Учреждение образования

«Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»

КУРСОВАЯ РАБОТА ПО ПСИХОЛОГИИ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИДЕРСТВА

Работу выполнила:

студентка III курса 310 группы

факультета эстетического образования

Полонская Анастасия Игоревна

Научный руководитель:

Поплавский Николай Николаевич

Минск, 2014

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1.Определение понятия лидерства

.1 Суть лидерства

.2 Выработке лидерских качеств

.3 Анализ принципов, лежащих в основе явления лидерства

ГЛАВА 2. Отношения с окружающими людьми у настоящего лидера

.1 Лидерство - этот не столько права, сколько обязанности

.2 Анализ полученных результатов

ГЛАВА 3. Практика лидерства

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность работы**

Актуальность рассматриваемой проблемы определяется тем, что на тему лидерства написано огромное количество литературы. Постоянно проводятся семинары, диспуты, научные конференции, симпозиумы и обсуждения. Но все это наводит на мысль - что единого мнения о том, кто же такой лидер - просто не существует. Рассматриваются отдельные грани, аспекты этого понятия. Первые исследования пытались выявить качества, яверили, что лидеры имели какой-то уникальный набор устойчивых и неменяющихся во времени качеств. Исходя из этого, ученые пытались определить лидерские качества, научиться измерять их и исследовать для выявления лидеров. Этот подход базировался на вере в то, что лидерами рождаются, а не становятся.

Последующее изучение вопроса привело к выделению следующих четырех групп лидерских качеств: физиологических, психологических, интеллектуальных и личностных.

Качества, наиболее часто встречающиеся у лидеров:

|  |  |
| --- | --- |
| *Группа качеств* Физиологические качества Психологические качества Интеллектуальные качества  Деловые и личностные качества  | *Характеристики качеств* Приятная внешность (лицо, рост, фигура, вес), голос, хорошее здоровье. Тип личности: экстраверт, интроверт. Темперамент: флегматик, сангвиник, холерик. Властность, амбициозность, агрессивность. Превосходство, уравновешенность, независимость, смелость. Творчество, созидательность, самоутверждение, упорство, мужество. Высокий уровень интеллекта, ум, логика, память. Интуитивность, энциклопедические познания, широта кругозора, проницательность. Оригинальность, быстрота мышления, образованность. Концептуальность, чувство юмора. Деловые качества: организованность, дисциплинированность, надежность, дипломатичность, хозяйственность, гибкость, обязательность, инициативность, самостоятельность, ответственность, рискованность. Личностные качества: доброжелательность, тактичность, участливость, честность, порядочность, бдительность, убежденность, внимательность, адаптивность, коммуникабельность.  |

Перечисленное в таблице - это набор прекрасных внешних и внутренних качеств. Но откуда они берутся? Да, поистине, сделать человека лидером невозможно, но человек может сам стать лидером.

**Цель работы**

Цель моей работы - это постараться выяснить, какие принципы лежат в основе этого явления, лидерства, и каковы психологические характеристики лидерства.

**Задачи:**

1. Изучить литературу по теме исследования, рассмотреть теоритические аспекты.

2. Рассмотреть понятие психологических характеристик лидерства в психологической литературе.

3. Изучить психологическую характеристику лидерства.

4. Подобрать методику для исследования психологических характеристик лидерства.

5. Провести анализ результатов и сформулировать выводы.

**Объект исследования**

Объектом нашего исследования являются окружающие нас люди.

**Предмет исследования**

Предметом исследования являются психологических характеристик лидерства.

**Методы исследования:**

Анализ психологической литературы.

**Практическая значимость** нашей работы обусловлена возможностью применения результатов исследования в конкретной жизненной ситуации, связанной с исследованием психологических характеристик лидерства. В работе проанализирован, обобщён, систематизирован найденный теоретический материал по данной проблеме, который может быть использован преподавателями высшей школы в своей педагогической деятельности, а так же студентами при подготовке к курсовым и выпускным квалификационным работам. Данная работа может представлять интерес для людей, интересующихся теоретической стороной данной проблемы.

**Структура работы**

Данная работа состоит из введения, основной части, заключения, списка использованных источников, приложения.

ГЛАВА 1.Определение понятия лидерства

.1 Суть лидерства

Чтобы начать движение к истокам лидерства, нужно, прежде всего, понять - что же такое быть лидером?

Суть лидерства - суть поступков в тех решениях, которые принимает сам человек. В выборе, который он совершает сам. Иными словами, подлинное проявление лидерства - это наш выбор, это наша способность принять то или иное решение и следовать ему.

Причем - интересный момент. Выбор нас заставляет делать сама жизнь. Хотим мы этого или нет. И выбор мы делаем постоянно, поэтому мы все являемся «лидерами», но тут есть одна проблема. Есть те решения, которые мы принимаем неосознанно, т.е. под давлением каких-то внешних факторов. Для многих людей, например, Это - мнение окружающих, вопросы престижа. Там - приказали, там - кто-то что-то сказал и т.д. Если это так, то значит, - вот эти внешние факторы или другие люди, по сути дела и управляют нашей жизнью, мы не вольны в своих решениях. Мы ориентируемся на то, что приходит извне. Мы не принимаем ответственности за свои поступки, а перекладываем ее на окружающих людей.

В конечном счете, эта позиция такова: - «От меня ничего не зависит. Вот мне сказали - и я сделал».

И поэтому разница между подлинным лидером и тем, кто таковым не является - огромна. Это примерно как разница между пассажирами в самолете и пилотом этого самолета. Они оба могут находиться на одном и том же самолете, на одной и той же высоте - но от пассажира ничего не зависит. А от пилота зависит всё! В конце пути - приземлится самолет или нет, и где он приземлится - это будет решать пилот самолета.

Итак, Способность быть лидером - дана каждому, но ее необходимо развить. Научиться, правильно ею пользоваться. Т.е. Девиз такой: - «Каждый должен стать лидером!»

Лидер - это человек, с одной стороны, ответственный, с другой - разумный. Это неотъемлемые качества лидера, из которых уже развиваются все остальные.

Или, если еще расшифровать термин «лидер», то это тот, кто, во-первых, принимает на себя ответственность развивать и поддерживать собственные качества, то есть формировать себя как личность. Таким образом, ответственность - прежде всего за самого себя! А во-вторых, на основе этих качеств с помощью разума, лидер строит уже отношения с другими людьми. Или хотя бы с одним человеком.

1.2 Выработка лидерских качеств

Итак, начальные стадии развития в себе лидерства, это - ответственность и действие с позиции разума. Однако, это не всё. Необходимо качество, которое называется целостность. Целостность приходит с пониманием конечной цели. Цель - это те высшие принципы, которым он следует в жизни, самые важные факторы, те критические моменты, на которые он ориентируется, принимая то или иное решение, которое будет последней точкой, которое будет тем критерием, через который он никогда не перешагнет. Если у человека есть такое стремление - он целостен. Един!

Жизнь большинства людей состоит из отдельных фрагментов. Вот - я пошел на работу и там я такой. А вот - я пришел домой, в семью, и тут я веду себя по-другому. А вот - я пришел в театр, и там у меня другая роль. То есть, маленькие-маленькие кусочки жизни, которые практически ничем не объединены. Иногда, к концу дня, людям просто трудно бывает понять - кто я вообще, какой я настоящий?

Очень многие люди, увы лишены стержни, сути, основы жизни, целостности. Такие люди, однозначно, лидерами быть не могут. И где же выход? Если я чувствую. Что мне не хватает этого качества. Мне не хватает целостности? Если я не совсем понимаю, в чем суть моей жизни.

Есть такой термин - поиск истины. Это означает, что человек задает вопросы, которые выходят за рамки обычных интересов, повседневных бытовых мелочей, и позволяют увидеть картинку в целом. Это те вопросы, которые человек, претендующий на звание лидера, должен обязательно задавать самому себе. Это обязательно! Это часть работы лидера, внутренняя его работа.

Если мы все это будем делать - мы сможем лучше начать понимать причины происходящего в нашей жизни. Почему я в тот момент поступил вот так, а не иначе? Кто принял решение, на самом деле - я, со всей ответственностью, или я просто действовал по шаблону, который мне навязали когда-то учителя в школе, или друзья, или родители? Действительно ли это мое решение, или чье-то, но я, почему-то, считаю его своим? В конечном итоге, человек должен обрести свой голос. Как говорится - спеть свою песню. А для чего это нужно? Для чего именно свою? - Для того, чтобы не провести свою жизнь в «тихом отчаянии», скуке, или страхе перед будущим, или в ощущении бессмысленности, или ощущении того, что нет надежды на счастье. Это признак того, что в тот момент мы пытались петь чужую песню. Она может быть и очень красивая - но она чужая! Это важно понять - где действительно мои желания, отражающие мою индивидуальность, а где - чужие желания. Возможно, что чужим желанием я достигну успеха - то есть я смогу стать богатым человеком, я смогу стать знаменитым человеком, добиться почестей, всего, чего угодно. Но вот беда! Чужие желания никогда не сделают меня счастливой. Меня сделают счастливой только исполнение моих подлинных желаний, тех, которые вот самые близкие на душе.

Итак, становится понятно, что обязательной частью работы по выработке лидерских качеств - является работа по само осознанию. Работа по углубленному пониманию самого себя. Чем ближе мы подойдем к пониманию «кто я такой» тем в большей степени у нас появятся качества лидера. Это происходит буквально автоматически.

1.3 Анализ принципов, лежащих в основе явления лидерства

Самыми большими лидерами в истории человечества были люди, которые полностью осознали свою суть, они точно знали - кто они такие и каковы их истинные желания, каково их предназначение.

В данный момент в нас борются самые разные интересы, цели и ценности. Это уровень, если можно так выразиться, менеджера, не лидера. Менеджер просто знает - что он должен делать, но он не знает «зачем». И поэтому ему всегда не хватает подлинных лидерских качеств. Для него слишком много соблазнов вокруг. Он может делать то, может - это, но он не знает, как сделать выбор.

Известно, что в каждом человеке изначально, от рождения, заложены две тенденции. К подчинению и самостоятельности. Дело в том, что и та, и другая - нужны. Очень важно научить человека, и особенно ребенка, в первую очередь, ребенка, тому, чтобы с одной стороны, сохраняя желание быть послушным (иначе он ничему не научится), научиться принимать ответственность за самого себя. Научиться стать самостоятельным. Ведь избалованный ребенок - это тот, в ком великая капризность и отношение к судьбе такое, что все ему что-то должны, это ребенок, на котором нет никакой ответственности. Пока ребенок ни за что не отвечает - он никогда не начнет взрослеть.

Источником положительных эмоций для лидера являются правильные поступки, исполнение долга. Иными словами, лидер говорит: «Мне хорошо - потому что я поступаю правильно!» Не лидер тот, кто лидером не является, он рассуждает прямо противоположным образом: «Если мне будет хорошо - тоя сделаю так, как положено!»

Итак, лидерство начинается внутри. Лидерство - это не поступки как таковые, это то, что стоит за ними. Та внутренняя основа, на которой стоит человек. И первое понятие лидерства стоит в понятии ответственности за то, что происходит с моей жизнью. Никто не виновен в наших проблемах, кроме нас самих; никто не решает кроме нас, всё, чего мы хотим, о чем мечтаем, о чем желаем - всё это начинается в нас.

Быть лидером - это борьба. Это борьба, причем, с самим собой. Это такая серьезная работа. Не надо думать, что с этим рождаются. Можно действительно родиться с харизмой. Можно родиться с качествами человека, который легко увлекает всех за собой, с хорошо подвешенным языком, с умением ярко выступать перед людьми. Но это еще не означает лидерство как таковое. Это просто врожденное качество, определенные навыки, не более того.

Но речь идёт о подлинном лидерстве. О том, чтобы человек стал жить осмысленно, осознанно. Нужно помнить, что первый шаг всегда внутри. Когда мы сами становимся той переменой, которую хотим видеть в других, во внешнем мире.

Подводя итоги первой части моей работы, которая состоит в том, чтобы постараться выяснить - какие принципы лежат в основе явления лидерства, можно сказать, что, чтобы стать лидером - необходимо знать:

.Каждый может и должен стать лидером и прежде всего - для себя.

.Постоянно заниматься само осознанием - работать над пониманием себя и определением своих самых заветных желаний.

.Видеть перед собой конечную цель, те высшие принципы, которым будешь следовать в жизни, т.е. быть целостным.

.Иметь ответственность - это непрекращающийся самоконтроль.

.Иметь разумность - это постоянная сверка своего ума с высшими принципами.

Только став лидером для себя, взяв ответственность за свою жизнь, можно брать ответственность за других - без этого, по большому счету, нельзя становиться ни правителем, ни учителем, ни отцом, ни матерью.

ГЛАВА 2. Отношения с окружающими людьми у настоящего лидера

.1 Лидерство - этот не столько права, сколько обязанности

Чтобы глубже понять психологические характеристики лидерства - необходимо разобраться в том, на чем основаны отношения с окружающими людьми у настоящего лидера.

Так вот, лидер - это человек, который не испытывает страха в отношении с окружающими людьми, а это достигается только с помощью разума, как было сказано выше (неотъемлемые характеристики лидера). То есть, разум - важное качество, необходимое, чтобы стать лидером. Разум проявляется в понимании того, что в нашем мире, где всё по природе временно и ограниченно, трудности и проблемы в отношениях между людьми - являются естественным явлением. Это - неизбежная составная часть жизни.

Но это не повод для пессимизма. Мы просто должны понять - что трудности в жизни будут всегда.

В чем это проявляется?

Каждый человек в той или иной мере строит планы по достижению целей. Это значит - и планы по преодолению трудностей. Но составление планов - это еще не показатель лидерских качеств.

Настоящее лидерство начинается тогда, когда эти планы нарушаются!

Можем задать сами себе вопрос: «как мы реагируем, когда что-то идет наперекосяк?» Скорее всего, большинство ответит, что чувствуется раздражение, дискомфорт внутри, что-то сродни обиды. «Я всё так классно распланировал, у меня было всё так замечательно.… А почему всё идет не так? Кто виноват? Кого винить?»

И тут необходимо понять, что лидер не должен ни на кого таить обид. Если его планы не осуществляются - это повод для изменения планов! Увы, порой люди, которые оказались в положении руководителя, только и занимаются тем, что жалуются на других. И в первую очередь, на подчиненных. Они не осознают, что решение проблем - это неотъемлемая часть работы лидера!

Например. Если дома потёк кран.… Для мужчины - это не повод обвинять окружающих в неаккуратном пользовании данным прибором. Это повод заняться починкой крана, а не роптать на судьбу.

Сохранять стойкость перед лицом превратностей судьбы. Вот это - уже лидерство!

Составить план может каждый. Но сохранять достоинство в сложных ситуациях - это уже проявление лидерства. И основа для этого - именно разум. Понимание того, что трудности и сложности - это неизбежно.

Иными словами, мы подошли к тому, что настоящее лидерство начнется в тот момент, когда мы поймем, что большая свобода, которую даёт лидерство - этот не столько права, сколько обязанности! Сейчас лидерство принято считать как привилегию, как возможность для получения большего количества удовольствий для себя. Но истинное лидерство -это забота о других.

Поэтому, в первую очередь, Настоящее лидерство проявляется в желании отдавать себя другим! То есть, с того момента, когда мы начинаем развивать в себе это качество - желание отдавать - мы начинаем строить настоящие отношения с окружающими людьми. Фактически мы становимся на более высокую ступень лидерства. Без этого качества, без желания отдавать, мы конечно тоже можем решать проблемы, т.е. быть результативным человеком. Но это значит, что мы просто останемся начальниками, т.е. - ремесленниками в данном случае. Это не настоящее лидерство. Оно лишено подлинной основы.

2.2 Анализ полученных результатов

Лидерские качества всегда вырабатываются со временем. Например, родители своих детей должны с самого раннего возраста приучать к тому, чтобы они делали такую интересную вещь, как делились. Один человек поведал свои воспоминания по этому поводу. В его детстве родители заставляли его обязательно поделиться конфеткой с сестренкой. И вот он говорит: «Я никогда не понимал - почему я должен с ней делиться, зачем? Конфета - она для того, чтобы я ее ел, а не отдавал!» В его голове ребенка не помещалась эта идея.

Если человек сосредоточен только на том, чтобы получать, это значит, что он по-прежнему остается на уровне развития ребенка. И это также означает, что в отношениях с другими людьми - он лидером пока быть не может! А если попытается, т.е. станет директором, например, или создаст семью - то вполне вероятно, что для его подопечных ничего хорошего из этого не получится.

Итак, ребенок может этого (делиться конфеткой) не понимать. Но родители, взрослые люди - должны ему постоянно объяснять, что делиться и заботиться о других - это важно. И должны его к этому приучать. И в первую очередь, конечно же, своим примером.

Но есть тут еще один такой тонкий момент. Многие люди искренне убеждены, что они щедрые и бескорыстные. Но при этом они щедры только в том, что им лично не очень нужно, или только так, как они считают правильным.

Например, человек может легко дать денег, но хорошего слова о другом человеке из него клещами не вытянешь. Т.е. - у него просто есть деньги и он просто не жадный в этом плане; а хорошее отношение к другому человеку - вот тут он жадный.

Или еще пример. Вам хотят сделать подарок, но при этом подарок будет не такой, как вы хотите, а такой, какой, людям, которые хотят его подарить - кажется наилучшим. Это может означать такое тонкое проявление гордыни, что «я лучше знаю, что тебе нужно». Есть такое выражение «причинить человеку добро различной степени тяжести», то есть, добро насильно. Не так - как человек хочет и готов это принять, а так, как я хочу. Так, как мне нравится. Чувствуете? О другом человеке речи тут не идет.

К сожалению, у большинства современных лидеров главная забота - как научиться использовать людей ради достижения целей. Это также называется манипуляция.

Но настоящее лидерство в том, чтобы добиваться целей ради блага людей. Люди всегда важнее целей. Отношения - важнее вещей.

Важно - уметь ставить цели и достигать их, но более высокий уровень - чтобы эта цель приносила пользу окружающим людям. Таким образом, я прихожу к выводу, что хорошее руководство - это не просто достижение определенных результатов, это - обязательное достижение важных результатов, имеющих большое значение для людей! Результатов, приносящих людям удовлетворение. Это значит, что каждый руководитель, и вообще, любой человек должен периодически задавать себе вопрос: «А для чего я взял на себя роль лидера?»

Очень важно снова и снова проверять свои мотивы и глубинные чувства. Какова истинная причина того, что я занимаюсь этим делом? Зачем? Почему? Что я хочу получить? Чего я хочу достичь?

Стремление к власти может быть проявлением нашего желания реализовать по-настоящему высокие принципы, на которые мы опираемся. И тогда - всё в порядке. Тогда мы продолжаем быть лидером. Но если нас заботит лишь признание наших заслуг, повышение статуса, или увеличение доходов - то мы только начальники. Это не лидерство. Это просто ремесло - быть начальником. Ничего особенного в этом нет. И поэтому, очень важный момент заключается в том, что еще одной основой в отношениях с окружающими людьми для настоящего лидера является понимание ценностей других людей. Другие люди - это не инструмент. Другие люди - это те, о ком заботится лидер. Они уникальны. Они неповторимы. И каждый из них - личность. И потому - он ценен. И все хотят, чтобы это было по-настоящему, чтобы это было искренне. Если это всего-навсего вопрос этикета - «вот я говорю, что я тебя уважаю - а ты меня?» И я тебе говорю, что «Я тебя уважаю». Никаких проблем. Но на самом деле ничего нет. Ничего не вкладывается. Эти заявления не трогают душу. И благодарности и тепла в ответ не рождается никакого.

Необходимо понять, что если кто-то из наших близких людей чувствует, что мы его не уважаем, не ценим, это значит, что мы доставляем этому человеку огромную боль. Лидер не может себе позволить такое отношение к людям, которые от него зависят.

Есть такой критерий правильности развития лидерских качеств - обязательно должны улучшаться отношения. Стоит подумать, например, я хочу стать лидером, но вокруг меня почему-то множатся недовольные, обиженные, такие душевно раненые люди. Это значит, что что-то идет не так. Это значит - что-то не то с тем, что мы делаем; и движемся не в направлении к лидерству, а скорее всего к эгоизму. Вокруг лидера отношения обязательно улучшаются, если это конечно настоящий лидер. У такого лидера не возникает проблем с тем, чтобы пожертвовать какими-то краткосрочными вещами ради долговременного, истинного блага. Иными словами, настоящий лидер не тратит время попусту. Он не сражается с проблемами, а устраняет причины появления проблем.

Мы живем обычно по инерции. Допустим, мы привыкли что-то делать. Мы сражаемся с проблемой - но это еще не лидерство. Проблема - это сигнал, симптом, признак того, что что-то идет не так. Лидер - это тот, кто не тратит время на сражение. На это жалко тратить время. Но устранить причину появления проблемы - это лидерство. Первоочередная обязанность или долг руководителя-лидера - это создать определенную атмосферу, которая будет побуждать окружающих его людей совершать правильные поступки, правильным образом и в нужное время.

Не заставлять, а побуждать. И, главное, руководить - это в первую очередь учить своим примером!

Под влиянием средств массовой информации, рекламы, фильмов - мы часто думаем, что обладание властью - это возможность манипулировать, управлять другими людьми. Если посмотреть любой фильм, где начальник просто раздает приказы - все его слушают. Но такое понимание власти - это признак упадка, то есть, это - деградация общества, когда видны только внешние вещи, а внутренняя составляющая, мудрость в недостатке. Именно внутренняя жизнь определяет реальное могущество человека. И к лидеру это относится в первую очередь.

Всему этому нужно учиться. А способность учиться основана на таком качестве характера как смирение. Смирение - осознанная способность подчиняться более старшему. Осознание того, что я чего-то не знаю, и я должен этому научиться у других. Если не будет смирения - человек никогда не сможет чему-либо научиться. Невозможно научить чему-то того, кто убежден, что он и так всё знает, что он самый умный.

Тут может возникнуть вопрос: «Что же такое всё-таки лидерство?» Самостоятельность или подчинение? Ответ такой - и то, и другое одновременно! И если этого не понимать, то существует риск впасть в две крайности. И они бывают и в коллективах, и в семьях. Первая опасность - это анархия, когда только самостоятельность, когда каждый делает только то, что хочет. То есть - это полная самостоятельность и независимость. И тогда начинают совершаться самые разные глупости. Потому, что - подчинения более старшим и разумным - нет. Когда нет способности понять необходимость подчинения и принятия старшинства руководства - это глупость.

Вторая крайность заключается в авторитарности. Если понимать лидерство как способность подчиняться исключительно, то тогда наступает диктатура и самостоятельность подавляется полностью. При таком воспитании лидер вырасти просто не может.

Вывод такой. Нам, с одной стороны, нужно проявлять самостоятельность для того, чтобы развивать свой собственный разум, учиться делать выбор, учиться принимать решения. И в то же время, всем необходимо руководство, которое постоянно должно присутствовать в жизни тоже постоянно. И как только человек остается без такого руководства, его развитие как лидера прекращается. Это не всегда заметно сразу, но постепенно начинают накапливаться ошибки, которые некому исправить. Каждому человеку, если он хочет чего-то достичь - нужен тренер, консультант, гуру, наставник, - все кто угодно, у которого можно учиться.

Лидером не становятся сразу. Лидером невозможно стать на каких-то курсах или тренингах. Это постепенный процесс внутреннего становления. Самое главное, что каким бы неспособным мы бы себя к этому ни считали, качествам истинного лидера можно научиться. И сколько бы лидерских качеств у нас не было, работу по их развитию всегда можно продолжать. Это процесс самосознание, процесс обретения себя истинного, настоящего, процесс приближения к своим истокам. И этот процесс уникален, потому что он делает жизнь насыщенной, динамичной, увлекательной. В такой жизни нет места скуке. И в ней мы никогда не будем одиноки. Потому что нам всегда будет чем заняться, у нас будет цель.

С другой стороны, радом с нами всегда находятся люди, о которых нам хочется заботиться. В конце концов, разве это не то самое счастье, которого ищут все люди? Быть лидером означает быть всё более и более счастливым человеком.

Подведем итоги:

. Настоящий лидер не обижается, а корректирует свои планы.

. Сохраняет достоинство в сложных ситуациях.

. Знает и выполняет свои обязанности.

. Постоянно проявляет заботу, желая «отдавать» себя другим.

. Добивается целей ради блага людей.

. Хорошо понимает ценность других людей.

. Всегда искренен.

. Всегда пример.

. Проявляет смирение.

. Постоянно учится, приобретая новые достойные сильные качества.

ГЛАВА 3. Практика лидерства

Теперь я хочу перейти к последнему этапу моей работы и написать о практике лидерства.

Чтобы лучше разобраться в этом аспекте, необходимо заметить, что у любого человека есть четыре сферы жизни: физическая, социальная, интеллектуальная и духовная. И у любого человека есть потребности во всех этих четырех сферах. Если хотя бы в одной из этих сфер потребности не удовлетворены, то человек уже не может быть полностью счастлив. Но если потребности не удовлетворены в трех или даже во всех четырех сферах, то понятно, что этот человек просто глубоко несчастен!

Лидер должен наладить все четыре сферы в жизни тех, кто от него зависит. Самый простой пример - это гостеприимство. Когда приходит гость, мы должны быть лидерами. Мы должны сначала усадить, расспросить о жизни, предложить ему водички или чаю. И только потом уже перейти к делам.

Но мы чаще всего - не лидеры, мы обычно сразу начинаем говорить о делах. То есть, нам не интересен человек, который к нам пришел. Нам интересны наши собственные дела, которые мы с помощью этого человека можем решить. Это - не лидерское поведение.

Лидерство не только в сфере бизнеса, оно даже в мелочах проявляется или не проявляется. Гости, родные, знакомые, незнакомые, соседи - по отношению ко всем мы можем быть лидерами. Настоящий лидер начинает видеть - в какой сфере в данный момент надо человеку помочь. Это элементарный навык, который очень просто развивается. Достаточно просто быть внимательным по отношению к человеку. Очень легко посмотреть на его лицо и увидеть, что человека что-то гнетет. Может быть он чувствует боль, может быть он сейчас болеет. А может - это боль эмоциональная и он переживает какой-то стресс; и просто несколько ласковых слов, то есть, внимание - могут помочь ему. На лице человека практически все написано. Не хватает только внимательности для того, чтобы это увидеть.

Например, заботясь о физическом благополучии своих подчиненных, многие фирмы создают людям достойные бытовые условия, заботясь об их питании, организуют занятия спортом, вывозят в лес с организацией пикника и спортивных состязаний, организовывают отдых во время отпуска, предлагая путевки и лечение в санаториях. Люди чувствуют, что о них заботятся. И в итоге - коллектив сплоченее и работать приятнее. Ну, кто после этого захочет работать спустя рукава по отношению к тому, кто делает приятное мне?

Разумеется, что забота порождает заботу, как аукнется - так и откликнется. И если руководство фирмы не берет на себя ответственность за жизнь своих подопечных, то пусть не удивляется, что работники не будут брать на себя ответственность за то, что они делают.

Итак, у лидера должны быть определенные знания в вопросах гигиены, социальных норм и т.д., то есть, о чем нужно заботиться. Надо заметить, что позаботиться физически - это, в общем-то, самая простая обязанность лидера. Это - минимальный уровень заботы. К сожалению, чаще всего этим все и исчерпывается.

К примеру, человек думает: «Я обо в сем позаботился: крыша над головой есть, продукты в холодильнике есть, в школу ребенок ходит. Ну, в общем-то, и всё!» То есть, я хочу сказать, что забота о физической сфере - это прекрасно, это очень важно и нужно, но еще необходимо помнить о том, что это еще не всё.

Есть еще и эмоциональная сфера. Это означает, что человек должен находиться в очень благоприятной эмоциональной атмосфере. Эмоциональная сфера - это отношения. И там мы можем сделать для людей очень много, причем практически без финансовых затрат, просто внимательно относиться к людям.

Пример: пациенты будут больше доверять тому врачу, который может их выслушать, как-то пообщаться с ними немножко подольше; и совсем необязательно тому - который много знает. По этому поводу есть известный анекдот о том, как Христос однажды в очередной раз пришел на землю и пошел в поликлинику. Зашел в кабинет, надел белый халат и начал принимать пациентов. И первым к нему заезжает старичок на инвалидном кресле. Не ходит - болеет. И Христос говорит ему: «Встань и иди!» И старичок встает и идет. Выходит из кабинета, а остальные пациенты в очереди его спрашивают: «Ну как там новый врач?» А старичок и говорит: «А, такой же, как и все - даже не выслушал…!»

Эмоциональная сфера важнее, чем физическая. Счастье в эмоциональной сфере более тонкое, более сильное. А ведь по сути это очень не сложно. Забота в эмоциональной сфере - это просто следование правилам хорошего тона. Просто говорить спасибо, пожалуйста, быть внимательным, желать по утрам доброго утра, говорить спокойной ночи и т.д. А уж если еще мы и искренними при этом стараемся быть, человек просто расцветает.

Потребности в эмоциональной сфере удовлетворяют кино, театр, музыка, разные развлечения, зрелища, аттракционы, то есть все, что дает какие-то переживания, ощущения.

Тут, кстати, могут быть две крайность. Первая крайность - это полное воздержание от эмоций. Можно сказать, что это за телячьи нежности такие, что за глупости? А другая крайность - это полное бесконтрольное наслаждение чувствами (вот такое все розовое, липкое, сплошные эмоции).

Соли в пище должно быть ровно столько - сколько нужно. Не больше и не меньше. И точно также, лидер, не должен быть слишком кровожаден, ни наоборот - слишком мягким. То есть, во всем нужна золотая середина. И разум помогает ее найти.

Есть еще одна важная вещь, которую нужно знать про эмоциональную сферу, это то, что она может загрязняться. Ее загрязняют низкокачественные эмоции, людям порой они очень нравятся, но они приводят к деградации сознания и опустошению человека как личности. И поэтому лидеру необходимо защищать эмоциональную сферу своих подопечных от низких эмоций. Потому, что удовольствие, радость, счастье возникают только от высших эмоций. В реальной жизни мы постоянно контактируем с низкопробными журналами, газетами, фильмами, пошлостью, руганью в общении. И это делает нас несчастными. Поэтому, на лидеров ложится ответственность ограждать и защищать своих подопечных от такой подмены. По крайней мере - насколько это возможно.

Поводя итог, важно сказать, что желание позаботиться б эмоциональной сфере человека проявляется в том, что везде, где это только возможно, лидер старается заинтересовать, а не заставлять. И в коллективе, и в семье - потому, что любое давление сразу же вызывает негативную эмоцию. Причем, если лидер чувствует, что его подопечные недостаточно разумны (т.е. могут делать ошибки), то можно использовать различные приемы, например, такие как игра или возможность вдохновлять, чтобы раскрыть то лучшее в человеке, что в нем есть.

Лидер должен стремиться развивать не сухие и бездушные административные отношения, а отношения индивидуальные, основанные на положительных эмоциях, на интересе к людям. Потому, что отношения и эмоции - это то, что нас поддерживает и вдохновляет на пути к цели. Любой цели.

Из всего этого можно сделать очень важный практический вывод. Если у наших подопечных, у тех людей, о которых мы заботимся, пока есть еще зачатки необходимых качеств, пусть они еще не могут что-то делать и полной мере соответствовать нашим представлениям - какие должны быть подопечные - лидер должен делать ставку на воспитание, на обучение тех людей, которые у него уже есть, а не менять их как перчатки в надежде найти кого-то получше.

Также и в семье - нужно учиться развивать отношения, а не кидаться из развода в развод. Известно выражение: чтобы хорошо узнать человека - надо, по крайней мере, 7 лет. Пуд соли надо съесть за это время вместе.

Это относится и к мужу (или жене), и к друзьям, и к подчиненным, и к коллегам по работе и т.д. Не возникает всё и сразу! Нужно время и усилия. И если мы это все приложим - то результат превзойдет наши ожидания. Это то, что хотелось сказать об эмоциональной сфере.

Итак, следующая сфера - интеллектуальная. Она подразумевает, что человек должен получать образование. И причем, это образование он должен получать всю жизнь. (Учиться, учиться и учиться - говорил один классик). Начнем с того, что очень важно - какой будет учитель будет в первом классе. Это должен быть очень хороший человек, который сможет привить своим ученикам любовь к учебе, привычку учиться. И дети разовьют в себе эту привычку только в том случае, если учитель действительно лидер по отношению к ним. Он их не заставляет, не подавляет, а действительно заинтересовывает процессом обучения. И если это произойдет, то у учеников не будет проблем в интеллектуальной сфере.

Но если учительница в первом классе - это злобная фурия - тогда всё очень сложно. Тогда процесс обучения становится каторгой. И это значит, что людям будет очень сложно, у них будут всегда проблемы в интеллектуальной сфере. Страх перед обучением останется на всю жизнь! И в результате многие люди вырастают и думают: « вот, я отучился в школе, в институте; всё! - Хватит!» И больше люди никогда и ничему не учатся. Максимум смотрят телевизор или газету читают. А большинство людей обучением ,вообще, не занимаются, они только работают. Только зарабатывают деньги. И поэтому, интеллектуальная сфера у многих людей страдает.

«Выгнать» людей на повышение квалификации - это проблема для руководства. Люди не хотят учиться. И часто люди не понимают важности интеллектуальной сферы. Они не имеют об этом знаний. И сейчас хотелось бы разобраться - в чем же ее важность.

Дело в том, что в результате пренебрежения интеллектуальной сферой, своим интеллектом, разумом - останавливается развитие. Исчезает возможность становиться более счастливым. Исчезает чувство защищенности. Потому, что теряется ощущение своей полезности и нужности. То есть, как только человек перестает обучаться чему-то новому - он сразу же отстает от жизни.

Обучаться должны все! Нет таких людей, которым бы не нужна была новая информация. Даже уборщица должна образовываться: каждый день появляются новые моющие средства, какие-то одноразовые тряпки, супер-швабры, комбайны для уборки. То есть, даже уборщица без проблем растет в ногу со временем.

И если человек это делает, то он заботиться, чтобы быть в струе времени. Такие люди живые, у них есть тема для разговора, у них широта взглядов присутствует, с ними не скучно.

Интеллектуальная сфера - это возможность обновлять самого себя, развивать свои способности. Человек, ничем не интересующийся, будет скучен для окружающих его людей. Есть такая шутка:

«Доктор, со мной никто не хочет общаться!»

«Ну, разговаривайте сами с собой».

«Да.… Но я такой зануда».

Когда люди перестают тренировать свой разум - он, мягко скажем, притупляется. Плохая память , например. Это следствие того, что человек не развивает разум. Если человек не развивает своё сознание, свой разум - он деградирует.

Большинство людей после окончания ВУЗа только и делают, что зарабатывают деньги для того, чтобы развлекаться, а потом опять работают, чтобы развлекаться. И всё! Вот такой день Сурка.

Нужно прикладывать сознательные усилия и иметь ответственность, в первую очередь, за самого себя, за свои качества. Если человек не развивает интеллектуальную сферу - то он всё меньше становится человеком. Он всё больше становится, увы, как ни прискорбно это говорить, - животным. То есть, если развитие в интеллектуальной сфере останавливается, то остается просто забота об эмоциональной и физической сферах. А со временем - только о физической или, вообще, - никакой. Поэтому - оттачивать свой разум - для человека необходимо, а для лидера - особенно!

Лидер может и должен хорошо планировать и ставить цели. Причем, этими планами лидер обязательно должен делиться со своими подопечными. Это очень важно! Если людям нравится то, что им предлагают - они будут участвовать в этом в полной мере.

Таким образом, интеллектуальная сфера - это объяснение того, зачем нужно то, что люди делают. Можно сказать, что сила, питающая решимость - она также еще и знание. И если знания нет - то сил, тоже, маловато. Если суммировать то, что было сказано по интеллектуальной сфере, то качество лидера такое - он занимается самообразованием сам и вдохновляет к этому подчиненных!

Теперь можно перейти к духовной сфере. Каждая последующая сфера все более тонкая и сложная. И требует все больше усилий. Но фокус в том, что счастье от каждых из этих сфер разного уровня. От физической сферы счастье очень просто получить: просто здоров - уже счастлив, но это счастье скромненькое.

Лидеров, способных позаботиться о каждой последующей сфере, к сожалению, всё меньше. У человека должны быть насыщены и удовлетворены все четыре сферы. Среди них нет такой, ради которой можно пожертвовать другими. Это лишит человека возможности быть счастливым.

Но духовная сфера самая тонкая и самая сложная. Лидер может позаботиться финансово, интеллектуально, т.е. дать большое количество денег или образование, но это само по себе никого еще не сделало счастливым. Так как материальные проблемы просто невозможно по-настоящему решать материальными же способами. То есть, для того, чтобы решить любую проблему - нужно подняться на одну ступеньку вверх, т.е. подняться на следующий уровень.

Что чаще всего понимают под духовностью? Кто-то под духовностью понимает поход в храм, чтение молитвы перед едой, иконки дома на стене, крестик на шее. Кто-то думает, что духовность - это выпить и душевно посидеть с друзьями, кто-то, что это - театр, опера, балет, выставки. В самом лучшем случае - что это некая порядочность.

Но дело в том, что лидер по-настоящему проявляется, когда сталкивается с задачами, которые невозможно решить материальными способами, которые от человека никак не зависят, задачи, выходящие за рамки первых трех сфер.

И вот в таких критических ситуациях человек обращается к Богу. Причем происходит это буквально инстинктивно. Есть известное выражение: «нет атеистов в окопе под огнем». Когда есть угроза жизни и человек ничего не может сделать, он начинает понимать, что есть какие-то высшие силы - и он начинает к ним обращаться. Это заложено в природе человека.

Так вот, суть духовной заботы в том, чтобы, во-первых, дать другим понимание, что есть высшая воля, высший смысл (их называть можно по разному, но важно - что они есть), а во-вторых, людям нужно помогать утверждаться в этом понимании. То есть - снова и снова напоминать об этом, учить видеть это в своей жизни и жизни окружающих.

Духовность - это то, что связано с душой. И забота в духовной сфере \_ это та, которая пробуждает душу. То есть наше истинное Я, то лучшее, что есть в нас и какими мы можем быть. Духовная забота или духовная деятельность - это та, которая связывает нас с высшей силой, с высшим разумом.

Это не просто хождение в церковь. Простое хождение в церковь - это ритуал. Ритуализм - это эмоциональная сфера. Духовность, по-настоящему, - это внутренний процесс, процесс понимание того, что за всем, что происходит а окружающем пространстве - стоит высшая воля, и анализ того, какую роль эта воля играет в жизни. И соответственно, нужно знать - какими правилами и принципами нужно руководствоваться, чтобы эта высшая сила была на твоей стороне.

Иначе будет как в анекдоте. Когда мужчина построил дом и завёз мебель - ударила молния и дом сгорел. Тогда он собрал еще денег и купил маленький домик. Обустроил и его. И снова несчастье: короткое замыкание, пожар и всё сгорело. Тогда человек из последних сил, напрягаясь, построил в чистом поле жалкую лачугу, чтобы просто крыша была над головой. Удар молнии - и опять всё сгорело. Тогда человек падает на колени и обращается к небу: «Господи, ну за что…?» С неба раздается ответ: «Ну, не нравишься ты мне, мужик, не нравишься!» Понятно, что это только шутка, но нужно знать, как себя вести, чтобы не вызывать такой реакции.

Между этими четырьмя сферами должен быть определенный баланс, причем строго индивидуальный. И нужно знать, что с возрастом он должен смещаться на более высокие сферы.

лидер качество ответственность

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Каждый может и обязан стать лидером! Человек будет успешен в жизни - только если станет таким! Он возьмет ответственность за свою жизнь на себя, и уже не будет просто плыть по течению жизни. Его не будет нести непонятно куда мутным потоком, так, как это происходит с большинством людей, без ответственности, без понимания, без смысла, без счастья. Жизнь лидера - это сложная, динамичная, насыщенная, полноценная, правильная и счастливая жизнь!!!

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1.Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. - 2000. - № 1.

.Бодалев А.А., Руткевич Л.А. Как становятся великими или выдающимися. - М.: Квант, 1997.

.Зуб А.Т., Смирнов С.Г. Лидерство в менеджменте. - М., 1999. - 212 с.

.Карделл Ф. Психотерапия и лидерство. - СПб.: Речь, 2000. - 234 с.

.Кипнис М. Тренинг лидерства. - М.: Ось-89, 2004. - 144 с.

.Кови С. Семь навыков лидера. - Минск: Вегапринт, 1996. - 448 с.

.Манц Ч.К. Уроки лидерства Иисуса Христа: Практические уроки для современной жизни / Перевод с англ. - Ростов н/Д.: Феникс, 2005. - 216 с.

.Сенько Т.В. Зависимость положения дошкольников в группе сверстников от форм их личностного поведения // Вопросы психологии. - 1995. - № 5. - С.23-28.

.Трейси Б., Шеелен Ф.М. Личность лидера / Перевод с англ. - М.: Попурри, 2002. - 288 с.

.Фатиева И., Нижельская О. С чего начинается лидер / Перевод с англ. - М.: Альпина, 2005. - 231 с.

. Основы лидерства http://psyfactor.org/lib/lider2.htm

. Психология лидерства Автор: Алексей Лукьянов http://release-me.ru/leader/psyhologia.php

. Психология лидера | Личная эффективность http://progyouth.ru/effektivnost/psixologiya-lidera.html