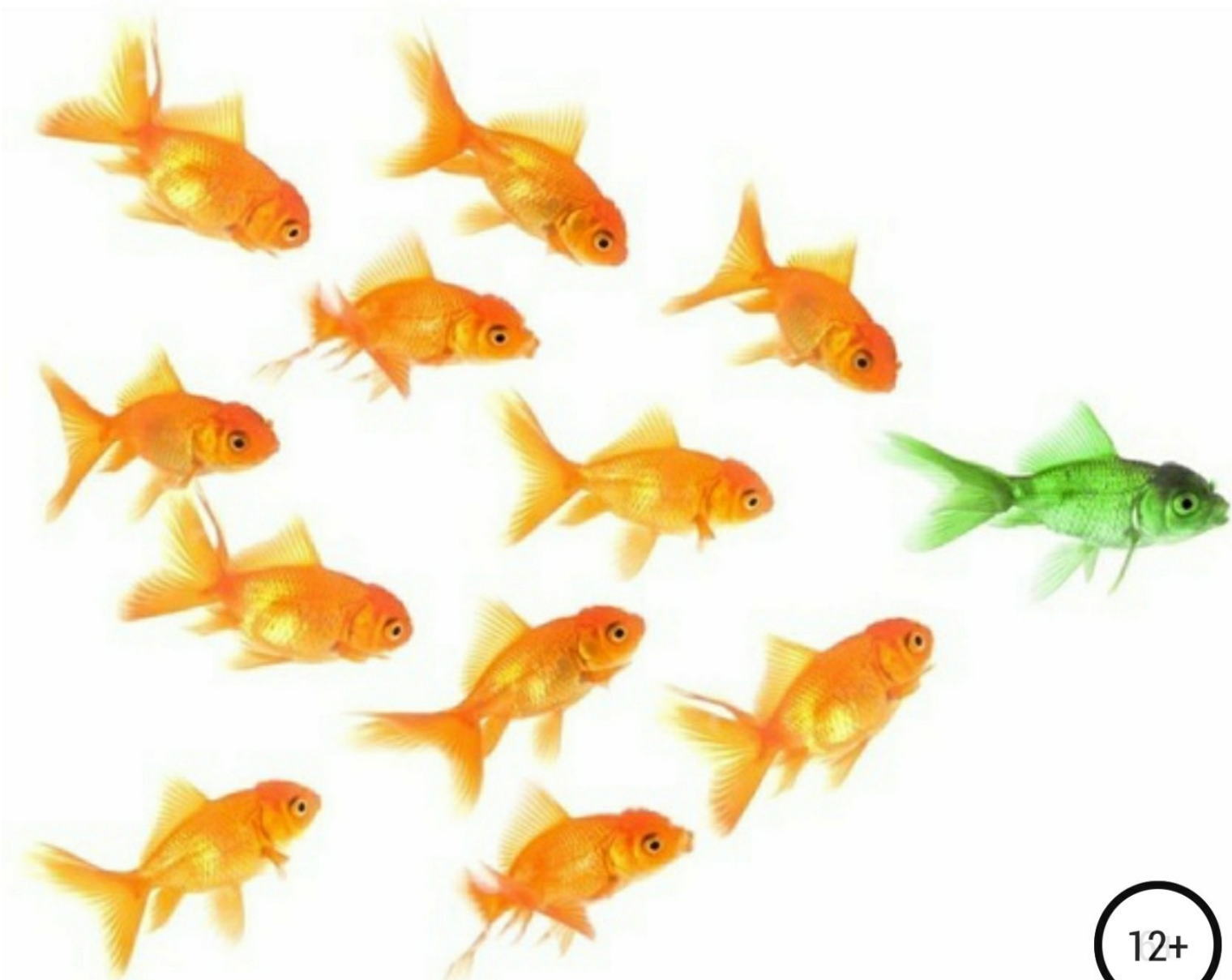


Лидерство

DMITRY SHKARBANOV



12+

Dmitry Shkarbanov

Лидерство D.SH.

«ЛитРес: Самиздат»

2016

Shkarbanov D.

Лидерство D.SH. / D. Shkarbanov — «ЛитРес: Самиздат», 2016

ISBN 978-5-532-12231-4

Книга даст вам ответы на вопросы лидерства...Лидерство? что это? дар? проклятие или иное... Эта книга знакомит вас с тем, почему мы, люди, склонны выбирать лидеров, следовать за ними, слушаться их.... Почему одни становятся лидерами, а другие нет? Можно ли этому научиться? Кто такие Лидеры? Короли или манипуляторы... Здесь вы найдете то, что поможет вам самим ответить на этот вопрос...

ISBN 978-5-532-12231-4

© Shkarbanov D., 2016
© ЛитРес: Самиздат, 2016

Содержание

Пролог	6
Глава первая.	7
Конец ознакомительного фрагмента.	11

Пролог

Ты – лидер? На работе? Дома? В компании друзей? Неважно, где. Важно почему. Лидерами не рождаются, ими становятся. В этой книге лидерство будет рассматриваться с точки зрения работодателя, подчиненного и от третьего лица. Мы будем рассматривать модели поведения, личные качества, привычки, и многое другое.

Я, как автор, хочу сказать, что постараюсь затронуть как можно больше аспектов жизни лидера, и изложить их максимально понятно и кратко.

Эту часть я написал, когда закончил писать книгу, и решил поставить ее в начало. По направлению к концу книги, все больше и больше книга становится «бизнес справочником лидерства». Честно говоря, меня это не радует. Но по-другому у меня не получилось.

Книга полезна всем тем, кто хочет быть успешным в общении, в жизни, и т.д. так как она объясняет кто такой лидер, и почему он лидер. Здесь также есть упражнения, помогающие вам развиваться и становиться лидером. Я знаю, что вы будете читать с интересом с самого начала, а под конец увянете, так же как и книга из общего перетекла в бизнес справочник. Но она позволит вам взглянуть на мир другими глазами. Глазами Лидера, который достигает своих целей. Задача этой книги – объяснить кто такой настоящий лидер, для того чтобы пробудить в вас стимул им стать. Читайте и совершенствуйтесь... Даже если вы уже идеал...

Глава первая. Что такое лидерство?

Чему учит нас история? Что лидер это благородный правитель или король, полководец или тому подобный человек, скажете вы, но это еще и великие деятели культуры, звезды телевидения и все те, кто имеет почитателей, последователей. Возражаете? Хорошо. Вот вам пример: предположим какой-нибудь знаменитый актер скажет, что на завтрак ест только одно яйцо. Тут же найдутся сотни людей, которые начнут так делать. Этим людям не будет важно полезно это или вредно, если так делает их кумир (лидер), то значит и они будут делать.

Согласно одному из определений, лидерство – это процесс социального влияния, при котором один человек может прибегнуть к помощи и поддержке других для выполнения общих задач. Для исследования этого влияния очень важен феномен лидера как индивида с набором уникальных лидерских качеств и навыков.

Звучит сложно. Попробую сказать легче. Лидерство – это процесс влияния одного человека на мнение и действия других людей.

Так звучит понятнее. Хорошо, зачем нам нужны лидеры? Вот как на этот вопрос отвечают ученые:

Наш мир – это сложная социальная система, которая состоит из множества подсистем, которые, по сути, являются сферами жизнедеятельности любого человека. В каждой из этих сфер есть свои лидеры и последователи, своя иерархия. Действует этот принцип везде, где одновременно находится больше одного человека, будь то работа или посиделки с друзьями.

Следуя из утверждаемой выше фразы получается, что мы не существуем без лидеров. А оно так и есть – когда в детстве мы все играли в игры на улице, то обязательно находился один, кто руководил игрой, решал куда пойдем, и что будем делать. Все, не задумываясь, соглашались с ним и радовались проведенному весело времени. Всегда найдутся те, кто предпочтет не думать, что бы кто-то за них принимал решения. И чем сложнее выбор, тем меньше будет тех людей, которые хотят делать выбор самостоятельно. Их для упрощения текста мы будем называть «ведомыми», а лидеров – «ведущими».

Лидер – это НЕ статус и не должность. – это набор качеств личности, уважение к себе и окружающим набор хороших привычек и доброта сердца.

Статус лидера, как должность, получить не сложно. Стать признанным ведущим, группы людей или организации, совсем не так уж просто. Чтобы получить признание людей, нужно самосовершенствоваться. Придется изменить свои привычки и взгляды на жизнь.

Лидерство – это социальный феномен, изучение которого интересовало многих ученых разных исторических эпох, от седой древности до сегодняшнего дня. Актуальность изучения данной проблематики привела к появлению различных подходов и трактовок понимания этого явления. Наиболее популярные теории лидерства разработаны в рамках политической психологии, которая изучает политическое лидерство. Постепенно политическое лидерство стало предметом детального анализа и в политологии, где многие исследования ученых связаны именно с этой тематикой.

Почему так? Всем нам иногда хотелось перетянуть все внимание на себя, будь то родители, занятые работой или младшим братом, работодатель, не замечающего наши старания и труды, и т.д. Поэтому можно смело сказать, что все когда-то пробовали быть лидерами. Хочешь быть лидером? Будь готов нести ответственность за свои поступки и за поступки тех, кто идет за тобой. Вот тут большинство и сдается. Или страшно нести ответственность за чужие поступки, или не выдерживаем груза ответственности. Чтобы выдержать груз ответственности,

нужна внутренняя сила. А что это, и где ее взять? – спросите вы. Сила – это набор навыков и умений, которые вы можете приобрести путем самосовершенствования. Конкретно о навыках мы поговорим позже. Сейчас мы должны разобраться в том, кто такой признанный ведущий.

Давайте все мы сядем поудобнее, не будем скрещивать руки, ноги и глубоко вдохнем, задержим дыхание на 3 секунды, выдохнем. Теперь мы будем спокойно и ровно дышать. Давайте «закроем глаза» и представим себе, что мы являемся начальником небольшого фирменного отдела, у нас в подчинении есть группа сотрудников. Утро, 8:00. Вы приходите на работу, здороваетесь со всеми, проходите к себе в кабинет, закрываете за собой дверь кабинета, снимаете верхнюю одежду и садитесь за свой стол. Сев, вы видите, что на вашем столе есть стопка папок с отчетами, которые вам надо пересмотреть, написать о результатах отдела общий отчет, который надо сдать в 12:00. Вы начинаете это делать и замечаете, что не хватает одного отчета. Встали, вышли из кабинета, и уверенным шагом пошли к месту сотрудника, чьего отчета не хватает.

Придя к нему вы спрашиваете:

– где твой отчет?

Сотрудник:

– Извините, я еще не успел его закончить.

– Почему?

– Было много работы...

– Ты работаешь, как и все тут. У тебя такая же нагрузка как у остальных. Почему они могут сдать отчет вовремя, а ты нет?

– Но...

– Довольно оправданий, чтобы отчет был у меня на столе через 20 минут!

Мы разворачиваемся и уходим.

«Откройте» глаза. Давайте теперь проанализируем эту ситуацию. Начальник поступает правильно или не правильно? Это сложный вопрос. Тогда, с точки зрения начальника, виноват ли рабочий? Да/Нет? Я не стану отвечать на вопросы, которые сейчас задал. Каждый ответит сам для себя.

Глубоко вдохнем и снова «закроем глаза». Представьте, что вы работник, который работает, чтобы прокормить свои семью. Так как вы уделяете больше времени на то, чтобы сделать работу, а не на пометки, которые помогут вам потом составить отчет о проделанной работе, то вы просто-напросто забываете тот объем работы, который делаете. В связи с этим вы тратите много времени на то, чтобы вспомнить все и написать об этом в отчет. Время затянулось. Рабочий день кончился, отчет не написан. У вас есть 50% отчета, вы устали, хотите домой, и в конце концов решаете, что завтра придете на работу на полчаса раньше и закончите отчет вовремя.

Утром вы проспали свой ранний будильник, и пришли на работу к 8, как обычно. Вы садитесь за стол и судорожно пытаетесь написать отчет. Через 10 минут к вам подходит ваш начальник. И говорит:

– Извините, я еще не успел его закончить.

– Почему?

– Было много работы...

– Ты работаешь, как и все тут. У тебя такая же нагрузка как у остальных. Почему они могут сдать отчет вовремя, а ты нет?

– Но...

– Довольно оправданий, чтобы отчет был у меня на столе через 20 минут!

После этих слов начальник уходит. Вы оглядываетесь вокруг, на вас все смотрят. Через 10 секунд, которые вам кажутся часами, все снова возвращаются к работе.

«Откройте» глаза. Проанализируем: рабочий виноват? Прав ли начальник со своими обвинениями? Остановитесь и подумайте над ответами на эти вопросы.

Теперь посмотрим на картину с третьей стороны, глубоко вдохнем и «закроем глаза». Вы просто пришли на работу. Пьете свой утренний кофе и видите картину: начальник приходит в офис, у него обозленный вид. Все перед ним расступаются, и в зале постепенно все шумы сходят на нет. Он подходит к одному из ваших коллег и говорит:

– Извините, я еще не успел его закончить.

– Почему?

– Было много работы...

– Ты работаешь, как и все тут. У тебя такая же нагрузка как у остальных. Почему они могут сдать отчет вовремя, а ты нет?

– Но...

– Довольно оправданий, чтобы отчет был у меня на столе через 20 минут!

Во время их беседы в офисе стало очень тихо. Все слышали, как отчитывали вашего коллегу. И тут у вас могут сложиться два впечатления: сам виноват, что не сделал, или – на его месте мог оказаться я, так как вчера сам еле успел закончить отчет.

Довольно! «Открыли» глаза! Скажите мне, это типичная ситуация на рабочем месте? Все когда-нибудь участвовали или видели подобную ситуацию со стороны. Скажите мне, будучи начальником, что вы чувствуете по отношению к работнику в этой ситуации? Думаем, отвечаем. А что вы чувствуете, будучи наблюдателем со стороны? Но самые сильные эмоции вы испытывали, будучи в шкуре провинившегося рабочего.

Скажите мне, теперь, когда вы все это проанализировали, вы считаете, что лицо в роли начальника, является лидером? Человеком, за которым последуют другие, добровольно и по личным эмоциональным соображениям. Вы задумались? Каков ваш ответ, он лидер или нет? Могу сказать однозначно, что у всех в жизни был этап, когда над ними были люди, которые обладали большей властью и могли кардинально поменять вашу жизнь. Вам нравится, что ваш «лидер» относится к вам, как к вещам? В общем, плохой пример руководства я вам привел, вы его прочувствовали. Давайте проиграем эту же ситуацию, но с настоящим Лидером.

Во-первых, встаньте, отложите книгу, и попрыгайте на месте. Давайте, делайте! Прыгайте, прыгайте! Страхивайте с себя весь этот негатив, что накопился после только что представленных ситуаций. Не ленитесь. Хотите, чтобы люди что-то делали – начните делать это сам. Попрыгали? Замечательно.

Во-вторых, сядьте так, чтобы вам было удобно. Не скрещивайте руки или ноги. Дышите, вдыхайте и выдыхайте свежий воздух. Расслабляйтесь.

В-третьих, «закройте глаза». Представьте себе, что вы пришли на работу и у вас не сделан отчет. Один из ваших коллег говорит вам, что ваш начальник просил вас к нему зайти сразу, как только это возможно. Вы встаете и идете в кабинет начальника, дверь которого всегда открыта, в прямом смысле этого слова. Пока он сидит в своем кабинете, дверь в кабинет открыта нараспашку. Вы стучите в открытую дверь и говорите:

– Здравствуйте, вы хотели меня видеть.

– Да. Заходи, присаживайся.

Вы садитесь напротив него. И он говорит:

– Знаешь я считаю тебя хорошим сотрудником (обращение по имени). Ты хорошо выполняешь свою работу. ... (пауза)... но ты не сдал отчет. Почему?

– было много работы...

– Знаешь, зачем мне нужны эти отчеты?

– Нет... то есть да, ну для чего-то нужны...

– По этому отчету я должен составить общий отчет о работе всего отдела. Сдать мне его нужно сегодня в 12:00.

– Я сейчас же доделаю отчет... (утверждаете вы, в попытке уйти)

– Подожди, (обращение по имени). Поступим так, ты сделаешь отчет до 10:00 и принесешь мне его. А дальше это не твоя забота. Но давай договоримся, что ты попробуешь сам сделать так чтобы не создавать задержек, а если ты почувствуешь, что не получается самому, то давай приходи ко мне и мы вместе попытаемся решить этот вопрос. А то всем не много дискомфортно. Договорились?

– Да! Спасибо! Я постараюсь чтобы такого больше не повторилось. (Встаете и направляетесь к выходу)

– (обращение по имени), не бойся обращаться ко мне по любому вопросу.

– Да.

Вы выходите из кабинета и идете на свое место, делаете свой отчет и сдаете его до 10.

«Откройте» глаза. Скажите, что вы чувствовали, будучи работником, когда входили в кабинет? Когда там сидели? Когда выходили и шли на свое место? Остановитесь на минутку, обдумайте мои вопросы. Скажите, этот человек для вас стал «Лидером»? Да/нет? Почему? Обоснуйте свой ответ. Для самого себя. Объясните самому себе, почему вы выбрали ту или иную позицию.

Теперь я объясню, что этот начальник сделал правильно. Сначала он сам по себе является для своих подчиненных открытым, его дверь всегда открыта. Это позволяет избежать лишнего стресса для работников. Он спокойно пригласил работника, сам или через подчиненного, обуславливая тем, чтобы не мешать работать остальным. Остальные, конечно, заметили, что его вызвали, но когда он зашел в кабинет и дверь не закрылась, это означало, что там нет ничего интересного. Там нет секретов. И поэтому все сразу забывают, и возвращаются к тому, чем занимались. Дальше начальник не стал осуждать работника, потому что по тому, как работают работники можно судить о их начальнике. Поэтому, в первую очередь, он должен осудить себя за то, что не создал условия, в которых все успевают выполнить поставленные перед ним задачи. Далее он объяснил, что он отвечает за поступки и ему, и только ему, нести ответственность. Этим он снял груз вины с плеч работника, освободив его разум. После начальник дал работнику больше необходимого времени для завершения работы, чем того требовалось. Этим он убрал давление на работника, которое тот сам себе придумал. После он предложил помощь своему сотруднику и отпустил его работать.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.