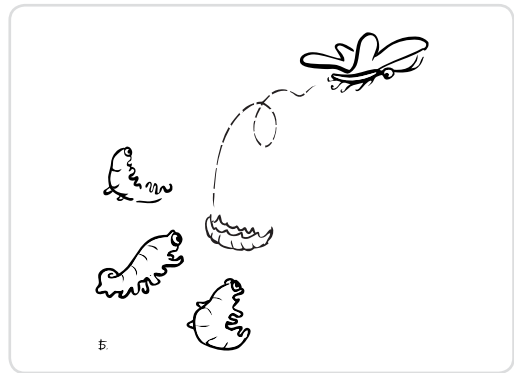
Ситуационное лидерство позволяет нескольким лидерам развиваться в одной группе. Даже на разных этапах решения одной задачи могут лидировать разные люди: творческий лидер выдвигает идею, организатор управляет людьми при ее практическом воплощении, душа компании поднимает командный дух и вдохновляет людей на совместную работу, публичный лидер ведет презентацию совместной работы в «высших инстанциях» и

т.д. Решите, какая форма лидерства на сегодняшний день вам ближе, и начните практиковаться в ней, постепенно пробуя и другие формы.

Путь Лидера, или Уровни лидерства

«Самое высшее наслаждение — сделать то, что, по мнению других, вы сделать не можете».

Уолтер Бэджот



Выбирая свой тип лидерства, стоит изучить так называемую иерархию лидерства, описывающую связь миссии лидера в отношении группы и типа решаемых задач. Эта модель показывает ваше место на вертикальной шкале лидерства.

Прежде всего задумайтесь: за кем вы сами идете в своей жизни, кто вас вдохновляет или останавливает, с кем вы обычно советуетесь в трудных ситуациях? Эти люди более опытные? Эмоционально поддерживают? Делятся уверенностью? Создают определенность?

Выделяют несколько уровней лидерства, определяемых задачами и соответствующим фокусом внимания лидера:

1. Лидерство на уровне окружения.

Фокус внимания такого лидера – на внешних факторах или условиях деятельности (имеются ли все необходимые материальные ресурсы, нет ли отвлекающих факторов, комфортна ли обстановка, обеспечена ли безопасность и т.п.). Лидер знает «правильный» путь к

цели и корректирует «ведомых», если они «сбиваются с пути». Это простейший уровень лидерства, для его реализации может быть достаточно наличия у ведущего большего контроля над ресурсами, чем у остальных членов группы. Вечеринка у вас дома – вам «и карты в руки».

2. Лидерство на уровне поведения ориентировано на совершенствование конкретных поведенческих навыков группы путем выявления и закрепления успешных действий по отношению к заданной цели. Лидер наблюдает за поведением других членов группы и дает им советы относительно того, как лучше действовать в данной ситуации. Лидер – это эксперт в данном виде деятельности, он знает, что и как нужно делать, в совершенстве владеет тонкостями и нюансами решения задач данного типа. Умеете хорошо систематизировать данные – смело учите окружающих.

3. Лидерство на уровне способностей развивает общие познавательные способности, а не просто помогает отрабатывать конкретные навыки в конкретных ситуациях. Лидер выступает как «эксперт по жизни» и предлагает людям переносить свои навыки на новые контексты и формировать полезные стратегии мышления и поведения. Он умеет решать «проблемы вообще», может подсказать выход из безвыходной ситуации, а на любую проблему ответит: «Плавали, знаем». На этом уровне заканчивается «лидерство знания» и начинается «лидерство харизмы». Если вы «чувствуете» людей, попробуйте помочь команде наладить общение, если обладаете профессиональным мастерством – не отказывайтесь от роли неформального наставника.

4. Лидерство на уровне убеждений и ценностей формирует у людей убеждения и ценности, которые способствуют либо, наоборот, препятствуют успешному поведению. Позитивный лидер такого плана помогает людям преодолеть внутреннее сопротивление, укрепляет веру в себя и свои возможности. На этом уровне лидер дает не прос-

то решение, а уверенность, что проблема будет решена. Общение с ним приводит к изменению отношения людей к ситуации, переоценке ее важности, «проблемности», «тупиковости» и т.п. Появляются оптимистичный взгляд на вещи, вера в свои силы, чувство юмора. Иными словами, лидер такого уровня не столько решает проблему, сколько вдохновляет на ее решение. Умеете быть таким – не упускайте возможность поддержать упавшего духом коллегу или уверенно взяться за, казалось бы, нерешаемую задачу. Демонстрируйте оптимизм и энтузиазм, когда проблем вокруг и так предостаточно, и люди пойдут за вами, чтобы стать частью мира уверенности, стабильности и успеха.

5. Лидерство на уровне идентичности нацелено на раскрытие и признание идентичности и внутреннего потенциала людей. Лидер создает условия для развития личностей среди членов группы путем трансляции (вербальной и невербальной) им сообщений типа: «Я тебя вижу. Ты ценен. Ты особенный. Тебя принимают» и т.д. Принимая личность другого человека, поддерживая его на глубинном уровне, такой лидер поддерживает ценность и значимость людей, дает им право на ошибку и уверенность в себе, мотивирует к самораскрытию и самореализации, приносит «внутреннее разрешение», чтобы идти вперед, быть собой, решать проблемы. Рядом с таким лидером невозможно сидеть, сложа руки, а хочется воплощать самые безумные идеи и пробовать нестандартные решения. Поэтому по мере сил цените разные точки зрения и практикуйтесь в проявлении искреннего уважения к людям.

6. Лидерство на уровне миссии обеспечивает расширение границ системы, осознаваемой людьми в качестве собственной «сферы влияния». Такой лидер создает условия для осознания каждым членом группы своего места и роли в жизни общества, дает возможность позитивно задуматься над смыслом и целями собственной жизни, расширяет границы видения мира. Общаясь с таким лидером, каждый член группы осознает, что от него зави-

сит гораздо больше, чем он думал раньше. Что гораздо большего можно достичь, что он сам и его поступки важны для других людей. Такой человек помогает другим создать вокруг себя мир уверенности, надежности, стабильности, содержащий множество благоприятных возможностей, ведущих к достижению значимых целей. В качестве практики в этом типе лидерства вы можете поделиться с людьми своим и чужим успешным опытом «расширения гра-

ниц», помочь им расширять свое видение мира и преодолевать узость мышления.

Конечно, от выработки базовых лидерских навыков до реального лидерства на уровне миссии – долгий путь. Однако даже самая длинная дорога начинается с первых шагов. И если знаешь цель и не прекращаешь движения, рано или поздно обязательно окажешься в нужном месте. А кроме того, путь лидерства сам по себе крайне интересен, так что удачи вам на нем! 🍀