

Игорь Вагин, Антонина Глущай

**ПОДНИМИСЬ НАД ТОЛПОЙ
ТРЕНИНГ ЛИДЕРСТВА**

Если вы человек, который не хочет быть “как все”, то эта книга для вас. Ни для кого не секрет, что в любом виде деятельности, будь то бизнес, наука или искусство, помимо профессионализма нужно что-то еще, чтобы люди пошли за вами. Бытует мнение, что способность быть лидером дается человеку свыше. Но это не так. Лидером может стать каждый из вас, надо лишь только постоянно работать над собой. Прочитав книгу И. Ватина и А. Глушай “Поднимись над толпой!”, вы убедитесь в этом сами. С помощью уникальных психотехник, разработанных Академией иррациональной психологии, вы сможете из “ведомого” превратиться в “ведущего” и достичь любых целей.

Оглавление

Предисловие	6
Введение	7
ГЛАВА 1. Востребованность лидера	10
ЗВЕЗДЫ РОЖДАЮТСЯ ИЗ ХАОСА	10
ГЕРОЙ НАШЕГО ВРЕМЕНИ	12
ВЕЧНЫЙ ДВИГАТЕЛЬ	13
ЖИВУЩИЙ БУДУЩИМ	14
МИФОЛОГИЧЕСКИЕ ИЛЛЮЗИИ	16
ТЕСТ “КТО ИЗ ВАС ЛИДЕР?”	18
В НУЖНЫЙ МОМЕНТ ВСПОМНИТЕ	19
ГЛАВА 2. Кто они, власть предержащие?	20
ПОЧУВСТВУЙТЕ РАЗНИЦУ!	20
ТРИ ГОЛОВЫ ДРАКОНА	21
КТО ИЗ ВАС ДАЛЬТОНИК?	23
ТЕСТ “ВАШ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА”	23
Обработка результатов	29
В НУЖНЫЙ МОМЕНТ ВСПОМНИТЕ	30
ГЛАВА 3. Сотворение харизмы и гамбиты лидера	30
ГРАНИ АЛМАЗА	30
ЛИДЕР ВСЕГДА ПРАВ	33
РОЖДЕННЫЙ ПОБЕЖДАТЬ	35
СПРИНТЕРСКАЯ ДИСТАНЦИЯ	37
СМЕЛЫМ ПРОЩАЕТСЯ ВСЕ	38
ОШИБКИ - ПУТЬ НАВЕРХ	39
ДЕРЖИ УДАР	40
СДАТЬСЯ НИКОГДА НЕ ПОЗДНО	42
ПЕРСПЕКТИВНЫЙ БЕСПОРЯДОК	43
ЦИКЛОН-ИМПРОВИЗАТОР	45
РИСК - ПЛАТА ЗА ПОБЕДУ	46
ЖЕСТОКИЙ ВЕК, ЖЕСТОКИЕ СЕРДЦА!	48
ТАЙНА СΙΑ ВЕЛИКА ЕСТЬ	50
ЭЙ ВЫ, ТАМ, НАВЕРХУ!	51
АКТЕРСТВО	52
КОММУНИКАТИВНОСТЬ	53
ДВА УХА, ОДИН ЯЗЫК	54

ОРАТОРСКОЕ ИСКУССТВО	56
ТЕСТ “ВЛАСТВОВАТЬ ИЛИ ПОДЧИНЯТЬСЯ?”	58
В НУЖНЫЙ МОМЕНТ ВСПОМНИТЕ	60
ГЛАВА 4. Лидер и его команда	62
СТО КОНЕЙ К ОДНОМУ БЕРЕГУ	62
ПРЕИМУЩЕСТВА ОДНОЙ “МАСТИ”	64
ПРЕДАННОСТЬ ЛИДЕРУ	67
ЧЕТЫРЕ КРАЕУГОЛЬНЫХ КАМНЯ	69
ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ	71
ЦЕЛЬ ПОСТАВЛЕНА И БУДЕТ ДОСТИГНУТА	72
УМНЫЙ, УМНЫЙ И ЕЩЕ УМНЕЕ	74
НЕ СОТВОРИ СЕБЕ КУМИРА	76
В МАГНИТНОМ ПОЛЕ УДАЧИ	77
КОГО ЛЮБИТ РАБОТА?	78
ДА ЗДРАВСТВУЕТ БРУТ!	80
ПАЛИТРА ЛИДЕРА	82
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ	83
ИГРОТЕКА ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ	84
ТЕСТ “КАПИТАН? РУЛЕВОЙ? ПАССАЖИР?”	86
В НУЖНЫЙ МОМЕНТ ВСПОМНИТЕ	88
ГЛАВА 5. Женщина-лидер	89
МОНСТРЫ В ЮБКАХ	89
ПТИЦЫ ВЫСОКОГО ПОЛЕТА	90
ЖЕЛТЫЙ СВЕТ НА СВЕТОФОРЕ	92
ПОЛУЧИТЕ РОЛЬ!	95
СЕРЫЙ КАРДИНАЛ ВЫХОДИТ НА АРЕНУ	96
ГОРДИЕВ УЗЕЛ ДЕНЕГ И ВЛАСТИ	97
НЕНАСЫТНОСТЬ ПРОТИВ СКУПОСТИ	98
ОН И ОНА НЕ ОДНА САТАНА	100
БИЗНЕС ПО-ЖЕНСКИ	103
ФАКТЫ СВИДЕТЕЛЬСТВУЮТ	105
ИСТЕРИЧКИ И ЧУРБАНЫ	107
СЕМЬЯ ИЛИ КАРЬЕРА?	109
ПРЕОДОЛЕНИЕ ПРЕПЯТСТВИЙ	111
ТЕСТ “МИРОТВОРЕЦ ИЛИ ДОМАШНИЙ ТИРАН?”	113
В НУЖНЫЙ МОМЕНТ ВСПОМНИТЕ	116
ГЛАВА 6. Ежедневник для лидера	117

ГЛАВНЫЕ ПРАВИЛА НА КАЖДЫЙ ДЕНЬ	117
ГЛАВНЫЙ ДЕВИЗ НА КАЖДЫЙ ДЕНЬ	117
ЦЕЛИ НА НЕДЕЛЮ	118
ПРОГНОЗ НА НЕДЕЛЮ	118
ВОПРОСЫ НА КАЖДЫЙ ДЕНЬ	119
ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ	119
ТРЕНИНГ НА КАЖДУЮ НЕДЕЛЮ	120
Заключение	121
Послесловие	127

Предисловие

Какие бы оценки ни выносили нашему времени, не подлежит сомнению одно — это время истинных лидеров. Сегодня стремительно занимают места под солнцем те, кто имеет трезвый ум, ясную цель и жгучее желание достичь успеха.

Сразу предупреждаем, если вы не лидер и не собираетесь им стать, закройте эту книгу и забудьте о ней. Эта книга только для тех, кто уже является лидером или стремится им стать. Остальным ее читать бессмысленно и даже вредно, так как их удел — быть ведомыми и подчиняться. Более того, кому-то очень чувствительному и романтичному фигура лидера в нашей книге может показаться малопривлекательной и даже откровенно циничной. Тем не менее, вопреки здравому смыслу, многие почувствуют странное обаяние и магнетизм личности лидера, которым невозможно противостоять. Что ж, это наша жизнь, и это лидеры, вызванные к жизни нашей действительностью.

Можно ли стать лидером, или это врожденное качество? Ответ на оба эти вопроса одинаков: да. Часто говорят, чтобы быть лидером, нужна лидерская закваска. А что такое лидерская закваска? Мощное желание быть лидером, терпение и обучаемость. Да, лидерские качества можно в себе выработать. Но это требует времени и, по сути, заставляет менять свой стиль жизни.

В передовых странах мира лидеров делают. В передовых странах мира лидеры постоянно учатся. И это не секрет. Но чужой опыт плохо приживается на российской почве. Наш опыт убедительно показал: и у нас лидеров можно делать, и у нас лидеров можно обучать, можно развивать и шлифовать их лидерские способности и задатки. Не случайно в последние годы ведущие специалисты по подготовке лидеров из США и Канады, Японии и ФРГ пристально отслеживают новейшие разработки нашей Академии иррациональной психологии в этой области.

Пришло время обобщить и структурировать наш десятилетний практический опыт подготовки успешных лидеров политических, государственных и коммерческих структур в одной книге. Пришло время обозначить наше главное направление: успешное лидерство. Наше время — время глобальных перемен — вызывает к жизни глобальных лидеров. Подготовкой лидеров новой, востребованной формации мы занимаемся на наших тренингах и семинарах, используя оригинальные, эксклюзивные психотехнологии и разработанные нами ноу-хау.

Желаем читателям ураганного желания и бесконечного терпения на пути совершенствования в лидерстве. И помните, что человек обучаем, и в этом его самый мощный ресурс.

Введение

Что дает человеку лидерство? Ощущение полета, силы, полноты жизни.

Лидер находится в особых отношениях с Богом, судьбой и удачей.

Лидерство это не просто комплекс навыков поведения и мышления. Лидерство — это стиль жизни под девизом:

“Если не я, то кто?” Никогда не станет лидером тот, кто застревает на вопросе: “Если я — то почему?”

Итак, кто вы — лидер или просто начальник? Это, как говорят в Одессе, две большие разницы. Ваш авторитет связан только с вашим креслом в кабинете, на двери которого табличка с вашей фамилией, или и вне своего кабинета вы остаетесь лидером? Вы когда-нибудь задумывались над тем, как вас воспринимает ваше окружение: как лидера или как человека, временно командующего людьми?

Лидерские качества не заменят ни связи, ни деньги, ни образование. Если вы рассчитываете только на этих трех китов, то ждите — когда-нибудь настоящий лидер скинет вас с вашего кресла. И вы будете крыть его последними словами, станете предпринимать отчаянные попытки сплотить вокруг себя своих сторонников, чтобы с их помощью снова занять свое место. Вы будете взывать к справедливости, к порядочности, наконец, к состраданию. Напрасно! Вчерашние ваши коллеги и соратники с опаской будут обходить вас стороной, как бешеную собаку, брызжущую слюной. Ибо если вы до сих пор способны питать иллюзии, то уже по определению вы — ведомый. Настоящий лидер сам создает иллюзии для людей, сохраняя при этом трезвый и расчетливый ум.

Лидерство — это вид борьбы, где нет морали и нравственности. Взявшись за руль, будьте готовы к тому, что окружающие постоянно будут испытывать к вам противоречивые чувства. Вы будете благословенны и прокляты одновременно. Это будет странная смесь любви и ненависти, которую обычно испытывает упряжка к бегущему впереди вожаку. Всегда найдутся люди, которым вы мешаете, для которых вы — кость в горле. Они постараются вас убрать любыми способами. Вы должны быть к этому готовы, готовы к жесткой и беспощадной конкуренции. Вы должны научиться побеждать.

Тема лидерства неисчерпаема, как неисчерпаем и сам арсенал средств, накопленный человечеством для достижения и... что еще важнее, удержания вершин власти. Понятие “лидерство” не укладывается ни в какие жесткие рамки определения. Но это лишь доказывает глобальность этого явления, не поддающегося никакой привычной стандартизации.

Лидерство — это в первую очередь искусство импровизации. Но и тот, кто говорит, что лидеры — изящные и жесткие манипуляторы, тоже прав. Таковы правила игры.

Сколько лидеров, столько и ликов у лидерства. И тут приемлемы любые примеры, от Иисуса Христа до Владимира Путина. Ведь как ни прискорбно это признать, но опыт лидерства Усамы бен Ладена, скрытого от мира непроходимыми горами, вековыми шариатскими постулатами и непреодолимой стеной фундаментализма, представляется не менее, если не более действенным и эффективным, чем опыт обладающего новейшими и наимогущественными средствами воздействия на общественное сознание американского президента Дж. Буша-младшего.

Мы вовсе не преследуем здесь задачи насаждать навязчивую идею “фюрера” в каждом отдельном лидере, хотя она по понятным причинам и является неотъемлемой частью человеческой природы и естественным двигателем социальной эволюции. Но как говаривал небезызвестный бальзаковский герой Растиньяк: “Начиная штурмовать небеса, надо брать на прицел самого Бога...” (Цинизм и святотатство этого заключения оставим на совести автора, ибо мы, почитая презумпцию невинности паче корысти, все же подразумеваем в своем собеседнике личность вполне приспособленную к нравственным устоям общества.)

Притча на тему истинного лидерства.

Одному искателю Истины приснилось, что он попал в рай. Там он увидел толпы людей и узнал, что сегодня день рождения Бога. Он обрадовался: наконец жажда лицезреть Бога будет удовлетворена. Он встал на краю дороги вместе с остальными людьми в ожидании чуда.

И вот показалась пышная процессия. Впереди ехал человек на коне в богатом убранстве, за ним шла толпа людей — не менее тысячи человек. Искатель Истины спросил у своего соседа:

— Это Бог?

— Нет, — ответил человек. — Это Кришна. Появилась вторая процессия.

— Это Бог? — вновь спросил искатель Истины.

— Нет, это Мохаммед и его окружение, — был ответ. Процессии шли одна за другой, сопровождая Будду, Иисуса Христа и других великих пророков. Наконец толпа заметно поредела. И вот уже на улице никого не осталось. И тут появился благообразный старичок на белом коне. И искателя Истины осенило: “Это и есть Бог. Никто так не одинок во Вселенной, как Бог”. Он подошел ближе и спросил:

— Если ты Бог, то почему так одинок?

— Все люди разделились между теми, кто прошел до меня. И никто не остался со мной, ибо со мной может остаться только тот, кто не следует ни за кем.

Впрочем, ближе к жизни... Вот слова одного из самых известных современных российских художников Никаса Сафронова: “Мечта у меня есть — залезть на небо, разложить белую скатерть, сесть напротив Господа Бога и рисовать его. Выше этого нет ничего”.

Выводы

- Лидер находится в особых отношениях с Богом, судьбой и удачей.
 - Лидерство — это стиль жизни под девизом: “Если не я, то кто?”
 - Лидерство — это в первую очередь искусство импровизации.
- Сколько лидеров, столько и ликов у лидерства.

ГЛАВА 1

Востребованность лидера

ЗВЕЗДЫ РОЖДАЮТСЯ ИЗ ХАОСА

Что ценится в наше время больше всего? (Три секунды на размышления...) Разумеется, информация. “Кто владеет информацией, тот владеет миром”.

Это не гипербола, это наша реальность. Как утверждают ученые, развитие информационных технологий последнего времени вызвало критический перелом в сознании людей и глобальное изменение тенденции развития общества в 5000-летней истории его относительной стабильности.

А теперь давайте посмотрим внимательно, какая информация сегодня преобладает? Конечно же, негативная. Создается впечатление, что какие-то неведомые силы методично и неуклонно лишают нас умиротворенности и самоуспокоенности. Политические, экономические и социальные кризисы, сенсационные разоблачения, эпатажные ситуации, наконец, масштабные стихийные бедствия, вызванные природными катаклизмами. Все это постоянно потрясает устоявшиеся было общественные устои, все то, что еще недавно составляло, казалось бы, основательный фундамент нашего спокойствия.

Уровень информированности населения даже малоизвестных окраин постоянно и неуклонно повышается. Это приводит к разрушению идеалов, сокрушению идолов, ломке стереотипов мышления и привычного, адекватного восприятия действительности.

Избыток негативной информации вносит хаос в умы и души людей, а соответственно и в их жизнь. Хаос порождает страх перед неизвестностью. А люди любят определенность, они имеют основополагающее стремление понять, почему что-либо происходит и как им жить дальше.

Вот тут-то и вступает в силу парадоксальная на первый взгляд истина: чем хуже, тем лучше. Это тайный код, ключ к лидерству. Лидерство — своего рода лекарство от человеческого безумия, порождаемого хаосом.

Хаос — это питательная среда для истинного лидера. Хаос и вызывает к жизни лидера. Когда все хорошо, лидеры не нужны. Налаженная жизнь катится как по рельсам, вроде как сама по себе. Но как только происходит какой-либо спад, случается трагедия или попросту серьезная неудача, это действует на большинство людей одинаково: они вновь ощущают необходимость сильной власти. Более того, многие начинают думать и говорить об этом во всеуслышание, что власть им нужна была уже давно, что именно ее отсутствие и привело к столь плачевным результатам. И тут важно отметить один

существенный момент: лидеру власть делегируется снизу, от людей, которые в нем нуждаются.

Потому-то те, кто терпеливо ждет благоприятных условий (в прямом смысле этого слова — благоприятных), чтобы “выбиться в лидеры”, — лишь напрасно теряют время. Как бы цинично на первый взгляд это ни звучало, по-настоящему благоприятные условия для выхода на арену лидера — это неблагоприятные условия, в которых оказались люди, экономика или политика.

Лидер — своего рода доктор, вовремя давший целебный эликсир людям, находящимся на грани безумия в кризисный момент жизни.

Известная и ставшая уже банальной фраза: “Герой всегда там, где труднее” сразу же теряет свой метафорический смысл, как только догадываешься о том, кто этот герой. Конечно же, лидер! Там, где все в порядке, где все в норме, потребность в героях отпадает — нет экстремальных условий для проявления героизма.

Итак, если вы хотите стать лидером, будьте готовы принимать негативные события как импульс к действию. Точнее, то, что все другие люди считают негативными событиями. Чем хуже для других, тем лучше для лидера. Чем крупнее неприятности, чем больший хаос они вносят в размеренную жизнь обывателей, тем масштабнее может появиться лидер. И примеров тому в истории множество. В сущности вся история человечества состоит из таких примеров.

“Широк русский человек, широк, как русская земля, как русские поля. Славянский хаос бушует в нем. Огромность русских пространств не способствовала выработке в русском человеке самодисциплины и самостоятельности — он расплывался в пространстве”. Так определил природу национального характера русский философ Николай Бердяев.

Итак, для каждого мыслящего человека очевидно, что время великих свершений это время, когда он созревает, следуя толстовскому Андрею Болконскому, до “своего Тулона”, то есть абсолютного осознания неизбежности и неотвратимости этих свершений, а главное — до фанатичной веры в свое предназначение. И потому необходимо констатировать: наступила эра всепоглощающей борьбы за результат. Результат — вот идея, Бог, отправная точка всех наших вожделений, деяний и помыслов.

Выводы

- Лидерство — это лекарство от человеческого безумия, порождаемого хаосом.

- Хаос — это питательная среда для истинного лидера. Хаос вызывает к жизни лидера.

- Если вы хотите стать лидером, будьте готовы принимать негативные события как импульс к действию.

ГЕРОЙ НАШЕГО ВРЕМЕНИ

У каждого когда-то были вспышки лидерства в душе. У каждого в тот момент возникало ощущение чуда. И еще ощущение того, что нас на него запрограммировала сама природа. Для чего? А для преобразования мира вокруг, для ощущения его волшебства и неповторимости, для особого эмоционального настроя в душе.

Вспомните свои школьные спортивные победы, или блистательно сданный экзамен в вузе, или даже удачный дебют игры на обшарпанной гитаре в подворотне. А может быть, что-то и покруче: может, кто-то спас утопающего или проявил себя героем при тушении пожара. Но сверкнула минута, блеснул день — и снова каждый стал самим собой, обычным неприметным человеком. Кроме некоторых... Тех, у кого искра лидерства разгорелась в пламя привычки. Привычки быть первым среди равных, привычки быть героем.

Лидер — это герой.

А герои нужны всегда, потребность в них никогда не иссякает. Тому доказательство — древнегреческая мифология, дающая нам блистательную галерею героев “на все случаи жизни”. Потребность в герое возникает всякий раз, как только появляется какая-либо угроза для благополучной жизни людей. Герой обеспечивает защиту или спасение от внешней угрозы, способствует выживанию, содействует решению возникших проблем. А главное — ведет к благополучному будущему.

Не случайно почти все великие лидеры имели в своем арсенале или создавали о себе миф — миф о герое.

“Что до героя, я не столь уж хорошего мнения о нем — и все-таки: он наиболее приемлемая форма существования, в особенности когда нет иного выбора. Героизм — таково настроение человека, стремящегося к цели, помимо которой он вообще уже не идет в счет”. Эти слова Фридриха Ницше в полной мере можно отнести ко всем целеустремленным, преданным своей идее лидерам.

При этом стоит отметить и несколько существенных моментов, обозначить несколько штрихов к портрету лидера-героя.

В сознании большинства людей укоренилось представление о том, что герой обязательно должен пройти испытание лишениями. Это не только приближает его к народу, но как бы выдает индульгенцию на будущее не вполне бескорыстное поведение, этакое воздаяние за прошлое. Ленин, Сталин, Ельцин — все они страдали от недоброжелателей и врагов, прошли через отвержение и лишения. В России, где исторически народ противостоит любой власти, особенно ценят отверженных: гонимые политики — лучшие кандидаты во власть.

Во все времена лидерами-героями ловко эксплуатируется проблема “защиты слабых”. Бедные сироты, пенсионеры и инвалиды

— вечные “герои” предвыборных обещаний. Некоторые даже пытаются “защищать” и более экзотические группы населения: сексуальные меньшинства, прокаженных, больных СПИДом, девственниц... И это приносит им известность. Но, увы, зачастую так и хочется им сказать: “Простите, но из-под вашей рясы копытца торчат”.

И все же... И все же...

В глазах других людей лидер обязательно должен быть героем.

Техника “Я — герой!”. Закройте глаза и вспомните самые яркие моменты своей жизни, когда вы были на вершине успеха, когда вы испытывали чувство максимальной уверенности в себе, когда вы чувствовали себя героем в какой-то ситуации. Вызовите в себе то мощное чувство победителя, которое вы тогда испытали, и еще раз эмоционально ярко переживите это состояние.

А теперь постарайтесь войти в роль того человека, которым вы восхищаетесь, которого считаете сильным лидером, героической личностью.

(Если нет аналога в реальной жизни, можно вспомнить книжных героев или героев кинофильмов. Можно создать обобщенный образ идеального героя. Вы хотите быть таким же!) Вживитесь в его характер, привычки, наконец, слейтесь с ним воедино! Сожмите кулак и “закорьте” это состояние.

Вызвав в себе состояние героя, подкрепите его положительной эмоцией, например, выпейте бокал шампанского или съешьте плитку шоколада.

Выводы

- Лидер — это герой.
- Герой обеспечивает защиту или спасение от внешней угрозы, способствует выживанию людей, содействует решению возникших проблем.
- Герои нужны во все времена, потребность в них никогда не иссякает.

ВЕЧНЫЙ ДВИГАТЕЛЬ

Стержень лидерства — это энергия. И тут двух мнений быть не может. Мощные преобразования можно производить лишь благодаря столь же мощной энергии. Тот, кто не обладает достаточной энергией, может в лучшем случае стать “калифом на час”, но его власть над людьми непрочна, а его деяния носят краткосрочный характер. В конце концов, ведомые — это те, кто энергетически слаб для исполнения той или иной миссии, за которую легко и уверенно берется лидер.

Лидер излучает мощную энергию, прекрасно зная и виртуозно используя жизненно важный закон: энергия порождает энергию. Простейший пример: энергия ветра крутит лопасти ветряной мельницы, которая вырабатывает энергию электрического тока.

“Ветряная мельница сказала ветру:

— Как ты безобразен! О боже, какой ты тяжелый и как ты наскучил мне. Неужели ты не можешь дуть в другую сторону?. Разве ты не знаешь, что нарушаешь чистоту спокойствия, дарованного мне свыше.

Ветер ничего не ответил и лишь рассмеялся в пространстве...”

Энтузиазм лидера безграничен, иначе и быть не может. Только его фанатичная преданность идее, проекту, команде или компании способна увлечь за собой последователей и сподвижников. В противном случае за дело и вовсе не следовало браться.

“Страсть к созиданию — энергетический импульс, сила, существующая вне меня. Если я не буду заниматься делом, эта энергия убьет, задушит меня, — это признание одного из самых известных российских предпринимателей Александра Паникина. — Сознательно этого ощущения я никогда не вызывал. Адреналин гонять? Я могу направлять энергии куда мне хочется, потому никакой подпитки мне не нужно... Просто, как русский стихийный человек, я лучше себя чувствую, когда происходит мобилизация сил, когда в ответ на давление они мгновенно удесятятся”.

Итак, лидер - не энергетический вампир, а энергетический излучатель и преобразователь. Он не похищает энергию ведомых, он ее усиливает, мобилизует и направляет на преобразования действительности. Ведомый, заряженный энергией лидера, чувствует себя так, словно у него за спиной выросли крылья, работающие на солнечных батареях.

Но жизнь есть жизнь. Даже самая совершенная машина имеет свойство ломаться. А лидер не вечный двигатель, он прежде всего человек, и бывают случаи, когда энергия лидера иссякает, градус ее падает, картина ближайшего будущего становится мрачна и последствия неясны. В этой ситуации на выручку приходят артистические способности лидера, умение пускать пыль в глаза. Если самой энергии не осталось, нельзя показывать виду и впадать в меланхолию. Но необходимо излучать успех и демонстрировать абсолютную уверенность — и не замедлит последовать цепная реакция сподвижников, клиентов и даже конкурентов, которая бумерангом вернет лидеру его оптимизм и былую энергию.

Выводы

- Стержень лидерства — это энергия.
- Лидер не энергетический вампир, а энергетический излучатель и преобразователь.
- Лидер излучает мощную энергию, прекрасно зная и виртуозно используя жизненно важный закон: энергия порождает энергию.

ЖИВУЩИЙ БУДУЩИМ

Лидер не обязательно должен быть самым умным или самым

сильным. Он должен быть лидером, героем. Да-да, героем — в собственном сознании и в глазах других людей. То есть человеком, способным на нечто исключительное. А по большому счету — на создание новой реальности, которой до него не было.

Главное качество лидера — панорамное видение будущего, четкое видение цели, которая другим представляется лишь в весьма туманных очертаниях или не видится вовсе. Он задает тон и некий стандарт поведения, определяя цели и задачи команды. Именно он имеет психологическое право принудить членов своей команды выполнять поставленные перед ними задачи:

При этом многие, даже успешные лидеры неизбежно подвергаются критике за витание в заоблачных высях, за мышление космическими категориями, за нежелание спуститься на грешную землю. Люди просто не понимают, что без этого никогда не выйти в лидеры, что мышление перспективными вещами — удел сильных и настойчивых. И что именно благодаря этому лидеры никогда не останавливаются на достигнутом, не удовлетворяются сделанным.

Жить будущим как настоящим — искусство не для слабых. Чтобы быть впереди других, нужно уметь жить будущим уже сегодня. И согласно представлениям о нем сегодня, ломать стереотипы мышления и поведения, привнося в жизнь яркий эмоциональный заряд новизны. Настоящее у лидера никогда не ограничивается одним днем. Оно расширяется на много лет вперед, становясь его внутренним психологическим состоянием. А внешний мир — всего лишь продолжением его внутреннего “я”. Картина мира для них выглядит значительно ярче, чем для остальных людей.

Один из наших учеников, ныне довольно известный политический лидер, недавно сформулировал суть лидерства так: “Вот мы сейчас идем с вами по коридорам Государственной Думы, встречаем тут множество самых разных людей. Большинство из них, двигаясь по коридору, видят только то, что происходит перед их глазами. Их видение ограничено стенами коридора. А я вижу, как эти стены раздвигаются до масштабов видения панорамы будущего”.

Существует три основных типа видения будущего.

1. Вероятное будущее: “Чего следует ожидать, если все пойдет своим чередом?”

2. Желаемое будущее: “Что бы вам более всего хотелось, чтобы произошло?”

3. Катастрофическое будущее: “Что могло бы случиться, если бы произошло нечто ужасное?”

Лидерство включает в себя все три типа видения будущего.

Этот феномен лидерства представляется загадочным, даже мистическим. Ясновидение, яснознание, наконец, пророческий дар — все то, что причисляется к сверхвозможностям человека, в той или иной степени присуще каждому успешному лидеру. Профессор Давид

Ингвар, известный специалист в области нейрофизиологии, на основе многочисленных опытов доказал, что лидеры видят будущее парадоксально: как воспоминание. Да-да, именно как воспоминание о будущем.

Впрочем, на наших семинарах по лидерству мы уже давно обучаем различным методам прогнозирования будущего, и в частности методу Леонардо да Винчи. Именно ему приписывают фразу: “Только дураки начинают сначала”. Гениальный ученый великолепно пользовался таким приемом: он мысленно заглядывал в будущее, вживался в это состояние и в мельчайших подробностях представлял, что проблема уже решена. А потом как бы просто вспоминал, как ему удалось столь успешно справиться со сложной задачей. Согласитесь, вспоминать всегда легче, чем просчитывать возможные варианты. Оглядываясь назад, мы уже отмечаем множество препятствий, которые представлялись вначале непреодолимыми. Путь при взгляде назад будто очищается, выпрямляется. Недаром считается, что все мы “задним умом крепки”. Однако стоит отбросить иронию и включить “задний ум” до того, как предпринято действие (а не наоборот, что обычно происходит в действительности), как мы получим то самое видение как воспоминание о будущем.

Целостное видение перспективы должно включать в себя и логику, и интуицию. Сердце и голову. Мысль и чувство. Если вы слишком сконцентрируетесь на одном, вы упустите из виду другое. Осознанный выбор пути, умение принять верное решение, знание того, как избежать поражения, — все эти качества позволяют лидеру добиваться успеха.

А что мешает видению перспективы? Неверие в собственные силы. Страх перед неизвестностью. Отсутствие выбора.

Выводы

- Главное качество лидера — панорамное видение будущего, четкое видение цели, которая другим представляется лишь в весьма туманных очертаниях или не видится вовсе.

- Феномен лидерства представляется загадочным, даже мистическим.

- Лидеры видят будущее парадоксально: как воспоминание.

МИФОЛОГИЧЕСКИЕ ИЛЛЮЗИИ

Лидер живет будущим. Но как в это будущее завлечь или заманить людей, которые не видят дальше своего носа и не желают рисковать тем, что у них уже есть?

Люди с детства слушают сказки и давно привыкли к ним, продолжая верить в несбыточное. У большинства из них уже исторически заложено магическое сказочное мышление. Люди верят тому, что они хотят услышать.

Правда часто бывает неприглядна и некрасива. Жизнь — трудна

и горестна. Поэтому успеха на арене общественной жизни добивается тот, кто может создавать яркие и убедительные иллюзии. .

Как это делается? В качестве шаржированного примера приведем выступление Остапа Бендера, который рисовал потрясающие перспективы развития Васюков в случае проведения там международного шахматного турнира:

— Мой проект гарантирует вашему городу неслыханный расцвет производительных сил. Подумайте, что будет, когда турнир окончится и когда уедут все гости. Жители Москвы, стесненные жилищным кризисом, бросятся в ваш великолепный город. Столица автоматически переходит в Васюки. Сюда приезжает правительство. Васюки переименовываются в Нью-Москву, Москва — в Старые Васюки. Ленинградцы и харьковчане скрежещут зубами, но ничего не могут поделать. Нью-Москва становится элегантнейшим центром Европы, а скоро и всего мира.

— Всего мира!!! — застонали оглушенные васюкинцы.

— Да! А впоследствии и вселенной. Шахматная мысль, превратившая уездный город в столицу земного шара, превратится в прикладную науку и изобретет способы междупланетного сообщения. Из Васюков полетят сигналы на Марс, Юпитер и Нептун. Сообщение с Венерой сделается таким же легким, как переезд из Рыбинска в - Ярославль. А там, как знать, может быть, лет через восемь в Васюках состоится первый в истории мироздания междупланетный шахматный конгресс!

Создавать иллюзии и руководить иллюзиями толпы — вот суть любой власти. Работа с мечтами и желаниями людей — вот что делает лидера успешным.

Противоречие между желанием и реальностью рождает миф. Борьба желаний и реальности рождает миф.

“Правда рождает ненависть”. Эти слова великого философа древности Теренция знакомы каждому успешному лидеру, ибо каждый испытал их жестокую правомерность, как говорится, на собственной шкуре.

А вот притча на эту тему — “Цена правды” (Джебран Халиль Джебран).

“Едва четыре лягушки присели на бревно, мирно покачивавшееся у берега, как большая волна вынесла его на середину реки. Лягушки заквакали от восторга, радуясь приятному путешествию, ибо никогда еще не заплывали так далеко.

— Удивительное бревно! — воскликнула одна из них. — Глядите, оно движется, как живое. Ей-богу, я впервые вижу такое.

— Где ты нашла живое бревно? — удивилась другая. — Двигутся воды реки, направляясь к морю, и мы — вместе с ними.

— Нет, клянусь жизнью, это ошибка, — заявила третья. — Двигутся мысли, и мы лишь воображаем, что есть движение воды и

бревна.

Три лягушки громко заспорили и, не сумев выяснить, какая из них права, обратились к четвертой, молча слушавшей перебранку:

— Кто из нас прав?

— Все вы правы, — ответила она. — Двигается и бревно, и река, и мысли.

Ее подругам пришлось не по душе такой ответ, ибо каждая из них сочла себя ущемленной в своем самолюбии.

И, о чудо, три спорщицы помирились и сбросили в воду четвертую лягушку”.

Чем же так притягательны мифологические иллюзии? В реальности изменения происходят медленно и тяжело. В мифе легко и быстро.

В реальности есть законы, правила, ограничения. В мифе создается иная ситуация, где законы и правила реальной жизни не действуют и на смену им приходят легкость и доступность всего, что только пожелаешь.

В реальности общество расслоено и постоянно конфликтует. В мифе — мистическое объединение душ.

В реальности — каждый ежедневно сталкивается с худшими проявлениями человеческой натуры. В мифе — четкая ориентированность на общечеловеческие ценности. Мифологические конструкции под названиями “доброта”, “благородство”, “верность”, “честность”, “право”, “свобода слова”, “борьба с коррупцией”, “благополучие народа”, “экология”, “национальная идея”, “семья”, “дети”, “армия”, “здоровье” — обязательный “джентльменский набор” любого уважающего себя политика.

Выводы

- Создавать и руководить иллюзиями толпы — вот суть любой власти.

- Работа с мечтами и желаниями людей — вот что делает лидера успешным.

ТЕСТ “КТО ИЗ ВАС ЛИДЕР?”

Расставьте фигуры в той последовательности, в какой захотите. В зависимости от выбранного вами порядка начертания фигур вы сможете определить свои задатки лидера.



На первое место вы поставили ту фигуру, которая наиболее соответствует вашим личностным качествам, на последнее место — соответствующую наименее характерным. Итак...

Треугольник — лидер.

Квадрат — исполнитель.

Круг — человек с незаурядными коммуникабельными способностями.

Зигзаг, молния — человек с незаурядными творческими способностями.

Прямоугольник — человек, имеющий в данный момент серьезные психологические проблемы.

В НУЖНЫЙ МОМЕНТ ВСПОМНИТЕ

Лучше зажечь маленькую свечу, чем всю жизнь проклинать темноту.

Конфуций

Лидерство сродни красоте - сложно дать ему точное определение, но понимаешь, что это такое, когда увидишь.

Уоррен Беннис

Кто ты — пыль на дороге Вселенной или звезда на божественном небосклоне?

Вечный вопрос

Если бы мне предстояло сейчас начать, Я сделал бы так, чтобы что-нибудь случилось.

Луис Л'Амор

Лидер — это торговец энтузиазмом.

Бенджамин Зандер

У него была уверенность христианина, имеющего на руках четыре туза.

Марк Твен

Я интересуюсь будущим, потому что собираюсь провести в нем всю оставшуюся жизнь.

Чарльз Ф. Кеттвэринг

Лучший способ предсказать будущее — это изобрести его.

Алан Кэй

Никогда не изменяйте правде — изменяйте саму правду. Марк Твен

Если вы думаете, что сможете, — вы сможете. Если вы думаете, что не можете, — вы правы.

Мэри Кэй Эш

Я не боюсь потерять голову, я опасаясь потерять лицо.

Александр Македонский

ГЛАВА 2

Кто они, власть предрежащие?

ПОЧУВСТВУЙТЕ РАЗНИЦУ!

По различным признакам — в зависимости от способов утверждения лидерской позиции и легитимации власти, а также в соответствии со степенью инициативности — можно выделить несколько основных типов лидеров.

Формальный лидер — “назначенный сверху”, управляющий людьми согласно действующим положениям и инструкциям. Стараясь усилить свое влияние и опасаясь потерять власть, осознанно принижает статус подчиненных. Удержаться “на плаву” способен за счет умения неторопливо преодолевать “марафонские дистанции”, за счет собственной компетенции в той или иной сфере деятельности и благодаря прочным связям с “верхами”.

Харизматический лидер — получивший власть над людьми естественным путем благодаря своим личностным качествам. Имеет ярко выраженную индивидуальность, собственную систему ценностей, устанавливает свои правила и следует им невзирая ни на что. В основе его лидерства — эмоции и вера людей в его выдающиеся способности. Отождествление с ним дает людям уверенность и ощущение причастности. Харизматический лидер наиболее эффективен в кризисные моменты.

Традиционный лидер — получивший власть по наследству, которая узаконена вековыми или ставшими священными традициями. Обычно это монархи, религиозные лидеры, вожди племен. В основе такого лидерства лежит привычка людей к исторически сложившемуся типу власти.

Командный лидер — приходит к власти “силовым путем”, умело настроив общество против своих конкурентов. Взяв бразды правления в свои руки, указывает людям, что нужно делать. Использует свои идеи. Действует авторитарными методами, не зависит от чужих мнений, обычно сам создает новое общественное, социальное или политическое движение. Результативен. Если командный лидер переоценивает свои возможности и свое влияние или демонстрирует явные черты деспотизма, это неизбежно приводит к внешнему конфликту: люди выходят из повиновения и восстают против него.

Репрезентативный лидер — наделенный властью теми, чьи пожелания он должен выполнять, чьи чаяния должен удовлетворять. Власть ему, по существу, делегирована теми, кого он представляет. Возможности такого лидера ограничены, потому он сдержан, никогда не идет на риск, стараясь действовать наверняка. Работает на основе явно выраженных пожеланий других людей. Личность, как правило, заурядная, лишенная “искры Божьей”.

Каталитический лидер — пришедший к власти благодаря тому, что сумел уловить и выразить невысказанные идеи и чаяния группы людей или общества в целом. Обладает тонкой интуицией, острой восприимчивостью, умением распознавать и четко формулировать наметившиеся тенденции развития общества. Начинает действовать до того, как сложится общественное мнение, таким образом ускоряя процесс социальной эволюции, но не изменяя при этом обусловленности ее направления.

Выводы

- Разновидности лидеров соответствуют степени их инициативности и харизматичности,
- Тайная власть лидеров затрагивает каждого.
- Личность лидера оказывает влияние на внутреннюю и внешнюю жизнь каждого из нас.

ТРИ ГОЛОВЫ ДРАКОНА

В чем главное отличие политических лидеров друг от друга? Они отличаются стилем руководства и управления. Рассмотрим основные аспекты этого явления (табл. 1).

Таблица 1

Тип	Стиль руководства
АВТОРИТАРНЫЙ ЛИДЕР	Единовластие и директивное управление Жесткий контроль над исполнением приказаний Жесткая дисциплина для подчиненных
ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ ЛИДЕР	Тяготеет к коллективному управлению Вовлекает команду в совместную деятельность Определяет рамки самостоятельных действий подчиненных
ЛИБЕРАЛЬНЫЙ ЛИДЕР	Отстраненность от управления Дело пущено на самотек Свобода действий у подчинённых

Легко заметить, что авторитарный и либеральный стили руководства находятся на разных полюсах. Если авторитарный лидер сосредоточивает в своих руках всю власть и заставляет окружающих смотреть на себя “снизу вверх”, то либеральный лидер предоставляет своим людям полную свободу действий и смотрит на все “сквозь пальцы”. Демократический лидер “держит равновесие”: он ориентирован на коллегиальное руководство и управление в

обозначенных им рамках.

Лидер, избравший своим поприщем политику, выступает одновременно в четырех ипостасях: объединитель, защитник, инициатор и организатор. Каждая из этих ролей несет свою функциональную нагрузку (табл. 2).

Таблица 2

Роль	Функция
ОБЪЕДИНИТЕЛЬ	Объединяет людей для достижения общих целей. Согласовывает различные социальные интересы. Создает в коллективе или в обществе дух солидарности и сотрудничества. Устанавливает и поддерживает связь между властью и народом
ЗАЩИТНИК	Защищает интересы людей перед властью. Предлагает пути решения насущных проблем. Контролирует выполнение принятых решений и соблюдение законности. Служит гарантом прав и свобод личности
ИНИЦИАТОР	Выступает инициатором обновления общественной и политической жизни. Своевременно замечает и «продвигает» прогрессивные идеи и направления деятельности. Демонстрирует преимущества нового над старым. Вдохновляет людей на необходимость реформистских или революционных действий
ОРГАНИЗАТОР	Организует деятельность людей в своем коллективе, социальной группе или в обществе в целом. Стимулирует рациональное самоуправление. Принимает оптимальные политические решения и несет ответственность за их выполнение. Мобилизует людей на осуществление намеченных целей

Выводы

- Политические лидеры отличаются друг от друга стилем руководства и управления.
- Лидер, избравший своим поприщем политику, выступает одновременно в четырех ипостасях: объединитель, защитник,

инициатор и организатор.

КТО ИЗ ВАС ДАЛЬТОНИК?

Обозначим основные психологические типы лидеров (табл.3).

Определите, к какому типу личности относитесь вы?

Помните, что нет правильных и неправильных типов личности. Просто люди думают и действуют по-разному.

У каждого типа личности есть свои сильные и слабые стороны. Вот некоторые из сторон, которые вы можете понаблюдать у себя и у людей, с которыми вы работаете (табл.4).

Существует еще одна психологическая классификация лидеров по стилю поведения. Медицинские термины в данном случае употребляются в переносном смысле и являются условными (табл.5).

Выводы

- Нет правильных и неправильных типов личности. Просто люди думают и действуют по-разному.
- Успешные лидеры всегда настроены оптимистично.

ТЕСТ “ВАШ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА”

Каждому, кто продвигается вверх, важно знать заранее, каким образом он сможет раскрыть, развить и применить в деле свои лидерские таланты и в какой сфере деятельности ему лучше себя проявить. Это имеет решающее значение для карьеры и предпринимательского успеха.

Прочитайте весь тест и отметьте 12 высказываний, всецело соответствующих вашей точке зрения. Постарайтесь быть честными сами с собой.

1. Ответственность и забота о других людях — две основные черты вашего характера.

2. Вы считаете невозможным управление без хорошо продуманной организации и контроля.

3. Вы полагаете, что лидер должен уметь соблюдать нейтралитет и быть всегда объективным.

4. Лидером может быть только тот, кто работает больше всех и почти во всех областях делает больше своих подчиненных.

5. Лидер в бизнесе должен быть не только хорошим администратором, но и понимать проблемы новейших технологий.

6. Лидер только тот, кто способен выдержать серьезную конкуренцию, продвигаясь по должностной или карьерной лестнице.

7. Лидер должен реально представлять себе главную цель и стремиться к ее достижению.

8. Лидер должен заботиться и о мелочах, которые могут повлечь за собой серьезные неприятности, если вовремя не обратить на них внимания.

Таблица 3

Тип	Характерные черты	Поведенческие стратегии
АНАЛИТИК	Логичный Точный Серьезный Систематический Предусмотрительный	Хочет знать, «как» все происходит. Стремится к аккуратности и требует ее от других Придает значение цифрам, деталям, статистическим данным, идеям. Бойтся смутиться или потерять лицо Имеет тенденцию к сокрытию своих эмоций от остальных
ВОЖАТЫЙ	Эффективно действующий Независимый Прямой Решительный Прагматичный	Хочет знать «что» (что это даст мне/фирме?). Стремится экономить время, ценит результаты Любит контролировать, возглавлять, поступать по-своему Бойтся потерять контроль Не любит показывать свои эмоции
БЛАГОДЕТЕЛЬ	Преданный Готов к сотрудничеству Оказывает поддержку Дипломатичный Терпеливый	Хочет знать «почему» (например, «Почему я это делаю?»). Стремится к построению взаимоотношений. Ценит предложения других людей. Бойтся потерять доверие других или иметь с ними разногласия. Не скрывает своих эмоций
ЭНТУЗИАСТ	Экспрессивный Незаурядный Убедительный Любитель развлечений Непредсказуемый	Хочет знать «кто» (кто еще принимает участие? на кого еще вы работали?). Любит быть оцененным. Любит вдохновлять других. Бойтся быть отвергнутым. Обычно показывает свои эмоции

Таблица 4

Тип	Сильные стороны	Потенциально слабые стороны	Важные советы
АНАЛИТИК	Продуманность	Исключает чувства в процессе принятия решений	<p>Больше говорите и чаще улыбайтесь; показывайте, что вы цените окружающих, и проявляйте к ним личный интерес; рас-слабьтесь; делитесь имеющейся информацией и будьте открыты другим; помните: энтузиазм не будет для вас губителен</p>
	Основательность	Заходит слишком далеко; стремится к безупречности	
	Дисциплинированность	Отсутствие гибкости и излишняя требовательность к себе/другим	
БЛАГОДЕТЕЛЬ	Способность оказать поддержку	Руководствуется желаниями других людей	<p>Ускоряйте темп деятельности в обществе «быстрых» людей; говорите больше, слушайте меньше; периодически берите бразды правления в свои руки; будьте уверены в себе, рискуйте при решении некоторых вопросов</p>
	Терпеливость	Не ставит временных рамок; дела не доводятся до завершения	
	Дипломатичность	Обнаруживает недостаток уверенности в себе и прямоты в отношениях с другими людьми	

Таблица 4 (продолжение)

Тип	Сильные стороны	Потенциально слабые стороны	Важные советы
ВОЖАТЫЙ	Независимость	С трудом принимает участие в совместной деятельности	Замедляйте темп деятельности в обществе «медленных» людей; найдите время прислушаться к идеям других людей, воздержитесь от давления; перепоручите ряд аспектов управления другим; проявляйте больше терпения и действуйте более раскованно
	Решительность	Не откладывает принятие решения, чтобы рассмотреть другие возможные перспективы	
	Целенаправленность	Подавляет; слишком сконцентрирован на желании, чтобы все было «по-моему»	
	Хороший коммуникатор	Слишком много говорит	
ЭНТУЗИАСТ	Энтузиаст	Слишком стремительно идет вперед	Больше слушайте, не торопитесь, расслабьтесь, начните записывать определенные вещи, намечайте определенные цели; проверяйте детали и оставайтесь спокойны, научитесь концентрироваться
	Одарен богатым воображением	Мечтателен; недостаточно реалистичен	

Таблица 5

Стиль поведения	Характерные черты
ХОЗЯИН (параноидальный тип)	Подозрительность, недоверие к другим людям, контролирование их, деление на «наших и ваших», постоянная жажда власти, стремление подавить или унижить других политиков, неприятие иных точек зрения, информации, не подтверждающей собственные убеждения
Артист (демонстративный тип)	Склонен к позерству, самодемонстрации и политическому нарциссизму, жаждет быть в центре внимания, легко «теряет голову» от лести и так же легко «заводится» от критики в свой адрес, может поднять и повести за собой толпу, но не способен к конкретной работе и доведению дела до конца
Отличник (компьюльсивный тип)	Независимо от возможностей стремится всё сделать самым наилучшим образом, чрезмерно пунктуален и привязан к инструкциям, лишен легкости и гибкости в действиях, догматичен, с трудом поступается принципами и почти не способен на компромиссы
Соратник (депрессивный тип)	Несамостоятелен и не способен играть роль ведущего, поэтому стремится примкнуть к тому, кто может «делать политику», часто отстает от жизни, стремительность событий пугает его, настраивая на пессимизм
Наблюдатель (шизоидный тип)	Осторожен, не спешит участвовать в определенном политическом движении и конкретных делах, предпочитает позицию наблюдателя, который «себе на уме» и все взвешивает, чтобы не ошибиться в выборе

9. Тот, кто стоит у руля, не должен бояться по-отечески вести себя с подчиненными.

10. Лидер соответствует своему положению лишь тогда, когда люди в его команде могут вполне положиться на его справедливость.

11. Искусство руководить людьми — это в первую очередь способность импровизировать.

12. Кто хочет управлять людьми, не должен бояться борьбы без правил, конфликтных ситуаций и конкуренции.

13. Чаще всего неудачи происходят оттого, что решения лидера недостаточно продуманы.

14. Важнейшие черты подчиненных — лояльное отношение к лидеру, преданность ему и надежность.

15. Лидер не должен бояться прослыть “всезнайкой” или “самым умным”.

16. Лидеру должен критиковать своих сотрудников и четко формулировать свои претензии к ним.

17. Лавры победителя всегда достаются лидеру.

18. Стать лидером удастся только тому, кто способен на крайние меры и не задумывается о последствиях своих действий.

19. Лидерство — это способность дать новую идею, новое творческое направление, повести за собой потерявших веру людей.

20. Постоянное самосовершенствование — важнейшая черта лидера и главная предпосылка процветания его дела.

21. Лидер обязан уделять больше внимания психологическому климату в команде, нежели постановке и решению долгосрочных задач.

22. Лидеру совсем необязательно выглядеть привлекательно. .

23. Лидер не должен быть бюрократом. Его задача — это поддержка любой прогрессивной инициативы.

24. Настоящий лидер — не только победитель. В борьбе за осуществление своей политики он должен быть готов и к поражениям.

25. Лидер должен быть способным критически относиться к себе, постоянно развивать и укреплять свой мыслительно-аналитический потенциал.

26. Лидер способен внушить своим подчиненным, что “все мы — одна семья”.

27. Лидер должен быть хорошим аналитиком, контролером и отчасти бюрократом. Доза бюрократизма укрепляет авторитет.

28. Умение повести за собой людей, вдохновить их на достижение цели — важная черта лидера. Но в первую очередь он должен заботиться о своем авторитете.

29. Лидер способен вовремя Одобрить полезную идею, поддержать ее и способствовать ее воплощению в жизнь.

30. Умение разбираться в людях и знание психологии не слишком важны для современного лидера. Значительно полезнее умение

пользоваться новыми компьютерными технологиями.

Обработка результатов

Отмеченные вами номера тезисов обведите в таблице кружочками. Сложите количество кружочков в каждой колонке и запишите сумму в пустой графе внизу. Теперь видно, где вы чаще всего соглашались с тезисами теста. Вы соответствуете тому типу лидера в таблице, где набрали наибольшую сумму очков. Ваши психологически слабые места как лидера там, где вы не отметили ни одной цифры в табл. 6.

Наибольшее количество тезисов обычно отмечается в одной, двух или трех колонках: именно такой стиль руководства предпочтительнее для вас. Чем больше цифр в колонке, тем больше вы соответствуете данному типу.

Таблица 6

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
А	Б	В	Г	Д	Е

А — “Благодетель”. Вы относитесь к подчиненным как к “детям родным”, понимаете их проблемы и заботитесь о них. Чаще всего такой тип руководителя встречается в маленьких фирмах.

Б — “Консерватор”. Вы цените деловые качества подчиненных, справедливый сдержанны. Склонны к бюрократизму.

В — “Дипломат”. Лидер с ярко выраженной склонностью к безупречно профессиональной игре. Прекрасно умеет улаживать конфликты.

Г — “Серый кардинал”. Вы чувствуете себя первым среди равных. Упорно и прилежно трудитесь и в то же время остаетесь в тени.

Д — “Импровизатор”. Вы инициативный предприниматель, охотно импровизируете. Стараетесь упражняться в решении технически сложных производственных проблем.

Е — “Борец”. Лидер, обладающий бойцовскими качествами и способный к борьбе. Всегда с успехом решает сложные задачи.

В НУЖНЫЙ МОМЕНТ ВСПОМНИТЕ

Раньше я думал: “Чем я лучше других?” Теперь я думаю: “Чем я хуже других?”

Известный российский политик

Для репутации важен размах, а не итог.

С. Паркинсон

Оптимист везде видит зеленый свет, пессимист — красный, лидер предпочитает быть дальтоником.

Психологическое наблюдение

ГЛАВА 3

Сотворение харизмы и гамбиты лидера

ГРАНИ АЛМАЗА

Лидер всегда — босс, благодетель, барин. Но никогда не слуга, не шут, не жертва. Даже если он сыграет роль жертвы в какой-то момент, то это будет роль высокой пробы, а предполагаемый эффект будет просчитан до мелочей.

У лидера сильно развито его “эго”. Большинству же людей как раз присуще не развитое “эго”, а постоянное желание раствориться в группе, принадлежать к какой-то группе людей. Это может быть партия, движение, банда, ассоциация, клуб или тайное общество.

У лидеров — судьба, у ведомых — биография.

Короля, как известно, играет свита, но лидер создает себя сам. И в успехе этого непростого предприятия важны все слагаемые: от ясного осознания поставленной цели и препятствий на пути к ней до фанатичной, слепой веры в неотвратимость ее достижения.

Главная черта лидера: он олицетворяет какую-то идею, которую могут принять его последователи.

Главное качество лидера — четкое видение цели.

О лидере обычно говорят, что он динамичный, сильный, что у него есть свой неповторимый стиль и харизма. Не лишними в этом ряду окажутся интуиция, личное обаяние, философский, но отнюдь не пессимистический склад ума, не повредит чувство юмора, полное отсутствие наивности и, конечно, неизмеримая трудоспособность.

Политика, религия, спорт, супружеская жизнь — все эти формы социальной жизни имеют отношение к понятию “лидер”. Конечно, формы лидерства здесь не одинаковы. Но у всех лидеров тем не менее существуют общие черты.

Какими же качествами обладает лидер, коль скоро люди идут за ним? Вот “джентльменский набор” любого успешного лидера, на

котором, по мнению многих исследователей лидерства, держится его власть:

- открытость;
- решительность;
- жесткость;
- энергичность;
- целеустремленность;
- ориентированность на результат;
- энтузиазм;
- вдохновенность;
- свобода от предрассудков;
- смелость;
- уверенность;
- выдержка;
- независимость;
- спокойствие;
- критическая настроенность;
- здравый смысл;
- гибкость;
- проективность;
- простота;
- непредсказуемость;
- любознательность;
- “толстокожесть”;
- интуитивность;
- бойцовские качества;
- позитивное мышление;
- таинственность;
- социальная мимикрия;
- видение перспективы;
- “особое знание”;
- способность к риску;
- ораторское искусство;
- дар убеждения;
- суггестивность;
- искренность;
- настойчивость;
- инициативность;
- доброжелательность;
- умение схватить суть;
- навыки общения;
- одиозность;
- фантазия;
- ответственность;
- способность выявить лучшие качества у других людей;

- понимание комплексных взаимосвязей;
- умение внушать доверие;
- опытность;
- адекватное окружение;
- контраст с предыдущим лидером.

Вот какой список! Не лидер, а расписное пасхальное яйцо!

Мыслимое ли дело обладать всеми этими качествами? Отнеситесь к этому спокойно. Если ваш “джентльменский набор” вмещает в себя хотя бы одну треть этого списка, вы уже на верном пути к успеху. Остальные две трети могут вам никогда не понадобиться в жизни или хуже того — навредить.

Не поленитесь и ознакомьтесь с мнением по этому поводу итальянского философа, писателя и политика Никколо Макиавелли:

“Если говорить не о вымышленных, а об истинных свойствах правителей, то надо сказать, что во всех людях, а особенно в правителях, стоящих выше прочих людей, замечают те или иные качества, заслуживающие похвалы или порицания. А именно: говорят, что один щедр, другой скуп; один расточителен, другой алчен; один жесток, другой сострадателен; один честен, другой вероломен; один изнежен и малодушен, другой тверд духом и смел; этот снисходителен, тот надменен; этот распушен, тот целомудрен; этот лукав, тот прямодушен; этот упрям, тот покладист; этот легкомыслен, тот степенен; этот набожен, тот нечестив и так далее. Что может быть похвальнее для правителя, нежели соединить в себе все лучшее из перечисленных качеств? Но раз в силу своей природы человек не может ни иметь одни добродетели, ни неуклонно им следовать, то благоразумному правителю следует избегать тех пороков, которые могут лишить его верховенства, от остальных же — воздерживаться по мере сил, но не более. И даже пусть правители не боятся навлечь на себя обвинения в тех пороках, без которых трудно удержаться у власти, ибо, вдумавшись, мы найдем немало такого, что на первый взгляд кажется добродетелью, а в действительности пагубно для правителя, и наоборот: выглядит как порок, а на деле доставляет правителю благополучие и безопасность”.

А теперь возьмите лист бумаги, разделите его на три колонки и напишите имена трех людей, которых вы лично считаете лидерами. Это могут быть ваши знакомые, коллеги по работе или успешные люди, о которых вы знаете из средств массовой информации. В каждом столбце перечислите основные качества, по вашему мнению, которые делают их лидерами. И наконец, поговорите с этими людьми, спросите их: “Какие три качества помогли им добиться успеха?”

Безусловно, лидерство высокого уровня, по сравнению с лидерством в небольшой группе, имеет ряд существенных отличий. Лидер небольшой группы, где все участники процесса имеют возможность непосредственно взаимодействовать между собой,

разительно отличается по своим психологическим характеристикам и имиджу от лидера высокого уровня, вождя, за которым идут многочисленные массы.

Вождь — сконструированный образ, это уже не реальный человек, а некий киборг, обладающий всей мощью власти. Он существенно дистанцирован и может обладать практически любыми заданными характеристиками, соответствующими ожиданиям большинства людей.

Лидер небольшой группы — как на ладони, он постоянно находится в ситуации лицом к лицу с людьми из своей команды. Это реальный человек, со всеми своими достоинствами и недостатками. Ему трудно. Он еще только на пути к глобальному лидерству.

В следующих главах мы обозначим наиболее характерные психологические черты, а порой и продуманные, хитроумные уловки, благодаря которым даже самые обычные люди выходят в общепризнанные лидеры. Приготовьтесь к тому, что лидер предстанет перед вами во всей наготе, во всей своей контрастности: от сияющего внешнего лоска до ужасающей черноты звериного нутра.

Выводы

- У лидеров — судьба, у ведомых — биография.
- Лидер создает себя сам. Лидер всегда — босс, благодетель, барин.
- Главная черта лидера: он олицетворяет какую-то идею, которую могут принять его последователи.
- Главное качество лидера — четкое видение цели.

ЛИДЕР ВСЕГДА ПРАВ

“Что положено Юпитеру, то не положено быку”. Лидер всегда прав.

С этим приходится считаться.

По-настоящему успешный лидер знает: если играть по правилам, обязательно проиграешь. Поэтому главное правило лидера — идти против правил, иначе невозможно завершить начатое. Лидеры играют по своим правилам, полагаясь на свою внутреннюю силу, и умеют настоять на этих правилах игры.

Присмотритесь, как работает Жириновский? Если все “за”, он один — “против”, и всегда на этом выигрывает, перетягивая все внимание на себя.

Присмотритесь — все, кто добился заметного успеха на каком-либо поприще, делали все не так, как другие. Махатма Ганди, мать Тереза, Андрей Тарковский, Ричард Гир, Мадонна — все они строили жизнь по своим правилам.

Не бойтесь взять на себя слишком много. Говорите себе:

“Хочу большего!”

Старайтесь поднимать планку выше своих возможностей при

достижении намеченной цели.

Каждый день в течение десяти минут спрашивайте себя:

— Что в моей жизни заставляет меня испытывать неудовлетворенность?

— Каких успехов я добился в течение вчерашнего дня?

— Насколько я приблизился к намеченной цели?

Подсчитывайте ответы и записывайте их каждый день.

Развивайте позитивное мышление — пессимизм не улучшает качества жизни. Отличительный признак неуверенного человека — постоянное недовольство жизнью, его редко покидает дурное настроение. Отсутствие уверенности лишает человека внутренней силы, ослабляет его жизненные позиции. Слабые редко добиваются успеха, поскольку их постоянно мучают сомнения. Неуверенные люди не способны проанализировать сложную ситуацию, они не способны принять ответственное решение.

Самое ценное качество преуспевающего человека — оставаться спокойным, когда все остальные нервничают и паникуют. Только спокойная уверенность способна создать вокруг лидера зону притяжения, которую всегда безошибочно определяют люди. Только внутренняя сила действительно способна держать его на плаву в любых обстоятельствах.

Что отличает лидера от ведомых? Спокойствие и уверенность. Как часто в спорах многие люди проваливаются в раздражение и регрессируют, начинают вести себя как дети. И как хорошо смотрится лидер, когда он, спокойно улыбаясь, уверенно отвечает на вопросы, опираясь на факты, а не на эмоции.

Безусловно, лидер сильнее всех членов команды не физически, а духовно: он отличается от них волей, стойкостью, умением держать психологический удар. Это аксиома, это суть лидерства, и здесь не должно быть иллюзий. У лидера мощная вера в себя, в свое особое предназначение, миссию.

Известен случай, когда сотрудница ЦРУ, а по совместительству любовница Фиделя Кастро, получила секретное задание убить кубинского лидера. События развивались так.

Он был очень усталым и хотел спать, — вспоминала Марита. — Он долго жевал сигару, затем прилег на постель и спросил: “Ты приехала сюда, чтобы убить меня?” Потом он поинтересовался, не работаю ли я на ЦРУ. Я ответила: “Я работаю на саму себя”. Тогда он согнулся, вытащил свой пистолет 45-го калибра и протянул мне со словами: “Ты не сможешь убить меня. Никто не может убить меня”.

Уверенные в себе люди быстрее других добиваются успеха. Они энергичны, менее зависимы от обстоятельств, поскольку предпочитают формировать их сами. Динамит сомнений им нужен для того, чтобы взорвать предрассудки прошлого, а цемент уверенности для того, чтобы построить здание будущего.

Ориентированный на будущее, живущий этим будущим уже сегодня лидер часто совершает поступки, не соответствующие стереотипным нормам поведения. Порой это вызывает смятение, страх или осуждение со стороны обывателей.

У многих людей, в том числе и у психологов, сформировался ложный стереотип представления об аморальности, манипуляторстве в лидерстве. Да, на первый взгляд это так. Лидер аморален, поскольку он эксплуатирует других, он манипулирует ими. Но какие могут быть претензии к боксеру, когда он посылает своего противника в нокаут? Почему его не сажают по статье за нанесение тяжких телесных повреждений, а наоборот, дают золотые медали или премию в миллионы долларов? Потому что в боксе есть свои правила игры. И у лидера есть свои правила игры. Плохо, если вы их не знаете. Вы будете в нокауте, не обижайтесь. Учите правила игры в лидера. Но если вам нравится роль ведомого, сейчас же бросьте читать эту книгу.

“Толстокожесть” лидера позволяет ему легко обходить острые рифы обывательского отношения к его действиям и поступкам. Он действует под девизом: “Все во имя будущего!”.

На наших тренингах мы отрабатываем внутренние проблемы лидерства, учим людей преодолевать основные страхи, которые сводятся к следующему списку:

- показаться глупым;
- не состояться;
- ошибиться;
- столкнуться с непониманием команды;
- оказаться объектом чьей-то насмешки.

Все эти страхи преодолимы. В конце концов надо помнить, что через преодоление их прошли и Христос, и Моисей, и Наполеон, и Сталин. Но каждый из них остался твердо уверен, что он прав.

Выводы

• По-настоящему успешный лидер знает: если играть по правилам, обязательно проиграешь. Поэтому главное правило лидера — идти против правил.

• “Толстокожесть” лидера позволяет ему легко обходить острые рифы обывательского отношения к его действиям и поступкам.

РОЖДЕННЫЙ ПОБЕЖДАТЬ

Можно ли стать лидером по собственному желанию? Проще говоря - можно ли научиться лидерству?

Обычно говорят, что для этого нужна специальная лидерская закваска. Нужно обладать определенными чертами характера, темпераментом, иметь определенный, ведущий психотип. Да, это все так. Но как раз все эти качества лидера можно выработать, отшлифовать, потому что они поддаются постановке и тренировке. Весь вопрос в вашей обучаемости и желании быть лидером.

Самый большой миф науки о лидерстве в том, что она существует. Вы можете прочитать тонны умных научных книг, посвященных проблемам лидерства, но это вам ничего не даст в плане практического применения новых знаний. Невозможно научиться плавать по учебнику, сидя на диване. Как говорил великий Мао Цзэдун, чтобы научиться плавать, надо плавать. Требуется регулярная тренировка под руководством опытного тренера.

Поэтому в нашей книге мы умышленно опускаем многие наши ноу-хау из области постановочных психотехнологий, ибо ими можно в полной мере, без всякой халтуры, овладеть только на наших жестких тренингах. Здесь же приводим лишь небольшое количество универсальных техник.

Наш многолетний практический опыт работы с лидерами убедил нас в том, что лидерство — это искусство, со своими законами жанра и возможностями импровизации. И в каждом конкретном случае требуются свои подходы к подготовке лидера, рецепт “лидерской закваски” в каждом конкретном случае — свой. Это зависит оттого, какими лидерскими качествами человек уже обладает и каких ему явно недостает. Но все же назовем и кратко обозначим некоторые этапы.

На первом этапе мы используем уникальные психотехнологии расширения сознания и укрепления боевого духа нового лидера.

На втором этапе, погружая человека в состояние измененного сознания, мы предлагаем ему вспомнить пять эталонов лидерства. Это могут быть пять ярких лидеров, которыми восхищается наш ученик.

На третьем этапе он входит в роль первого “эталонного” лидера, играет ее так, будто “эталон” буквально вселился в него. В этой лидерской “шкурке” он проживает целый день, в течение которого мы отслеживаем и фиксируем его мысли, действия, чувства, эмоции, отмечаем разницу между истинным “я” претендента в лидеры и его представлением об эталоне, определяем степень сопротивления.

На второй день он входит в роль второго “эталонного” лидера. И так пять дней подряд.

На следующем этапе мы заставляем его вспомнить собственные лидерские состояния. И на последнем, закрепляющем этапе в состоянии измененного сознания новый лидер представляет себе дальнейшую свою жизнь в роли успешного лидера.

Успешное лидерство не передается по наследству. Вы можете этому научиться, как учиться всему остальному в жизни, но для этого потребуются мощное желание, упорство и настойчивость. Честолюбивый лидер использует тренерство как источник достижений, благодетелей и личного успеха.

Выводы

- Успешный лидер делает себя сам.

- Честолюбивый лидер использует тренерство как источник достижений, благодарений и личного успеха.

СПРИНТЕРСКАЯ ДИСТАНЦИЯ

Нет большего иезуита, чем наши желания. Самый большой кошмар для лидера — это длинная дистанция между задуманным и сделанным. Если она будет марафонской, то есть от замысла или решения до его воплощения в жизнь пройдет большое время, энтузиазм лидера может снизиться до того предела, за которым успешное действие уже невозможно. На это просто не хватит энергии желания. Поэтому успешные лидеры обычно стремятся сократить марафонскую дистанцию между решением и делом до спринтерской. Это вовсе не означает “пороть горячку”. Это означает преимущество короткого срока перед длительным.

Успешного лидера отличает своевременный и адекватный переход от мысли к действию. Великого лидера отличает динамичность, работающая на опережение событий, ибо он живет более в будущем, нежели в настоящем.

Как этого добиться?

Во-первых, определите свой пик активности и постоянно пользуйтесь этим знанием как преимуществом.

Во-вторых, возьмите себе за правило никогда не откладывать на завтра то, что можно сделать сегодня. Каждое утро задавайте себе вопрос: а что я сделал для достижения цели?

Как повысить уровень собственной активности?

Во-первых, определитесь с самомотивацией необходимых действий.

Во-вторых, “просканируйте” свою жизнь и выявите, что вас внутренне тонизирует.

В-третьих, не бойтесь своих желаний!

Динамичность лидера, его способность быстро и уверенно перейти от мысли к действию сейчас как никогда в большой цене. Скорость распространения информации настолько велика, что порой даже несколько минут бездеятельности лидера могут нанести его репутации непоправимый ущерб, не говоря уже о последствиях его медлительности для других людей. Это особенно видно на примерах президентов ведущих стран мира, когда в их “епархиях” происходят те или иные серьезные катаклизмы, за которыми внимательно следит весь мир благодаря современным средствам коммуникации.

Выводы

- Самый большой кошмар для лидера — это длинная дистанция между задуманным и сделанным.

- Успешного лидера отличает быстрый переход от мысли к действию.

- Великого лидера отличает динамичность, работающая на

опережение событий, ибо он живет более в будущем, нежели в настоящем.

СМЕЛЫМ ПРОЩАЕТСЯ ВСЕ

“Специалист подобен флюсу”. Эта издевательская фраза Козьмы Пруткова известна всем. Хотя немногие придают ей серьезное значение. А зря...

“Специалисты так умны и опыты, что в точности знают, почему нельзя сделать того-то и того-то, они видят пределы и препятствия. Поэтому я никогда не беру на службу чистокровного специалиста. Если бы я хотел убить конкурентов нечестными средствами, я бы предоставил им полчища специалистов”, — сказал однажды известный всему миру автомобильный магнат Генри Форд.

Для примера приведем лишь несколько высказываний известных в свое время специалистов о якобы закрытых возможностях.

“Нельзя построить летательные аппараты, которые тяжелее воздуха” (Лорд Клевин, председатель Британской Королевской Академии естествознания, 1895 год).

“Все, что можно изобрести, уже давно изобретено” (Чарльз Дьюэл, директор патентного бюро, США, 1899 год).

“Нет ни единой зацепки для того, чтобы мы когда-нибудь научились добывать ядерную энергию. Для этого нужно уметь расщепить атом” (Альберт Эйнштейн, 1932 год).

Безумные идеи — одна из самых дефицитных вещей в мире.

Тот же Эйнштейн, когда его спросили, как появятся идеи и изобретения, которые переделывают мир, тонко подметил:

— Очень просто, — ответил он. — Все знают, что сделать это невозможно. Случайно находится один невежда, который этого не знает. Он-то и делает это открытие.

Шутка шуткой, но в ней сокрыто и рациональное зерно истины. Ибо по-настоящему гениальные идеи рождаются только из таких безумств, которые никогда не пришли бы в голову большинству здравомыслящих людей. Поэтому если у вас время от времени появляются некие безумные идеи, которые на первый взгляд кажутся полной ахинеей, то, право, не стоит сразу же отмахиваться от них. Прислушайтесь к ним! Записывайте их. Анализируйте их. В ходе наших семинаров и тренингов мы выявили интересную закономерность: у преуспевающих лидеров необычайно повышена нервная чувствительность. Не случайно же что-то подтолкнуло и ваше подсознание на эти странные фантазии, на этот бессознательный прорыв в новизну. Может быть, они-то и являются ключами к решению очень серьезных проблем — важно только угадать их тайный смысл, расшифровать его и не побояться сделать первый шаг в направлении реализации хотя бы одной из этих безумных идей. Воображение порой оказывается сильнее знания. Ученый с мировым

именем — Луи де Бройль с полной ответственностью утверждал, что человек “может осуществлять свои наиболее замечательные завоевания лишь путем опасных внезапных скачков ума, когда проявляются способности, освобожденные от тяжелых оков старого рассуждения, и которые называют воображением, фантазией, интуицией, остроумием”.

Выводы

- Безумные идеи — одна из самых дефицитных вещей в мире.
- По-настоящему гениальные идеи рождаются только из таких безумств, которые никогда не пришли бы в голову большинству здравомыслящих людей.
- Успешные лидеры способны оценить внезапные скачки ума у своих подчиненных.

ОШИБКИ - ПУТЬ НАВЕРХ

Знаменитая ленинская фраза о том, что не делает ошибок только тот, кто ничего практического не делает, сегодня звучит как никогда актуально. Поскольку времена становятся все более непредсказуемыми, ошибок в наших действиях будет все больше и больше. Поэтому надо научиться быстро их распознавать, мгновенно исправлять и быстро двигаться дальше. В конце концов уверенный в себе лидер всегда выйдет на нужный ему результат. А победителей, как известно, не судят.

Претворение в жизнь новых, серьезных идей требует от лидера мужества для совершения ошибок и способности в любой момент произвести нужные коррективы.

Лидеры совершают ошибки и не делают из этого трагедии. Никому не удастся все делать на “отлично” с первого раза. Как говорил Уинстон Черчилль: “Успех — это способность, не теряя энтузиазма, идти от одной неудачи к другой”. Черчилль проваливал одно задание за другим, пока не дорос до такого задания, выполнив которое, спас мир.

Если вы пробились наверх, не думайте, что у вас на все будет готовый, верный ответ. Даже удачливые, интуитивные и опытные лидеры проходят по кремнистому пути собственных ошибок. Но единожды признав за собой право на ошибки, они закрепили его за собой навсегда и больше не мучаются от этого головной болью по ночам.

В то время как большинство людей неправильно относятся к признанию собственных ошибок и боятся, что окружающие заподозрят их в полной некомпетентности и слабости характера, успешные лидеры никогда не боятся открыто подшутить над собой. О, это великое искусство — уметь посмеяться над собой, когда сглупил. Это свойство сильного человека.

Признать свою ошибку — значит стать умнее, чем был. Более

того, преуспевающие лидеры не “держат зуб” на тех, кто открыто указывает им на их ошибки, справедливо и мудро полагая, что противник, вскрывающий ваши ошибки, гораздо полезнее, чем друг, скрывающий их.

Выводы

- Лидеры совершают ошибки и не делают из этого трагедии.
- Уверенный в себе лидер всегда выйдет на нужный ему результат.
- Претворение в жизнь серьезных идей требует от лидера

мужества для совершения ошибок.

ДЕРЖИ УДАР

Если вас укусит одна или даже несколько пчел, это может быть полезным для вашего здоровья. Но если на вас нападет рой ос или вы окажетесь жертвой укуса ядовитой змеи, тут уж вам несдобровать. Ваши конкуренты, недоброжелатели или враги способны нанести вам не меньший вред, всего лишь используя в качестве психологического оружия ранящие вашу душу слова. И чем дольше вы будете переживать по этому поводу, тем больше шансов у вас оказаться в стане проигравших.

“Если лидер показывает, что он раздражен и не способен контролировать свои эмоции, ему надо заняться чем-нибудь другим, а не работой с людьми”, — уверенно заявлял француз Мишель Фадуль, добившийся блистательных успехов в бизнесе на мировом уровне.

Психологическая защищенность — это свойство зрелого лидера. Она состоит из целого комплекса таких характеристик, как уровень интеллекта, мировоззренческие установки, внимательность, склонность к анализу и рефлексии, критичность мышления, эмоциональная устойчивость.

Чаще задавайте себе и другим магические вопросы: что, где, когда, как, зачем и почему? Старайтесь представить всю панораму и динамику события, увидеть всю картину в целом и отметить противоречия, нестыковки и белые пятна, тщательно отнеситесь к деталям. Именно они являются необходимым материалом для оценки достоверности информации.

Предлагаем вам несколько разработанных нами и апробированных на наших тренингах приемов психологической защиты.

Прием “Вентилятор”. Проанализируйте, на что вы реагируете наиболее болезненно. Что вас раздражает? Что вас приводит в бешенство или повергает в уныние? Вспомните конкретные слова, интонации, жесты ваших оппонентов или обидчиков.

Закройте глаза и снова вспомните все самые обидные, хлесткие, обжигающие слова, которые вызывают у вас чувства растерянности и никчемности или мощные вспышки агрессии.

А теперь представьте, что вы сидите напротив человека, который наносит вам эти психологические удары. Это он говорит вам жестокие,

обидные слова. И вы чувствуете, как уже начинаете “заводиться”. Вызовите в себе ощущение удара. Какая часть вашего тела реагирует на него? Что происходит: появляется ли жар во всем теле, или же что-то сжимается внутри, а может, просто прерывается дыхание? Что происходит именно с вами?

Воспользуйтесь техникой вентиляции эмоций. Представьте, что между вами и обидчиком стоит мощный вентилятор, который тут же относит его слова в сторону, их острые стрелы не долетают до вас.

И еще. Сделайте правой рукой кукиш и накройте его ладонью левой руки. Мысленно направьте его на того человека, который пытается вывести вас из душевного равновесия. Вспомните, как такой же кукиш помогал вам еще в детстве “отомстить” обидчику.

Откройте глаза, и вы наверняка почувствуете, что теперь способны выдержать такой психологический удар.

Прием “Аквариум”. Если при общении с негативно настроенными по отношению к вам людьми вы продолжаете болезненно реагировать на их выпады, воспользуйтесь этим приемом. Представьте, что между вами и вашим обидчиком — толстая стеклянная стена аквариума. Он что-то говорит вам нелицеприятное, но вы только видите его, а слов не слышите, они поглощаются водой и лишь пузырятся пеной на поверхности. Потому они и не действуют на вас. И вы, не теряя самообладания и спокойствия духа, не поддаетесь на провокацию, не реагируете на обидные слова. И благодаря этому перелаживаете ситуацию в свою пользу.

Прием “Диснейленд”. Болезненность психологического удара можно смягчить, а то и вовсе свести на нет, если обращаться со всеми людьми, как с малыми детьми. Вы же не обижаетесь на несмышленных детей?

Представьте себе, что вы оказались один против целой группы негативно настроенных к вам людей. Перевес сил на их стороне. И у вас всего один шанс переломить ситуацию: представить их группой детей на игровой площадке. Они злятся, капризничают, кричат, размахивают руками, бросают на пол игрушки, топчут их ногами. В общем, всячески стараются вывести вас из себя. Но вы, как взрослый, мудрый человек, относитесь к их выходкам как к детским шалостям и продолжаете сохранять невозмутимое спокойствие до тех пор, пока они не выдохнутся. Вы не воспринимаете их слова как оскорбления, не реагируете на их выпады. Вам все это смешно наблюдать как взрослому человеку...

Прием “Лиса и виноград”. Если в вашем прошлом были случаи, когда кому-то удавалось досадить вам так, что переживание поражения осталось до сих пор, воспользуйтесь техникой рационализации, снятия негативных “якорей”. Вспомните басню “Лиса и виноград”: не дотянувшись до виноградной грозди, лиса сказала, что не очень-то и хотелось ей винограда — он кислый и

зеленый.

Прием “Океан спокойствия”. Представьте себя главным героем притчи: “Океан принимает воды многих бурных рек, а сам при этом остается неподвижным. Тот, в кого так же впадают все мысли и эмоции, остается бесстрастным в покое”.

Прием “Театр абсурда”. Можно использовать такой прием психологической защиты, как доведение ситуации до абсурда. Это в принципе то же самое, что сделать из мухи слона. То есть вслух гиперболизировать до неузнаваемости то, на что кто-то лишь намекает, и таким образом неожиданно выбить из рук своих врагов или недоброжелателей психологическое оружие. Ваша цель — сделать так, чтобы любые выпады недоброжелателя уже не вызывали ничего, кроме смеха. Это и есть решение задачи, как защититься от психологического нападения.

Прием “Театр кукол”. Если вам трудно общаться с эмоционально значимыми для вас людьми, используйте именно этот прием. Представьте, что они всего лишь шаржированные персонажи телепередачи “Куклы”. И пусть они говорят глупости, общаясь между собой. А вы только наблюдаете это со стороны и выносите свои оценки. Мол, этот умник корчит из себя супермена, а другой разыгрывает из себя сильную личность, профессионала, а сам слабак, просто блефует. Разыгрывайте этот спектакль до тех пор, пока не рассмеетесь. Ваш смех — показатель того, что техника сработала.

Выводы

- Если лидер показывает, что он раздражен и не способен контролировать свои эмоции, ему надо заняться чем-нибудь другим, а не работой с людьми.

- Психологическая защищенность — это свойство зрелого лидера.

СДАТЬСЯ НИКОГДА НЕ ПОЗДНО

Для достижения своей цели необходимо научиться управлять своими мыслями и эмоциями. Мысль определяет оптимальные пути достижения цели. Положительные эмоции наполняют мысль энергией и дают толчок к действию. Но лидер должен быть уверен и в том, что его тело тоже максимально подвластно ему. Любой комплекс телесной неполноценности способен загубить дело.

При подготовке лидеров мы работаем с техниками внушения уверенности и обретения внутренней силы через преодоление барьера страха. Даже абсолютно нетренированный человек уже на третьем занятии у нас прыгает босыми ногами на битые стекла с высоты до полутора метров, ходит по горячим углям. Легко и безбоязненно подставляет живот под летящий нож и ходит по отточенным лезвиям. Ни порезов, ни ожогов, ни боли. Достаточно сказать, что йоги готовят себя к этому несколько лет.

Человек действительно самое совершенное творение природы. Человек создан неуязвимым. Но, замкнутый в круг самоограничений, стереотипов поведения, комплексов неполноценности, он стал заложником своих страхов и легкой мишенью для поражения. И потому тело мстит ему увечьями. Но стоит только поверить в себя, “договориться” со своим телом — и ты неуязвим. Умеющий владеть своим телом человек ощущает необыкновенный подъем сил, порождающих уверенность:

“Я все могу!”

Как уже было сказано, нет большего иезуита, чем наши желания. Но и нет большего врага, чем наши страхи. Не избавишься от них — ничего не достигнешь. При подготовке лидеров мы работаем и с техниками внушения уверенности с помощью цвета и голосов поддержки.

Один из известных банкиров, прошедших подготовку у нас, недавно признался журналистам, что перед ответственной сделкой он всегда надевает черный пиджак и красный галстук. Это его цвета уверенности.

Другой наш выпускник — директор коммерческого предприятия — перед важными переговорами обычно включает диктофон с голосом отца: “Ты сможешь!” Это придает ему уверенности в собственных силах.

Выводы

- Лидер должен быть уверен и в том, что его тело тоже максимально подвластно ему.
- Любой комплекс телесной неполноценности лидера способен загубить дело.

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ БЕСПОРЯДОК

Почему-то принято думать, что успеха скорее добивается тот, кто дисциплинирован, аккуратен, точен...

Но позвольте себе любопытствовать, а есть ли на самом деле лидеры, следующие изо дня в день подобным рекомендациям вопреки здравому смыслу? Как бы не так! Лидер любит живительную суматоху и беспорядок!

А кондовые постулаты постоянно вдалбливаются людям в головы всеми, кому это не лень делать. О, это хитрый трюк, и узнайте наконец правду: он рассчитан на исполнителей. А лидер редко бывает хорошим исполнителем. В первую очередь он генератор идей и вдохновитель их воплощения в жизнь другими людьми.

Он прекрасно понимает, что не должен добиваться абсолютной стабильности в ущерб самовыражению незаурядных индивидуальностей, и отдает предпочтение талантливой необузданности перед вытянутой по струнке дисциплинированной посредственностью и заурядностью. Он не прикован цепями к

однажды отмуштрованной стратегии.

Если вновь обратиться к российской истории, то здесь для нас показателен неблагоприятный опыт российского императора Николая I. При всех его заслугах (а их тоже нельзя отрицать чохом: заплатил же он после гибели А. С. Пушкина его долги) он не обладал гениальной прозорливостью и умением по достоинству оценить дерзновенность и направить своих пассионарных современников. Необузданной и незаурядной инициативе этот “замаршированный” император предпочитал дисциплинарную стабильность, фундаментальный парадный строй и не умел оценить стратегической пользы творческой непредсказуемости. Сотворенное его руками кровавое подавление венгерского национального восстания в 1849 году, совершенное во имя незыблемости европейского порядка, продлило существование Австрийской империи еще более чем на полвека. Но достигнутая этим стабильность отнюдь не сберегла Россию от постыдного поражения в Крымской войне, имевшего место еще при его жизни и послужившего причиной его смерти, как не укротила и всех последующих катаклизмов. Разумеется, история не терпит сослагательного наклонения, но если бы Австро-Венгрия развалилась в 1848 году, то в 1914-м у Германии не было бы такого мощного союзника. Но заглянуть в такую историческую перспективу Николаю Павловичу было явно не под силу.

Следовательно: лидер не должен недооценивать и, тем более, сверх разумного, сдерживать творческий низовой энтузиазм и стремление вверенных ему людей к самовыражению. Там, где нет живительной суматохи и беспорядка, нет и вдохновенного лидерства. Это очень простой тест.

Добиваясь результата, лидер опасается вместе с грязной водой выплеснуть младенца. Необходимо действовать последовательно, но при этом бороться с последовательностью. Целеустремленность не должна создать иллюзию абсолютной застрахованности от неожиданных и непредсказуемых угроз, что, в конечном счете, и является причиной уязвимости при возникновении таковых. Лечи подобное подобным. Чтобы парадокс извне не застал тебя врасплох, твори его сам. Избавляясь от грязной воды, зри младенца, и здесь интуиция вновь придет на помощь, но придет лишь к тому, кто готов ее принять как заслуженную благодать.

И потому интуиция является едва ли не главным качеством лидера. Это новая физика, энштейновский, в высшей степени практический способ принимать решения в сложнейших ситуациях.

Выводы

• Успешный лидер любит живительную суматоху и беспорядок. Он не прикован цепями к однажды отмуштрованной стратегии.

• Лидер редко бывает хорошим исполнителем.

• Лидер не должен недооценивать и сдерживать творческий

низовой энтузиазм и стремление вверенных ему людей к самовыражению.

ЦИКЛОН-ИМПРОВИЗАТОР

Самое характерное отличие лидера состоит в том, что большинство людей живут по принципу: “Привычка свыше нам дана, замена счастью она”.

Привычное, значит последовательное, предсказуемое, легко прогнозируемое, а соответственно менее опасное и страшное.

Но как только лидер становится предсказуемым, интерес к нему резко падает. Более того, предсказуемость лидера дает окружению приятное ощущение контроля над ним.

Умение держать в подвешенном состоянии свое окружение — характерная черта любого успешного лидера. Никогда заранее не ясно, каким будет его следующий ход. Иисус Христос, Лао-цзы, Наполеон, Сталин, Ельцин мастерски владели этим приемом. Их поведение трудно прогнозировалось, а отсюда возникал интерес и уважение к их персонам.

Вот, например, как отзывался император Франции Наполеон Бонапарт о русском царе Александре I: “Царь из тех людей, которые привлекают и, кажется, созданы, чтобы очаровывать тех, кто с ними сталкивается... Но наряду с выдающимися умственными способностями и умением покорять окружающих в нем есть черты, которые я не могу понять. Это нечто я не смогу лучше объяснить, чем сказав, что во всем ему всегда чего-то не хватает. Самое удивительное в том, что никогда нельзя предугадать, чего ему не будет хватать в том или ином случае или в данных обстоятельствах, потому что это нехватящее разнообразно до бесконечности”.

А не хватало всего-то предсказуемости!

Нет ничего страшнее неожиданности и непредсказуемости. Так станьте же умышленно непредсказуемым!

На наших тренингах мы обучаем лидеров тому, как ломать стереотипы, заставляем находить десятки выигранных вариантов непрогнозируемого поведения.

Здесь приведем лишь один из приемов внутреннего раскрепощения — “Циклон-импровизатор”. Для того чтобы вы в полной мере почувствовали мощь и силу циклона, для настройки используем краткую булгаковскую цитату из романа “Мастер и Маргарита”:

“Адай-кось я попробую по старой памяти, — сказал Коровьев, потер руки, подул на пальцы...”

Тут он вытянулся вверх, как будто был резиновый, из пальцев правой руки устроил какую-то хитрую фигуру, завился, как винт, и затем, внезапно раскрутившись, свистнул.

Этого свиста Маргарита не услышала, но она его увидела... Рядом

с ней с корнем вырвало дубовое дерево, и земля покрылась трещинами до самой реки. Огромный пласт берега, вместе с пристанью и рестораном, высадило в реку. Вода в ней вскипела, взметнулась, и на противоположный берег зеленый и низменный, выплеснуло речной трамвай с совершенно невредимыми пассажирами”.

Техника “Циклон-импровизатор”. Закройте глаза и вспомните самый чистый, легкий воздух, каким вы дышали когда-либо. Медленный плавный вдох — и легкий, чистый воздух наполняет кисти ваших рук, плечи; выдох — и он выходит через руки. Вдох — воздух заполняет ваши ступни, голени, бедра, живот, грудь; выдох — и он плавно выходит через ноги. Вдох — воздух заполняет все тело. Свойства воздуха теперь — свойства вашего тела. Легкость, прозрачность, невесомость. И вот вы уже набираете силу ветра...

Представьте себе, что вы — зарождающийся где-то в океане циклон. С каждой минутой вы набираете силу и при этом с легкостью, играючи, постоянно меняете направление и скорость. Вы то гоните высокую пенную волну к берегу, то резко сбрасываете скорость и внезапно поворачиваете в другую сторону. Вы непрогнозируемы, потому что вам интересна импровизация, и вы сами не знаете, что сотворите в следующую секунду. Вас увлекает сам процесс перевоплощений, вам интересно наблюдать за тем, какое впечатление вы производите на людей.

Выводы

- Умение держать в подвешенном состоянии свое окружение — характерная черта любого успешного лидера.
- Как только лидер становится предсказуемым, интерес к нему резко падает.
- Предсказуемость лидера дает окружению ощущение контроля над ним.

РИСК - ПЛАТА ЗА ПОБЕДУ

Кто не рискует, тот не пьет шампанского! Брызги салютующего шампанского — это ли не самая яркая краска победы?

Успешный лидер любит перемены и имеет интуитивное чутье на перспективные изменения. Он постоянно готов отказаться от общепринятого и отважиться на новое.

Риск — это всегда характеристика преуспевающих лидеров. Но следует заметить, что они рискуют всегда обоснованно. Наиболее оправданный риск — профессиональный. Бесполезно идти на риск в тех сферах, где вы новичок. Что же касается вашей профессии, то вы владеете полной информацией: достоверно знаете свой потенциал, знаете, чего нельзя делать ни в коем случае, короче, знаете все лазейки. И эффект наиболее видимый.

Риск — склонность к повышению самооценки, к повышению профессионализма.

Люди идут на риск по разным причинам. Но как правило, рискуют тогда, когда хотят добиться чего-то большего, нежели имеют. Это может быть и престиж, и деньги, и слава, и профессионализм, и более высокий уровень самооценки. В жизни только так и можно добиться чего-то значительного. Тот не делает, этот не делает, третий боится, а вы беретесь и делаете. Сделали — и получили над ними преимущество.

Риск оправдан лишь в том случае, когда вы можете его просчитать.

Каждый человек имеет свой коэффициент риска. И его нужно знать, чтобы не кусать локти после неудавшегося предприятия. Порой бывает, что риск минимален, а человек не решается использовать свой шанс. Многие очень долго обдумывают, использовать выпавший шанс или нет. Поверьте, лучше сделать и раскаться, чем не сделать и раскаиваться.

Вся наша жизнь — в известной степени риск: ежедневный, ежечасный. Мы рискуем заболеть, рискуем оказаться жертвами стихийного бедствия, рискуем попасть в автокатастрофу по пути на работу. Мы даже порой и не подозреваем, как мы рискуем! И все потому, что это риск несознательный. Он, как правило, не зависит от нашего обдуманного решения.

А вот когда нужно рискнуть осознанно — девять человек из десяти рисковать бояться. Что же такое риск?

Риск — это выполнение какого-то действия, когда вы заранее знаете, что иным путем вы не сможете добиться успеха. Рисковать — значит действовать, заранее зная о подстерегающей опасности. И если вы собираетесь рисковать, то заранее должны просчитать свои шансы на удачу.

Пусть это будет некая дробь: в знаменателе все минусы (в случае провала задуманного предприятия или же отказа от решительных действий), в числителе — все плюсы (в случае выигрыша). То есть числитель — это ваши потери, знаменатель — ваши приобретения. Так можно просчитать и оценить любой риск.

Необходимо собрать всю доступную вам информацию. Нет никакой информации — лучше и не рискуйте. Эффективность принимаемого решения зависит именно от того, что известно о деле.

И наконец, последнее: рискуйте, но подстраховывайтесь.

Выводы

- Успешный лидер всегда готов отказаться от общепринятого и отважиться на новое.

- Риск — это характеристика преуспевающих лидеров. Но следует заметить, что преуспевающие люди рискуют всегда обоснованно.

- Риск — склонность лидера к повышению самооценки, к повышению своего профессионализма.

- Каждый лидер имеет свой коэффициент риска.

ЖЕСТОКИЙ ВЕК, ЖЕСТОКИЕ СЕРДЦА!

Как-то Наполеон выразил неудовольствие по поводу политики своего брата, которого он посадил королем в Вестфалию. Ему робко указали на доброту вестфальского короля.

— Что толку в его доброте! — сердито закричал император. — Когда о монархе говорят, что он добр, значит, он ни к черту не годится!

“Жестокий век! Жестокие сердца!” — так в сердцах воскликнул в свое время Александр Сергеевич Пушкин. Но с таким же успехом мы можем сказать то же самое и о нашем времени. Более того, возможно, это самое жестокое и агрессивное время во всей истории человечества. Известно же, что самые жестокие люди — самые сентиментальные. Обратите внимание лишь на одну современную примету — на обилие различных фондов по защите всего, что только можно еще защитить: детей, пенсионеров, животных, здоровье... Любой такой фонд стоит на двух столпах: на сентиментальности и пробуждающемся здравом смысле. Но от кого мы все это пытаемся защитить? Да от самих же себя! От собственной жестокости и агрессии. А лидеры появляются из нашей же среды, они же не прилетают сюда с других планет.

Да было ли в истории человечества время торжества абсолютной гармонии и доброты? Полноте!

“Подбери пчелу из доброты, и ты узнаешь, чем плоха доброта”, — гласит пословица мудрых суфиев.

Власть не может быть аморфной и рыхлой. Власть, если это настоящая власть, может быть только жесткой. Власть — проявление силы, которая способна победить и заставить считаться с собой. Практически все великие люди были жестоки. Стремление к самоутверждению — вот что такое жестокость на уровне личности.

Вспомним “железную леди” Маргарет Тэтчер, “железного” Феликса (Дзержинского), “стального” Иосифа Сталина. Железо, сталь — случайно ли это? Отнюдь. В сознании людей лидер — это борец с железной волей, который “пойдет до конца”. Его никакая сила не остановит. (И если он даже так не поступает, то хотя бы говорит об этом.) Лидер должен уметь постоять и за себя, и за других, потому обязательно должен обладать бойцовскими качествами.

Люди так устроены, что сердечную мягкость лидера они обычно воспринимают как откровенную слабость, неспособность нести ответственность за дело, и потому быстро теряют к нему доверие. В лучшем случае они перестают слушать такого лидера, либо начинают использовать его слабости в своих корыстных целях.

В. Бережков, доктор наук, личный переводчик И. В. Сталина в военные и первые послевоенные годы, наблюдая впоследствии беспорядки на улицах Москвы, как-то произнес сакраментальные слова: “Вот видите, у нас даже снег с улиц не убирают. Почему? Потому

что никто не боится. А Сталин бы давно уже расстрелял несколько человек, и улицы были бы чистыми. Это, конечно, жестоко, но работали бы...”

Что делать! Особая любовь к тиранам особенно характерна для России с ее вековым патриархальным, общинным устройством. “Отец родной” направит и укрепит, покарает несправедливых, защитит убогих. Интересно, что эта внедренная в массовое сознание идея перекликается с довольно распространенным в России представлением о “настоящем” мужчине — лидере в семье: “Бьет — значит любит”. Именно это позволяет объяснить, почему социальным отбором в лидеры нередко рекрутируются не просто жесткие, а порой патологически жестокие люди.

Современный лидер обладает зарядом жесткости, балансирующим на грани жестокости и агрессии. Это качество помогает ему пробиваться к власти и удерживать ее, безжалостно уничтожая своих врагов. Ярчайший тому пример — нынешний американский президент Джордж Буш-младший, лидер самой цивилизованной и демократической страны в мире. Перебирая в уме страны и политические силы, которые могли породить организаторов террористических актов 11 сентября 2001 года, нельзя не прийти в ужас от самого количества врагов, которых умудрились нажить себе Соединенные Штаты Америки. Но после нанесения сокрушительных ударов американцев по Афганистану прежде оцениваемый американцами как самый низко интеллектуальный президент в истории президентства Америки Джордж Буш-младший сразу приобрел популярность большую, чем любой из его предшественников. “Мне отмщение, и аз воздам”. Больше жесткости — выше рейтинг.

На наших тренингах по лидерству мы используем разные эксклюзивные техники для постановки жесткости и выработки бойцовских качеств лидера: “Вперед, в пасть льва!”, “Первый охотник”, “Сила вашего рода”, “Борьба бульдогов”, “Центр истинного Я” и целый ряд других.

Здесь приведем лишь одну из самых экзотичных.

Техника “Матерый волк”. Закройте глаза и представьте, что вы плавно погружаетесь в сон. Сумерки... Вы растворяетесь в темноте.

Но вот далеко-далеко впереди забрезжил свет. Он становится все ярче и ярче. Вы попадаете в зону света в бескрайней дикой степи. Вы озираетесь по сторонам, подобно дикому зверю. Вы мощный и матерый хищник. Вы — волк. Вы чувствуете свои мощные лапы, сильные клыки, гибкое тело. Вы хозяин этой степи, вы несетесь по ней быстрее ветра и радуетесь своей силе.

Но вдруг вы замечаете за собой погоню. Вас преследуют три крупных, сильных волка. Сама смерть несется за вами по пятам. Вам не уйти от погони. И вы поворачиваетесь к своим врагам, ваше

отчаяние переходит в кипящую злобу, в ярость, вы почувствуете мощный прилив энергии.

Вы набрасываетесь на первого волка и перегрызаете ему горло. И тут же насккиваете на второго волка и перегрызаете ему лапы, распарываете клыками брюхо. Но самый мощный третий волк успевает впиться клыками вам в бок. Вас захлестывают острая боль, злоба и отчаяние. Страх переходит в ярость и, собрав воедино все свои силы, вы загрызаете противника насмерть. На степь уже спустилась ночь, и полная луна заливает леденящим светом округу. И тут вы, глядя на луну, оглашаете степь нутряным воем мощного хищника, который самому себе жутко и непонятен. Вой переходит в дрожь. Но эта дрожь постепенно заполняет ваше тело и душу уверенностью и силой. Вы оказались сильнее трех самых сильных волков в этой бескрайней степи!

Выводы

• Люди так устроены, что сердечную мягкость лидера они обычно воспринимают как откровенную слабость, неспособность нести ответственность за дело, и потому быстро теряют к нему доверие.

• Власть — проявление силы, которая способна победить и заставить считаться с собой.

• Все великие люди были жестоки. Все великие люди были благословенны и прокляты.

ТАЙНА СΙΑ ВЕЛИКА ЕСТЬ

Истинный лидер — фигура таинственная, почти мистическая. Можно сказать, Богом поцелованная. Чем меньше люди знают о нем, тем он привлекательнее, интереснее, весомее, значительнее.

Великими обычно называют людей, которые привлекают к себе всеобщее внимание тем, что они способны силой своей власти изменить мир вокруг нас. Они обладают мистическим авторитетом, они могут ощутимо определить ход событий. Вся их жизнь — тайная история или сокровенное сказание.

Успешный лидер никого не приближает к себе “на расстояние протянутой руки”. Он никому не позволяет разглядеть в себе “простого” человека. Он прекрасно знает, что стоит ему позволить хоть кому-то увидеть в нем просто человека, как все будет потеряно — его проглотят с потрохами, им тут же пресытятся.

Власть вообще явление загадочное, не поддающееся полному рассекречиванию ни в какие времена. И власть имущие столь же непостижимы умом простых смертных, как молчаливый Сфинкс или улыбающаяся Джоконда.

История хранит имена тех людей, жизнь которых была окружена тайной, они и приходили в этот мир и уходили из него какими-то звездными путями. Вспомним хотя бы один из примеров.

Чингисхан стал властелином мира, стремительно появившись

из дали азиатских степей. Его армии смерчем пронеслись от Амура до Каспия, от Байкала до Гиндукуша, перекроив карту Старого Света. Многие пытались узнать место его захоронения, но, скорее всего, и эта тайна не будет раскрыта. Необычен и загадочен был сам облик Чингисхана. Китайский летописец так писал о нем: “Тэмуджин величественного, высокого роста. Обширный лоб. Длинная борода. Глаза сине-зеленые или темно-синие. Этим он отличается от всех других татар, низкорослых и темноглазых”.

Лидер должен появиться издалека, как Иисус Христос, он должен вырасти до уровня Пророка (лидера) “не у нас”, поскольку такой же, как мы, интереса не представляет. Не потому ли почти никому не удастся карьера там, Где его знали еще несмышленным учеником или глупым мальчишкой? Вспомним, например, с каким пренебрежением отзывались о Гришке Распутине его односельчане.

Именно по причине происхождения “не у нас” многие лидеры были провинциалами. Гитлер, Наполеон, Сталин — все они пришли во власть из провинциального далека. Оттуда, где получить о них сведения трудно.

Успешный лидер, достигнув определенного уровня власти, умело использует прием игры в прятки, прием “присутствия и отсутствия”. Суть его сводится к следующему. Находясь какое-то время на виду, ярко блистая своими способностями, затмевая всех остальных, лидер привлекает к себе власть и внимание. Но потом, в какой-то только ему ведомый момент, он резко уходит в тень. Эта игра в прятки не позволяет окружению лидера почувствовать его доступность, чересчур привыкнуть к нему, а значит, перестать его ценить и уважать. “Большое видится на расстоянии!”

Выводы

- Истинный лидер — фигура таинственная, почти мистическая.
- Успешный лидер никому не позволяет разглядеть в себе “простого” человека.

ЭЙ ВЫ, ТАМ, НАВЕРХУ!

“По званию своему камер-пажа Александр Башуцкий в дни своей молодости часто дежурил в Зимнем дворце. Однажды он находился с товарищами в огромной Георгиевской зале. Молодежь расходилась, начала прыгать и дурачиться. Башуцкий забылся до того, что вбежал на бархатный амвон под балдахином и сел на императорский трон, на котором стал кривляться и отдавать приказания. Вдруг он почувствовал, что кто-то берет его за ухо и сводит со ступеней престола. Башуцкий обмер. Его выпроваживал сам государь Александр I, молча и грозно глядевший. Но, должно быть, что обезображенное испугом лицо молодого человека его обезоружило. Когда все пришло в должный порядок, император улыбнулся и промолвил: “Поверь мне! Совсем не так весело сидеть тут, как ты думаешь”. (Этот

случай был пересказан со слов самого Александра Павловича Башуцкого писателем-мемуаристом В. Соллогубом.)

Обычно успешных лидеров отличает развитое чувство юмора. Это не просто дар шутить и дурачиться, а способность увидеть абсурдность самого серьезного конфликта. Абсурдное мышление для раскрепощения личности лидера необходимо: оно позволяет взглянуть на себя со стороны, оно с легкостью разрушает заостренность конструкции восприятия тех или иных негативных жизненных обстоятельств.

Юмор способствует выбросу в кровь эндорфинов — веществ, отвечающих за наше настроение, жизненный тонус и позитивное мышление. Юмор вызывает релаксацию, повышает жизненный тонус, способствует продуктивности мышления, положительно влияет на здоровье, делает нас психологически более защищенными. Юмор — самая лучшая служба безопасности нашей психики.

На наших тренингах мы, например, учим лидеров “переписыванию” жизненных сценариев.

Техника “Новый сценарий”. Закройте глаза и вспомните самые экстремальные ситуации, которые вам пришлось пережить. Свяжите их в один драматический сюжет и сыграйте в этом “фильме” главную роль.

А теперь попробуйте посмотреть на все эти ситуации другими глазами: найдите в них что-нибудь необыкновенно смешное, абсурдное, дерзкое, глупое или пикантное. Перепишите сценарий в жанре комедии и сыграйте главную роль в новом “фильме”.

Выводы

- Успешных лидеров отличает развитое чувство юмора.
- В критических ситуациях лидера спасает способность к абсурдному мышлению.

АКТЕРСТВО

Лидер — непременно великий актер. Лидерство — это не только действие, это действо, это представление, это шоу.

Император Нерон, как известно, не обладал никакими серьезными талантами в области государственной деятельности, но изрядный артистизм позволял ему на протяжении 14 лет морочить головы подданным. Может быть, это и не лучший пример деятельности лидера, но, безусловно, хороший пример артистизма.

Имидж лидера, внешний, публичный эффект, постоянно производимый на окружение, это то, что постоянно находится под перекрестным, прицельным вниманием окружения. Особенности оформления внешности лидера оказывают заметное воздействие на складывающееся о нем впечатление. Поэтому здесь важно все. Костюм, походка, голос, манеры, прическа, речь... etc. А если внешность коррекции не поддается, можно просто попытаться “слиться” с

культурой народа, его архетипическими ценностями.

Хотя у некоторых заметных исторических личностей и была заурядная внешность, но это скорее исключение, чем правило. Те, кто пробивается наверх, обычно привлекательны своим артистизмом, они энергичны и лучше выглядят, чем их коллеги. Небезызвестно, что многие общественные лидеры вовсе не отличались внешней импозантностью: Ленин, Сталин, Троцкий, Гитлер, Муссолини... Но в публичном поведении у каждого были свои приемы, сделавшиеся культовым достоянием общенародной, исторической памяти. Манера Бонапарта закладывать руки за спину находила последователей через многие годы и за тысячи миль. Этим подражанием известен мексиканский диктатор Санта-Ана, сдавший США половину своих территорий, но ни чем иным более не прославивший своего правления.

Выводы

- Успешный лидер — непременно великий актер. Весь мир для него театр.

- Стремление “слиться с народом”, сойти “за своего”, приводит к развитию целой технологии социальной мимикрии.

КОММУНИКАТИВНОСТЬ

Любой контакт — это процесс, состоящий из целого набора психологических приемов. Выигрывают те, кто овладел наиболее эффективными методами общения. Если собеседник плохо вовлекается в разговор или заведомо настроен против общения, опытный лидер способен пробить отчуждение с помощью двух сильных приемов: шока и провокации.

Преуспевающие лидеры умело вызывают к себе симпатию, доверие и интерес, используя различные психологические приемы эффективного знакомства. Они знают, что для этого надо:

- проявить к собеседнику неподдельный интерес, чаще называть его по имени;
- продемонстрировать позитивный настрой;
- определить дистанцию комфортного общения;
- провести собственную мини-презентацию;
- использовать приемы “веер тем”, “родственные души”, “землячество”;
- пойти на совместные действия;
- использовать юмор.

Практика показывает, что большинство лидеров легко входят в контакт с незнакомыми людьми и легко переходят к неформальному общению. Проблема коммуникации особенно важна для лидера, ибо только в процессе общения с другими можно организовать людей в команду и управлять ими. Они используют четыре главных принципа общения.

1. Внимание к собеседнику. Всем без исключения людям не

хватает внимания со стороны окружающих. К каким только уловкам они не прибегают! Рассказывают о себе необычные истории, придумывают болезни, скандалят, даже решаются на суицид. А так просто, беседуя с кем-то, постоянно держать его в фокусе внимания, дать ему почувствовать его значимость, проявить заботу о нем.

2. Доброжелательность. Доброжелательность — залог вашего успеха в общении. Желательно никогда ни о ком не говорить плохо. Помните заповедь: не судите, и да не судимы будете. Искренняя улыбка — всегда нечто сокровенное. Сокровенное притягивает, оно располагает. Улыбка, комплимент при встрече, высказывание уважения и заботы расположат собеседника быстрее, чем поток красноречивых слов.

3. Диалог. Важно уметь выстраивать диалог. Монологи утомляют собеседника. Пространные монологи рассеивают внимание, вызывают скуку и пассивность. Диалог — всегда подтверждение, что вы слушаете и слышите, уважаете мнение собеседника, и вас слышат и слушают.

4. Информативность. Информативность — смысл всякого общения. Всегда приятнее и интереснее узнать что-то новое, интересное, необычное и яркое, чем слушать банальные истины, повторно рассказанные истории, обсуждать надоевшие темы.

Выводы

- Преуспевающие лидеры умело вызывают к себе симпатию, доверие и интерес, используя различные психологические приемы эффективного знакомства.

- Опытный лидер способен пробить стену отчуждения с помощью двух самых сильных приемов: шока и провокации.

ДВА УХА, ОДИН ЯЗЫК

К Сократу в Афины издалека приехал молодой человек, горящий желанием овладеть искусством красноречия. Поговорив с ним несколько минут, Сократ потребовал с него за обучение двойную плату.

— Почему? — изумился ученик.

— Потому, — ответил философ, — что мне придется обучать тебя не только говорить, но и тому, как молчать и слушать.

С тех пор мало что изменилось в отношении людей к болтунам и молчунам. Чем больше вы говорите, тем больше кажется ординарным. Более того, ваши шансы на то, что вы скажете глупость или банальность, повышаются с каждым произнесенным словом. И наоборот, если вы говорите мало, то неизбежно будете казаться значительнее, загадочнее и умнее, чем на самом деле.

В продуманном молчании есть еще целый ряд преимуществ.

Ваше молчание или односложные ответы способны заставить других занервничать и занять оборонительную позицию. Поскольку никто не терпит пустоты, то ваши противники станут заполнять паузы

собственными высказываниями, тем самым выдавая свои секреты и обнаруживая свои слабости.

Проективность — это способность “отражать” в себе любые ценности. Высокой проективностью обладает молчаливый лидер (Примаков). Поскольку “слово не воробей”, то молчание, как известно, “золото”. И любые ценности могут быть приписаны массами такому лидеру. Кстати, один известный целитель и экстрасенс еще в недавнем прошлом выступал с целебными сеансами молчания, и многие отмечали эффект воздействия в широком диапазоне, в зависимости от того, что именно кто-либо проецировал на целителя.

Молчанием можно многого добиться. Забавную ситуацию возможной формы отказа приводит в своей книге “Жизнь в наше время” Дж. Гэлбрейт, ссылаясь на опыт своего общения с Джавахарлалом Неру.

“Его метод, с помощью которого он избавлялся от нежелательных идей и неприятных просьб, был очень эффективен и приводил в замешательство. Состоял он в полном молчании. Вы просили его... Он не выдвигал возражений; он просто ничего не говорил. Когда молчание становилось невыносимым, вы повторяли свою мысль или просьбу и в отчаянии слышали лишь собственные слова. Вновь царило молчание. Вы теперь жаждали услышать от него хотя бы отрицательный ответ. И когда в конце концов он давал его, вы благодарно исчезали”.

Вы заметили, чем мельче лидер, тем больше он говорит? И это понятно. Ему нужно заявлять о себе на каждом углу, нужно что-то постоянно жужжать, как назойливому комару, чтобы его слышали, обратили на него внимание.

Но чем крупнее фигура лидера, тем меньше слов он бросает на ветер. Исключение составляют лишь те случаи, когда он осознанно прибегает к многословию, чтобы скрыть свои истинные намерения и замыслы. Он пользуется словами, как дымовой завесой, чтобы усыпить бдительность слушателей и вызвать у них очередную порцию необходимого доверия. Известно же, что разговорчивых людей редко подозревают в коварстве, они всем кажутся открытыми и понятными.

В ходе семинаров по лидерству нами замечено, что успешный лидер способен внимательно выслушать подчиненных, так, чтобы им не пришлось дважды повторять одно и то же важное сообщение или один и тот же доклад. Лидеры чутко прислушиваются к подчиненным, если в тексте собеседника присутствует рациональное зерно, дающее пищу для ума лидера. Если же зерно отсутствует, то сама по себе демонстрация внимания к мыслям собеседника становится первоочередным актом уважения, служащим залогом будущего взаимопонимания и симпатии.

Выводы

- Чем мельче лидер, тем больше он говорит. Но чем крупнее фигура лидера, тем меньше слов он бросает на ветер.
- Самой высокой проективностью обладает молчаливый лидер.
- Успешный лидер умеет слушать когда нужно и слышать все что ему нужно.

ОРАТОРСКОЕ ИСКУССТВО

Молчаливые паузы Сталина по сей день отзываются содроганием в воспоминаниях современников. Речи Гитлера доводили фанатичных слушателей до оргазма. Своим ораторским искусством знамениты также Муссолини, Троцкий, Ленин... Фидель Кастро способен произносить шестичасовые речи на любые темы без всяких бумажек и едва ли не одним лишь этим продолжает на протяжении почти сорока лет удерживать в состоянии иступленного восторга десятиmillionный, полуниций народ.

Из сказанного следует: несомненное качество лидера — ораторское мастерство, артистичная, увлекательная декламация. Почему Брежнев, Горбачев, Ельцин, Черномырдин сделались посмешищем в глазах публики? Да потому, что и на малую толику не обладали этим даром... Эмоциональная, образная, богатая речь — бесспорно один из мощнейших рычагов управления массовым сознанием, обладающий эффектом воздействия, равным по силе влияния гипнотическому.

Как стать великим оратором? На наших тренингах “Тений общения” мы обучаем лидеров наиболее эффективным способам завоевывания аудитории. Здесь акцентируем внимание лишь на нескольких существенных моментах.

Прежде всего прочего: будьте самим собой!

Улыбнитесь. Глубоко вздохните. Начните медленно говорить.

Никогда не читайте свою речь, уткнувшись носом в бумаги. Чутко считывайте состояние своей аудитории.

Именно в правильном реагировании на реакцию зала и состоит искусство лидера как оратора. А это достигается очень непросто. Действенное слово всегда содержательно и многогранно. Различными своими гранями оно воздействует на разные стороны человеческой психики: на интеллект, на воображение, на чувство. Выступающий должен чувствовать, к какому именно восприятию в данный момент более склонны слушатели, и корректировать свое выступление в нужном направлении. Здесь кроме обучения необходима практика и, несомненно, — талант.

Налаживайте общение по основным вопросам. Говорите о том, что волнует вас и вашу аудиторию. Приводите примеры из повседневной жизни. Говорите о своем собственном опыте. Не будьте слишком академичны: вы рискуете потерять внимание аудитории.

Следует отметить также важность невербального общения с аудиторией. Этот вид общения подразумевает умение работать голосом, мимикой, жестами, взглядом. Использование разных голосовых режимов позволяет держать зал в постоянном эмоциональном напряжении. Здесь есть одна особенность: “Нужно говорить громко, чтобы тебя услышали; нужно говорить тихо, чтобы тебя послушали”. Но дело не только в перепадах громкости. Голос настоящего оратора должен соответствовать перестраиваемому музыкальному инструменту: нужны вариации по тональности, тембру, мелодической окраске.

В процессе выступления нужно менять темп речи. Начинать общение с аудиторией желательно в несколько замедленном темпе и негромко. По мере развития темы речь должна перемежаться голосовыми всплесками или в эмоционально значимых местах, или в особо важных для понимания. Следует также учитывать, что на слушателей гораздо сильнее действует интонационная последовательность, чем смысловая.

В ряде случаев большую смысловую нагрузку играет пауза в речи. Она может быть сделана или для осмысления присутствующими услышанного, или, наоборот, должна предвещать особо важную информацию.

Взгляд выступающего оратора должен скользить по залу, как прожектор, выхватывающий своим лучом каждое лицо. Пробуйте чаще дарить своим слушателям улыбку (если только речь не идет о чем-то трагическом). Провоцирующая улыбка — прекрасный инструмент для вызова симпатии. Вы улыбнулись — и получили ответную улыбку. Все, контакт налажен. Хвалите других и делайте им комплименты. Ваш авторитет растет, если вы умеете отдавать должное другим. При этом будьте честны и искренни.

Не следует забывать о том, что разумная (не экзальтированная) жестикуляция может подчеркивать узловые моменты речи и усиливать эффективность выступления. Свое значение в психологии имеет и уровень, на котором работает жест: выше головы, на уровне груди и ниже. Желательно также воспользоваться возможностью ходить по залу или по сцене. Неподвижность выступающего не способствует удержанию внимания зала. Одновременная работа как зрительного, так и слухового анализаторов только улучшает восприятие происходящего.

Оратор должен помнить, что публичное выступление — это такая же импровизация, как и вся наша жизнь. Получите удовольствие. Развлекитесь. Когда вы чувствуете себя лучше, вы более эффективно общаетесь.

Основными разновидностями выступлений лидеров перед массами являются: • воодушевляющая речь (должна содержать в себе прямой призыв к чувствам);

- убеждающая речь (имеет своей целью решение конкретной задачи);
- призывающая речь (имеет своей конечной целью убеждение слушателей в необходимости некоего действия).

Все они относятся к разряду агитационных: лидер должен агитировать за себя, за свое движение, воодушевлять своих сторонников, нести свои идеи в массы, осуществлять агрессивную пропаганду. Естественно, что в реальности эти разновидности выступлений перекрывают друг друга, иногда используются комбинированно.

Говорите с вдвое большим напором, чем раньше. Говорите вдвое меньше и делайте вдвое больше пауз. Поначалу страшно делать это, но такой подход работает!

Выводы

- Необходимое качество лидера — ораторское мастерство, артистичная, увлекательная декламация.
- Успешные лидеры всегда тщательно готовятся к публичным выступлениям.

ТЕСТ “ВЛАСТВОВАТЬ ИЛИ ПОДЧИНЯТЬСЯ?”

Таблица 7

Вопросы	Варианты ответов	Баллы
Когда я нахожусь в группе людей, то само собой получается, что я становлюсь во главе их	Да	2
	Не всегда	1
	Нет	1
Меня считают человеком, которому обычно приходят в голову хорошие идеи, когда нужно решить какую-нибудь проблему	Да	2
	Не уверен	1
	Нет	1
Как правило, в моих конфликтах с другими я не бываю виноват	Да	2
	По-разному	1
	Нет	1
Когда мне достается роль руководителя, я воздерживаюсь от критики	Да	1
	Иногда	1
	Нет	2
Я делаю людям резкие критические замечания, если они того заслуживают	Да	2
	Иногда	1
	Нет	1

Таблица 7 (Продолжение)

Вопросы	Варианты ответов	Баллы
Я настаиваю, чтобы мои распоряжения строго выполнялись	Да	1
	Иногда	1
	Нет	2
Мне становится не по себе, если дело требует от меня действий, которые как-то повлияют на других людей	Да	1
	Иногда	1
	Нет	2
У меня есть такие качества, по которым я определенно превосхожу других людей	Да	2
	Не уверен	1
	Нет	1
Если я получаю нерациональное распоряжение «сверху», то	Всегда поступаю по-своему	1
	Бывает по-разному	1
	Все равно выполняю его	2
Меня смущает ситуация, когда мне кто-нибудь прислуживает	Да	1
	Иногда	1
	Нет	2
Думаю, что обо мне правильнее сказать, что я	Уверенный и спокойный	1
	Инертный	1
	Энергичный и напористый	2
Иногда я говорю посторонним людям то, что кажется мне важным, даже если они меня об этом не спрашивают	Да	2
	Иногда	1
	Нет	1
Даже если все против успеха какого-либо моего начинания, я все равно считаю, что надо рискнуть	Да	2
	Иногда	1
	Нет	1

Обработка результатов

От 17 до 26 баллов. Вы сильный и властный лидер, самоуверенный, не признающий над собой чужой власти, способный идти против норм и правил, если это потребуется для дела. Но порой вам бывает сложно руководить профессионалами и квалифицированными специалистами и творческими коллективами.

От 10 до 16 баллов. Вы сочетаете умение подчиняться с умением управлять другими, уверены в себе, способны быть хорошим

советчиком, наставником, руководителем. Такая “золотая середина” является проявлением хорошей приспособленности к деятельности в различных условиях.

9 баллов и меньше. Вы склонны к подчинению. Вам свойственны кротость, послушание, привычка уступать дорогу другим, согласие с группой даже в тех случаях, когда это противоречит вашим внутренним убеждениям. Часто оказываетесь в зависимом положении. В случае неудачи совместных действий берете вину на себя. Скорее всего, это следствие преувеличенного доверия к другим и неуверенности в том, что вы сами способны принимать решения и нести ответственность за их выполнение.

В НУЖНЫЙ МОМЕНТ ВСПОМНИТЕ

Судьба — это не дело случая, а результат выбора; судьбу не ожидают, ее создают.

Вильям Бриан

Все, что есть хорошего в жизни, либо незаконно, либо аморально, либо ведет к ожирению.

Первый постулат Пардо из первого закона Мерфи

Никогда не спорьте с дураком — люди могут не заметить между вами разницы.

Первый закон спора

Берись за все, что ты знаешь и умеешь или мечтаешь знать и уметь. В смелости заключается гениальность, власть и волшебная сила:

В. Гёте

Единственный способ установить границы возможного — это выйти из них в невозможное.

Второй закон Кларка

Великие дела нужно совершать, а не обдумывать бесконечно.

Юлий Цезарь

Во всяком великом деле, чтобы добиться успеха, нужна некоторая доля безумия.

Уильям Шекспир

Многие истины были вначале кощунством.

Бернард Шоу

Существуют только ошибки.

Аксиома Робертса

Что для одного ошибка, для другого — исходные данные.

Следствие Бермана из аксиомы Робертса

Успех — это еще не точка, поражение — это еще не конец. Единственное, что имеет значение, — это мужество.

Уинстон Черчилль

Чего не знает человек? Он не знает разве что предела своей силы.
Восточная мудрость

Под давлением все ухудшается.

Закон термодинамики Мерфи
Никогда не пытайтесь повторить удачный эксперимент.

Закон лаборатории Фетта
Больше всех рискует тот, кто не рискует.

Иван Бунин
Когда опасность за плечами — рискуй!

Фридрих Шиллер
Тем, кто хочет добиться цели, не следует проявлять милосердие.

Каутилья, индийский философ
Лидерство—это власть над людьми. Над телом — но самое главное, над разумом. Как один человек утверждает свою власть над другим? Заставляя его страдать. Власть состоит в том, чтобы причинять боль и унижать. В том, чтобы разорвать сознание людей и составить снова в таком виде, в каком это угодно лидеру.

Дж. Оруэлл
Власть должна быть загадочной. Близость уменьшает уважение.
Клавдиан

Не принимайте жизнь всерьез — вам все равно не выбраться отсюда живым.

Элберт Хаббард
Если ты хорош — будь собой. Если плох — будь кем-нибудь другим.

Э. Кроткий
Умение общаться с людьми — это товар, который можно купить так же, как сахар и кофе... И я заплачу за такое умение больше, чем за что-либо на свете.

Дж. Рокфеллер
Два уха и один язык нам даны для того, чтобы больше слушать и меньше говорить.

Зенон-стоик, греческий философ
Слова — самый сильный наркотик, используемый человеком.

Редьярд Киплинг

ГЛАВА 4

Лидер и его команда

СТО КОНЕЙ К ОДНОМУ БЕРЕГУ

Талантливые декларации трудно переоценить, но они должны быть насыщены существенным содержанием. И потому для лидера не менее важно найти объединяющую силу, способную увлечь сознание ведомых и тем самым превратить их из бездушных, хладнокровных исполнителей в добровольных, увлеченных, рьяных сподвижников. Следовательно: лидер — это генератор объединяющих идей.

Нам хорошо известны идеи, увлекшие многомиллионные массы России вслед за большевиками. Они были просты, ясны и понятны: “Грабь награбленное!”, “Землю тем, кто ее обрабатывает!”, “Фабрики рабочим!” и так далее.

То, что большинство громогласно продекларированных большевиками идей не воплотились в жизнь и были попросту спекулятивными приманками для оболванивания народа, — предмет иного разговора. И это уже отдельная тема, которую мы также затронем. Здесь же речь идет о силе объединяющей идеи, а продекларированные большевиками идеи со всей очевидностью продемонстрировали их идеологическое преимущество.

Расплывчатые, архаичные идеи белых увлекли под их знамена сотни тысяч, в то время как большевистские призывы снискали миллионы последователей, и прежде всего потому, что большевики по крайней мере на первом этапе своей деятельности продемонстрировали заинтересованность в судьбе народа, то есть уважение к его интересам!

Первичным основным для лидера является его дело, и он должен безоговорочно верить в него и вселять эту уверенность коллективу. Весьма немаловажным фактором утверждения влияния на команду вопреки приведенному выше примеру с большевиками является умение держать слово.

Лидеры выполняют обещания. По крайней мере стараются или не дают таких, каковых не могут исполнить. Твердость слова — один из краеугольных камней в фундаменте успешного авторитета лидера.

Лидеры не становятся заложниками своего успеха. Лидер никогда не позволит себе и своей команде почивать на лаврах, ибо коллекционирование газетных вырезок о былом триумфе превращает героя в чудовище.

Как лидеры мотивируют членов своей команды? Для начала — восточная притча.

Однажды отряд самураев попал в западню в ущелье. Выбор свелся к тому, что либо сдаться на милость неприятеля, либо сражаться

и погибнуть. Воины были подавлены и потеряли свой боевой дух. Тогда вышел главный самурай и сказал: “Договоримся так. Я бросаю жребий. Если монета выпадет орлом, мы сражаемся. Если решкой — мы сдаемся”.

Он высоко подбросил монету в воздух. Все, затаив дыхание, ждали — каков будет их жребий. Когда монета упала, ее поднял слуга самурая и всем показал орла. И самурай повел своих людей в бой, и они победили. Позже слуга, возвращая самураю монету, заметил, что с двух сторон монеты был орел.

Вера в себя, в свое дело, настроенность на победу — вот главные критерии мотивации.

В качестве примера приведем фрагмент речи Наполеона перед походом в Италию через Альпы: “Солдаты! Вы раздеты, плохо накормлены, вы требуете всего этого от правительства, но у него ничего нет. Ваше терпение и ваше мужество в этой каменной пустыне достойны восхищения, но оно не принесет вам ни славы, ни хлеба, Я поведу вас в плодороднейшие равнины мира! Вас ждут цветущие долины и богатые страны. Вы найдете там почет, наслаждение и богатство. Неужели вам не хватит мужества и упорства?”

Что же это такое — мотивация? Что заставляет людей даже рисковать своей жизнью во имя достижения цели или отдавать себя целиком и полностью какому-то общему делу? Это видение четкой перспективы, это главные идеи, в которых заключен смысл человеческих усилий на каком-то отрезке жизни. Люди только тогда поддаются мотивации, когда существует конкретный мотив для того, чтобы работать особенно хорошо, жертвенно, а не просто выполнять работу или лишь терпеть ее как необходимость для получения прожиточного минимума. Решающей в этом деле является причина, побуждающая к действию.

Члены команды лишь тогда будут иметь наивысшую мотивацию и работать с полной отдачей сил, когда общее дело, общая идея будут гармонично сочетаться с ценностными представлениями каждого члена команды.

На наших тренингах мы отрабатываем основные приемы психологического воздействия, используемые лидерами при мотивации членов команды:

- прием присоединения к чужим проблемам;
- прием “мы — одного поля ягоды”;
- прием “обращение к совести”;
- прием “это интересно!”;
- апелляция к чувствам вины и сострадания;
- прием “потерпите еще немного, еще чуть-чуть”;
- апелляция к общечеловеческим ценностям;
- эксплуатация гражданской патетики;
- провокация;

- прием возвратного действия.

Мотивирование команды задача не из легких. И не всем она бывает по плечу. Каковы главные причины провалов?

Лидер не гибок в своих мотивировках, не умеет использовать все возможные средства для мотивации и не отслеживает результаты.

Выводы

- Лидер — это генератор объединяющих идей. Первичным и основным для лидера является его дело, и он должен безоговорочно верить в него и вселять эту уверенность коллективу.

- Для лидера важно найти объединяющую силу, способную увлечь ведомых и тем самым превратить их из бездушных, хладнокровных исполнителей в добровольных, увлеченных, рьяных сподвижников.

- Успешный лидер работает с высокой мотивацией. Вера в себя, в свое дело, настроенность на победу — вот главные критерии мотивации.

ПРЕИМУЩЕСТВА ОДНОЙ “МАСТИ”

Чтобы достичь цели, необходимо умение лидера создать команду и увлечь людей конкретной идеей. Мощное чувство власти и спонтанное управление людьми — отличительная черта лидера.

Лидер побеждает, только опираясь на помощь команды. Петр Первый, Екатерина Вторая, Ленин, Сталин, Ельцин — у каждого из них была своя команда. Горбачев оказался лидером без команды, и результат всем известен. Даже команда Ивана Грозного с 1565 по 1572 г., та самая опричнина, несмотря на всю одиозность ее деятельности, способствовала абсолютизации самодержавной власти, что и было главной целью государя. А ведь в нашем разговоре главный предмет — это поставленная цель.

Да, в сущности, деятельность команды любого лидера, будь то Бонапарт, Александр Македонский, Изабелла Кастильская или Ленин, вряд ли отличалась достижением гуманистических ценностей. Этим разве только Христовы апостолы могут похвалиться, да и то не все... Но судить с точки зрения достигнутого результата о деятельности команды Христа... Не нам судить! И не будем, но... все же один очевидный прокол в подборе кадров — налицо. И от этого факта никуда не скроешься... Короче, великий сталинский лозунг “Кадры решают все!” по-прежнему остается одним из важнейших на повестке дня. -

Существует ли магическая формула идеальной команды?

Начнем с того, что теоретических команд не существует. Закончим тем, что жизнь постоянно показывает и подсказывает нам лучшие образцы команд, надо только это увидеть.

Тот, кто играет в карты — в преферанс или даже в простенького “дурачка”, — хорошо знает преимущества набора карт одной масти.

А если это еще и козыри, то, как говорится, “против лома нет приема”.

Сама собой напрашивается параллель и со спортивной командой, где всегда жестко и четко распределены роли ее членов: капитан, нападающие, защитники, вратарь. (Принцип спортивной команды: во лбу солнце, на затылке месяц, по бокам звезды.)

Рубен Варданян, президент группы компаний “Тройка-Диалог”: Команда — это когда, бросив мяч, можно не беспокоиться: его обязательно подхватит товарищ. И ты, в свою очередь, подхватишь мяч, даже если тебе придется упасть.

В команду входят люди не только по принципу должностных обязанностей, но и по критерию моральных принципов и межличностной совместимости, “масти”.

Илья Михайленко, генеральный директор компании “Ренессанс Страхование”: Мы играем на одном поле, у нас общие цели, мы в одной лодке и плывем в нужном направлении.

Кстати, о лодке...

Тот, кто хорошо знаком с мифами Древней Греции, знаком и с одним из образцов слаженной команды. Только вряд ли об этом догадывается.

Итак, вспомним поход аргонавтов за золотым руном в Колхиду под руководством Ясона. Ясон (лидер) собрал для участия в походе более полусотни самых прославленных сынов Эллады. Аргонавты предполагали, что в Колхиду их поведет Геракл — самый сильный и самый прославленный из героев. Но одержимый суперидеей Ясон (золотое руно вернуло бы ему царскую власть, отнятую Пелием) сделал Геракла сначала своей правой рукой (вице-лидером), а затем и вовсе оставил его где-то в пути за ненужностью. Кормчим он назначил астронома Тифия, профессиональные знания и чутье которого не подвергались сомнению (ведущий специалист). Орфею была отведена роль искусного покорителя сердец людей и богов, и даже зверей: так воздействовала на каждого из них его магическая музыка (в сущности, он выступил в роли манипулятора коллективным бессознательным). Ну а на носу “Арго” Ясон поставил правнука Посейдона Линкея, от взгляда которого ничего не могло скрыться ни на земле, ни под нею (эксперт, аналитик).

Другой образец слаженной игры лидера и команды дал в своем романе “Мастер и Маргарита” Михаил Булгаков. Воланд, Азazelло, Коровьев, Гелла, Бегемот — блистательно сыгранный ансамбль, где каждый “играет свою скрипку”.

Члены команды обязательно должны быть сыграны. Они обычно всегда говорят “мы”, потому что чувствуют себя частью целого.

Семен Кукес, президент Тюменской нефтяной компании: Команда — коллектив людей, объединенных общим делом, задачами, целью, духом, подходами к решению проблем и не вызывающих как минимум аллергии друг у друга. Это не исключает, впрочем,

ожесточенных споров и даже конфликтов.

На Западе формирование команды происходит не снизу вверх, а наоборот. Считаю это правильным.

Михаил Смирнов, МТС: За большие деньги можно нанять специалиста. Команда формируется в течение длительного времени, -растет вместе с компанией. Просто приобрести ее за деньги нельзя.

Джонсон Хагажеев, генеральный директор ОАО -"Горно-металлургическая компания "Норильский никель"": Почему я предпочитаю растить членов управленческой команды из персонала компании? Потому что мы одной крови. Возможно, я несколько консервативен. Но покупать чей-то интеллектуальный потенциал — это слишком легко и просто. Между "по любви" и "за деньги" я выбираю первое.

Тагир Яппаров, президент "АйТи": Пришлый человек может стать членом команды только в том случае, если уже сформирован костяк, который является важнейшим носителем корпоративной культуры. А если команда полностью набирается со стороны, это возможно только в сверхкризисной ситуации и означает фактически смену модели управления.

Евгений Берштам, первый заместитель председателя правления "Альфа-банка": При формировании команды необходимо учитывать не только профессиональные навыки и опыт людей, но и их личностные и даже психофизические качества — темперамент, коммуникабельность, способность переносить нагрузки. Все это влияет не только на работоспособность, но и на совместимость людей в команде, поскольку ее членам приходится постоянно общаться друг с другом.

Главный принцип лидера: перед ним все равны. Успех членов своей команды он воспринимает как норму. К этому трудно привыкнуть сразу, но без этого не вырваться вперед. Лидер постоянно внушает каждому из членов команды: "Ты способен на большее". Так стимулируются активность и инициатива. Команда совершенствуется, опираясь на свои достижения.

Но успешные лидеры знают, что генофонд организации требует постоянного обновления. Для этого нужно забыть устои и установки старого порядка и распахнуть двери перед чем-то новым, более перспективным. Но еще лучше пригласить новых партнеров с новыми идеями.

Василий Васин, президент группы компаний R-Style, генеральный директор компании RSI: Мы существуем 10 лет. За это время, конечно, люди приходили и уходили. Оставались те, кто обладал главным, по-моему, качеством: способностью воспринимать новое и изменяться самому. Темп жизни таков, что скорость реакции на ее изменения становится фактором успеха в бизнесе.

Николай Николенко, вице-президент ЗАО "Промышленно-

страховая компания”: В команде должны быть люди, которые не боятся взять на себя ответственность за тот или иной участок. Нельзя ведь приказом по компании назначить кого-то членом команды. Чаще всего человек говорит: “Я беру на себя ответственность за такой-то участок, поработаю полтора-два года, но я его вытяну”. Такие вопросы мы решаем действительно в узком кругу, и говорим:

берешься — хорошо, давай, вперед!

Вопросы, которые лидер должен задавать себе постоянно:

1. Ясно ли каждый член команды осознает общую цель?
2. Работает ли каждый ради достижения общей цели?
3. Работает ли в команде принцип взаимовыручки?
4. Честны ли друг с другом члены команды?
5. Обладает ли команда всем набором профессиональных и человеческих качеств для успешного выполнения конкретно поставленной задачи?
6. Четко ли распределены обязанности между членами команды?
7. Вовлечены ли все члены команды в процесс принятия решений?
8. Имеете ли вы как лидер высокий авторитет у команды?

Выводы

- Лидер побеждает, только опираясь на помощь команды. Команда — это коллектив людей, объединенных общим делом, задачами, целью, духом, подходами к решению проблем и не вызывающих аллергии друг у друга.

- Мощное чувство власти и спонтанное управление людьми — отличительная черта успешного лидера.

- Главный принцип лидера: перед ним все равны.

- Успех членов своей команды лидер воспринимает как норму. Он постоянно внушает каждому из членов команды: “Ты способен на большее”.

ПРЕДАННОСТЬ ЛИДЕРУ

Не секрет, что в достижении цели любой лидер имеет свой явный или скрытый интерес. И это нормально. Он ясно видит, как можно достичь цели, и в нужный момент буквально гипнотизирует людей, направляя их совместные усилия в одно русло. Признак верного пути: каждый старается сделать во имя идеи (на самом деле — для лидера) все, что он может. Любая команда сильна только тогда, когда действует принцип личной преданности лидеру.

Чтобы добиться этого, он должен уметь поставить каждого в жесткую психологическую зависимость от себя. Но сделать это так, чтобы человек почувствовал себя при этом героем или по меньшей мере испытал чувство комфорта. Лидер как никто создает судьбоносность личных взаимоотношений. Примеров тому не счесть.

Как известно, в момент бегства Наполеона с острова Эльба

маршал Ней благополучно состоял на королевской службе, и даже поклялся Людовику XVIII “привезти чудовище в железной клетке”. Но стоило императору при встрече сказать несколько слов своему блистательному маршалу, и Ней растаял, бросился в объятия к тому, кого он только что хотел арестовать. Чем для Нея это кончилось, нам хорошо известно — после Ватерлоо Мишель Ней был расстрелян, но это уже другая тема...

У нас же речь идет о колоссальной роли личного влияния на окружение. Ведь Ней, как человек неглупый, волевой, состоявшийся, мог вполне осознавать жуткую бесперспективность новой наполеоновской авантюры. Ему как никому были известны страшные результаты хоть того же похода на Россию. И что же? Ничто не остановило маршала на краю очевидной для него пропасти, в его неустойчивом порыве любви и преданности к своему императору.

На примерах крупных политиков, военачальников и бизнесменов легко проследить одну важную особенность: все они умели пробуждать героев в своих командах, будь то армия, концерн или весь вверенный им народ.

Александр Суворов сумел внушить своим солдатам, что все они герои, — и с преданной ему армией одолел непреодолимые Альпы.

Известен исторический факт, что Юлий Цезарь и Александр Македонский знали по имени каждого из своих 30 000 воинов, и каждый из них чувствовал себя героем, лишь услышав свое имя из уст великих полководцев.

Не случайно воины не предали даже мертвого Александра Македонского. Он был не только непревзойденным воителем, но и непредсказуемым миролюбом. Мечтая объединить народы всех завоеванных земель, Александр Македонский в 323 году нашей эры устроил самый грандиозный в истории свадебный пир: десять тысяч греческих воинов одновременно женились на десяти тысячах персидских девушках. А сам Александр выбрал в жены дочь персидского царя Дария Третьего. Даже то обстоятельство, что он уже был к тому моменту женат на красавице Роксане, дочери правителя Бактрии, не остановило Александра.

Да только воистину сказано: дорога в ад вымощена благими намерениями. На одном из нескончаемых свадебных пиршеств Македонский вдруг ослабел и умер. Спор за право обладать телом легендарного героя перешел в войну, в горниле которой погибли первая жена Александра и его малолетний наследник.

Итак: личные взаимоотношения с командой важны как фактор, вызывающий не только уважение и стремление отличиться, но даже преклонение и самопожертвование. (Вот здесь-то за примерами далеко ходить не надо: взять хотя пилотов-самоубийц, посланных Усамой бен Ладеном на верную смерть.)

Даже если вы не замахиваетесь на такие победы, все равно

должны четко усвоить: в одиночку не победить. Лидер должен чувствовать себя героем всегда, а в членах команды пробуждать героев в нужный момент.

Выводы

- Любая команда сильна только тогда, когда действует принцип личной преданности лидеру. Чтобы добиться этого, лидер должен уметь поставить каждого в жесткую психологическую зависимость от себя.

- В достижении цели любой лидер имеет свой явный или скрытый интерес.

- Лидер должен чувствовать себя героем всегда, а в членах команды пробуждать героев в нужный момент.

ЧЕТЫРЕ КРАЕУГОЛЬНЫХ КАМНЯ

Что влечет к лидеру ведомых? Ведомые всегда пойдут за тем, кто обеспечит им достижение желаемого.

Как ни странно, большинство людей устраивает быть ведомыми, подчиняться. Они осознанно или неосознанно ищут ведущего, за кем идти, кто возьмет ответственность за их будущее. Это аксиома.

И здесь нам, видимо, придется пересмотреть сложившийся в обществе подход к теме культа личности, ведь это понятие не может быть ограничено лишь его одиозностью. Роль личности лидера в социуме не может быть переоценена, ибо она очевидна, ведь нам известны не только Гитлер, Сталин и Саддам Хуссейн, но и Христос и Будда, Александр Македонский, Юлий Цезарь, Александр Невский и Дмитрий Донской, Кутузов и Ермолов, Бонапарт и Бисмарк, Александр II Освободитель и многие другие.

Императрицу Екатерину Вторую некий иностранный посол однажды спросил: “Как вы, Ваше Величество, добиваетесь того, что ваши непослушные дворяне вас всегда слушаются?” — “Я никогда не заставляю их делать то, что им не выгодно”, — ответила государыня.

У каждого человека есть, по меньшей мере, четыре жизненных интереса.

1. Здоровье.
2. Деньги.
3. Круг общения.
4. Уровень социальной значимости.

Если в основу достижения цели заложить все эти составляющие, то можно построить фундаментальное здание. Если ограничиться только тремя — конструкция может оказаться неустойчивой, двумя — вообще получится нечто вроде избушки на курьих ножках.

Людям надо дать веру не только в то, что они заработают, но и в то, что они будут защищены, работая с вами, что они будут иметь возможность реализовать себя, быть причастными к какой-то

социально значимой идее. Не важно, какая она: религиозная, политическая, или это общечеловеческие ценности, или патриотические мотивы. Людям нужна эмоциональная поддержка. Если вы владеете необходимыми для этого приемами, вы — лидер, если нет — останетесь ведомым.

Люди всегда устремляются за тем, кто способен быстро и эффективно решить их насущные проблемы. И искушенный лидер обещает людям решить их проблемы. (Другое дело, что на практике эти обещания многими быстро забываются и не выполняются.)

Вот самый простой пример решения общих проблем лидером.

На одном из многочисленных островов в Индийском океане живущие там туземцы, устраивая праздник, предлагают такую забаву. На высокой пальме развешиваются подарки, и каждый из юношей, продемонстрировав свою ловкость и не используя подручных средств, должен достать себе приглянувшийся подарок. Но залезть на дерево чрезвычайно трудно, поскольку ствол у него гладкий, и большинство претендентов просто падают вниз, так и не добравшись до желанного приза.

И вот на одном из праздников самый ловкий юноша, подумав, предложил следующее. Он собрал команду претендентов, и они, забираясь по дереву, становились друг на друга, создавая живую пирамиду. В результате последний забрался на самый верх дерева и снял все подарки/которые они и поделили на всю команду;

Вот несложная формула успеха работы лидера, составленная редакцией журнала “Форчун” (США):

“Находи простые решения сложных проблем.

Обладай видением. Люди хотят идти за теми, кто знает, куда идти, они хотят знать, почему их ведут именно туда, а не в другую сторону, и они не переносят, когда цель постоянно меняется.

Доверяй своим подчиненным. Ответственность должна распределяться по всем ступеням служебной лестницы.

Будь хладнокровен. Демонстрируй свое хладнокровие в кризисных ситуациях. Это побуждает окружающих хранить спокойствие и действовать продуманно.

Не бойся рисковать. Лидеры побуждают своих подчиненных не только идти на риск, но и открыто признавать ошибки, допускаемые в поисках нового. Ничто другое не мобилизует людей так, как осознание того, что малейшая оплошность может означать крах всей карьеры.

Будь экспертом. Каждый на всех ступенях служебной лестницы должен быть убежден: лидер знает по меньшей мере столько же, сколько они сами.

Стимулируй появление разных точек зрения. Если ты окружен людьми, которые говорят тебе только “да”, значит, либо ты сам, либо они занимают не свое место”.

Выводы

- Большинство людей устраивает быть ведомыми, подчиняться. Они осознанно или неосознанно ищут ведущего, за кем идти, кто возьмет ответственность за их будущее.

- Люди всегда устремляются за тем, кто способен быстро и эффективно решить их насущные проблемы. И искушенный лидер всегда обещает людям решить их проблемы.

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

Лидер обладает способностью находить элегантные, простые решения сложных проблем.

Как ему это удастся? Как это происходит? Приведем шаржированную формулу дискуссии: “Баран выразил общее недоумение. Заяц выразил общее опасение. Потом встал Лев и выразил общее мнение”. А теперь приведем мнения реальных “львов”.

Александр Изосимов, генеральный директор ООО “Марс”: Лидер несет ответственность за результат. В обсуждении проблемы и выработке решения могут участвовать и двадцать человек, и двести — в зависимости от того, какие подразделения будут задействованы в -исполнении решения. А вот ответственность несет лидер и его ближайшее окружение.

Рубен Варданян, президент группы компаний “Тройка-Диалог”: Есть несколько теорий, описывающих принятие решений в командах. На одном полюсе — лидер принимает решение и информирует о нем команду. На другом — лидер участвует в выработке решения на правах простого члена команды. Видимо, истинное лидерство заключается в способности переходить в нужное время от одного полюса к другому.

Марат Айнетдинов, президент страховой группы “Прогресс-ГАРАНТ”: Абсолютное право принятия окончательного решения, несомненно, принадлежит лидеру. Потому что на нем лежит ответственность за все решения, коллегиальные или единоличные.

Сергей Саркисов, генеральный директор “РЕСО-Гарантия”: Для меня первично мое решение. Но я не принимаю решений спонтанных или необоснованных. Просто у меня больше опыта и информации, я знаю мнение ведущих акционеров. Однако я считаю, что плох тот лидер, чьи решения входят в противоречие с действиями команды. Это уже управленческое искусство, и в арсенале лидера могут быть и хитрость и интрига, без которых бывает невозможно убедить своих партнеров, чтобы при отработке решения они поддержали лидера.

Павел Лежанкин, генеральный директор ОАО “УАЗ”: Безоговорочное мнение одного руководителя скорее будет ошибочным, чем объединенное мнение команды, которое более обдуманно и взвешенно, поскольку формируется в дискуссиях и спорах. Однако

бывают исключительные случаи, когда необходимо единоличное решение лидера команды.

Жизнь показывает, что мы чаще сожалеем о том, что не сделали, чем о том, что сделали. Если вы не будете принимать решений, вы будете постоянно о них думать. Вы будете чувствовать усталость, мучиться неопределенностью и не спать по ночам. Принимайте решения и спите спокойнее.

Каким образом принимаются жизненно важные решения? Хорошо, если вы анализируете ситуацию. Прекрасно, если вы прислушиваетесь к своим внутренним ощущениям. Лучшие решения обычно складываются из сочетания логики и интуиции, мысли и чувства. Ясно представьте себе результат: как выглядит, звучит, чувствуется ваша концепция? Визуализируйте или нарисуйте ее. Пусть вам приснится решение проблемы: перед тем как лечь спать, скажите себе, что вы хотите “увидеть его во сне”.

Когда вы приняли решение, придерживайтесь выбранной линии, не отступайте от нее и не подвергайте его сомнению.

Часто создается впечатление, что люди, получившие власть, кардинально меняются. Быть лидером — значит взять на себя главную ответственность за дело и его развитие. Ее невозможно переложить на кого-то, как невозможно, чтобы кто-то за тебя родился. Поэтому так одиноко тем, кто наверху, никто не может помочь нести ему это бремя, никто не способен понять их до конца. Эта притча о них.

“Глаз однажды сказал своим друзьям — чувствам: “За этими долинами — красивая гора, увенчанная шапкой облаков”.

Прислушавшись, ухо спросило: “Где же она? Я не слышу ее голоса”.

И рука сказала: “Там ничего нет. Я ощущаю лишь пустоту”.

А нос заметил: “И быть не может, ибо я не чувствую никакого запаха”.

И глаз усмехнулся про себя, а его друзья собрались на совет и долго рассуждали, что привело их собрата к такому ложному мнению, и в конце концов решили:

“Глаз явно спятил””.

Выводы

- Лидер обладает способностью находить элегантные, простые решения сложных проблем.

- Лучшие решения обычно складываются из сочетания логики и интуиции, мысли и чувства.

- Лидер всегда несет ответственность за результат.

ЦЕЛЬ ПОСТАВЛЕНА И БУДЕТ ДОСТИГНУТА

Цель должна иметь четкую, положительную, однозначную, короткую и выразительную формулировку. Цель после принятия решения становится законом.

Требования к целям сводятся к следующим принципиальным позициям.

Цели должны быть достижимыми, то есть реальными, учитывающими личный потенциал лидера, потенциал его команды и условия среды.

Цели должны быть гибкими, иметь возможность для последующей корректировки в связи с изменениями в жизни. Цели корректируются всякий раз, когда требуют обстоятельства

Цели должны поддаваться количественному измерению.

Цели должны быть конкретными, чтобы можно было определить, в каком направлении необходимо движение.

Цель лидерства состоит в том, чтобы мобилизовать людей на высокие достижения в выбранном направлении. Цель связывает стратегию и людей. Лидер несет ответственность за цели, установленные в модели прогнозируемого будущего.

При разработке долгосрочной перспективы организации, которой управляет лидер, анализируется как внешняя среда организации, так и внутренняя ее среда. Под внешней средой подразумеваются конкуренция, правовое поле и прочие важные моменты. Под внутренней средой подразумеваются психологический климат, ресурсы и финансовые возможности организации.

Для того чтобы успешно выживать в долгосрочной перспективе, лидер должен предвидеть как возможные трудности и ограничения во внешней среде, так и новые возможности. Поэтому лидер должен уметь прогнозировать угрозы и возможности, которые могут появиться в будущем. В связи с этим лидер должен реалистично оценивать сильные и слабые стороны своей команды и организации.

Успеха можно добиться только тогда, когда четко представляешь себе, чего хочешь. Если ты видишь свою цель, определяешь средства и способы ее достижения и мобилизуешь свои силы на реализацию своего желания, тогда ты хозяин своей судьбы, ты лидер в команде.

Техника “Визуализация цели”. Представьте свою цель в виде мишени. Выпуская стрелу из лука, слейтесь с ней воедино, представьте, что вы и есть эта стрела. Проводите ее мысленно в самое “яблочко”.

А теперь мысленно представьте себе то, что вы хотите получить в результате достижения цели. Подробно, шлифуя мельчайшие детали. Определите время достижения цели, способы и так далее.

Вновь представьте свою цель в виде мишени. Что вы видите на мишени? Что вы чувствуете в этот момент? Что слышите? Выделите невербальные сигналы.

Уберите все промежуточные этапы достижения цели.

Слейтесь с достигнутой целью и посмотрите назад: а нужно ли было стремиться к ее достижению? Свое ли желание вы реализовали? Что вы выиграли? Что проиграли?

Если вы довольны результатом, переходите к действию.

Оцените свой потенциал. Соберите необходимую информацию, обработайте ее. Определите конкретные этапы достижения цели. И вперед, флаг вам в руки!

Впрочем, стоит обратить внимание и на некоторые существенные моменты, препятствующие достижению цели. Как только начнете спотыкаться, вам это очень поможет. Итак, что мешает реальному достижению поставленной цели?

Боязнь расширить границы своей мечты.

Страх перед провалом. Чужой негативный опыт в некоем подобном мероприятии.

Работа, организованная по шаблону, с использованием стереотипных представлений о методах достижения цели.

Дискомфорт при взгляде на предварительные или промежуточные результаты.

Цель не является приоритетной, не имеет для вас первостепенной важности. Потеря концентрации внимания и усилий на достижении цели.

Выбор чьей-то чужой цели, а не собственной, попадание под чужое влияние.

Нежелание вовремя обратиться за помощью.

Выводы

- Цель лидерства состоит в мобилизации людей на высокие достижения в выбранном направлении.

- Лидер несет ответственность за цели, установленные в модели прогнозируемого будущего.

УМНЫЙ, УМНЫЙ И ЕЩЕ УМНЕЕ

Как вы полагаете, что выгоднее: жить своим умом за чужой счет или чужим умом за свой?

Перед каждым лидером неизбежно встает трудноразрешимая альтернатива: быть в своей команде самым умным или добиться блестящего результата?

- Сын мой, разве ты не знаешь, как мало надо ума, чтобы управлять миром?

Эту крылатую фразу, по преданию, произнес римский папа Юлий III в ответ на речь некоего монаха, в которой тот выразил сочувствие папе по поводу лежащего на нем тяжкого бремени управления миром.

Как бы парадоксально это ни звучало, лидер не обязательно должен быть самым умным. Ведь если брать по большому счету, то самые умные — это мыслители. Но как правило, они обычно бездействуют, выступая в роли наблюдателей, в лучшем случае просветителей и не лучших советчиков. А лидер — это всегда человек действия.

Но вернемся к нашим баранам...

Итак, перед каждым лидером всегда встает трудноразрешимая альтернатива: быть в своей команде самым умным или добиться блестящего результата? По-настоящему успешные лидеры выбирают второе: Они просто привлекают к работе самых разнообразных людей: умных, одержимых, непредсказуемых. Тем более что наше сумасшедшее время требует организации с высоким отклонением от стандартов. Во всяком деле должна присутствовать доля абсурда или парадокса. Собственно, без этого не обошлось ни одно великое открытие, хотя всегда скептики и посредственности зубастой преградой стояли у них на пути.

“Я больших умов не боюсь. Большие умы делают большую славу царствованию”, — говорила Екатерина Вторая Екатерине Дашковой.

Вспомним общение Екатерины Второй с Вольтером, Ивана III с Аристотелем Фиорванти, Петра с Лефортом, да и с тем же Меншиковым. Само собой разумеется, что ни одному человеку на свете не под силу знать все. “Я знаю, что я ничего не знаю”. Следовательно, лидерам ничего не остается, как окружать себя людьми умнее себя, оставляя за скобками чувство ревности к их интеллектуальному превосходству. Чрезмерная осмотрительность, псевдоблагоразумие: “как бы чего не вышло”, перестраховка и упор на угодливых лакеев и холуев неминуемо приведут к краху всякое начинание. Если же вы -нанимаете, приближаете и поощряете людей более талантливых, чем сами, очень скоро заработаете репутацию умного, проницательного и смелого лидера.

И Александр Македонский, и Бонапарт, и все прочие вершители судеб человечества лишь умело объединяли и направляли интеллектуальные усилия своих сподвижников. Ней, Мюрат, Макдональд, Даву и другие маршалы первой империи обрели свои маршальские жезлы и мировую славу лишь благодаря своему гениальному императору. Великие деяния Жукова и Рокоссовского, Курчатова и Королева в нашей истории так же неотъемлемы от сталинской десницы, как подвиги поименованных выше французских маршалов от их “императора.

В сущности, лидер, умело использующий ум, знания, таланты и динамичность других людей, не только экономит свои силы и время, но и получает неограниченную власть, силу и славу.

Выводы

- Лидер необязательно должен быть самым умным в своей команде.

- Лидер, умело использующий ум, знания, таланты и динамичность других людей, не только экономит свои силы и время, но и получает неограниченную власть, силу и славу.

НЕ СОТВОРИ СЕБЕ КУМИРА

Успешный лидер во все времена выделяет и поощряет таланты, окружающие его, и не пытается свести их к некоему общему знаменателю абсолютного единомыслия.

Но мудрость лидера не только в умении распознавать, выдвижении и поощрении талантов, но также в неусыпном наблюдении, контроле и жестком и безжалостном пресечении вредящей главной цели чрезмерной инициативы. Именно упущения в этой части привели к убийству Цезаря, к восстанию генерала Моро — одного из лучших генералов Наполеона, и, возможно, к отравлению Сталина Берией. И здесь нелишне отметить, что и Брут, и Моро, и Берия в свое время были бесспорными фаворитами в окружении своих вождей.

“Чтобы получить хорошего врага, выбери друга: он знает, куда нанести удар”. Эти слова принадлежат Диане де Пуатье, фаворитке Генриха Второго Французского.

Отсюда тезис: лидер да не сотворит себе кумира из фаворита. Любовь к лучшему из сподвижников не должна стать причиной слепоты лидера, не позволяющей разглядеть вызревшего конкурента. Лидера всегда подстерегает эта опасность: как бы из фаворита не вырос конкурент, который может занять его место. Фаворит очень быстро забывает о добром отношении к себе и воображает, что добился успеха самостоятельно. Он предаст раньше всех, так как легко поддается зависти. Китайская поговорка сравнивает друзей с челюстями и зубами опасного зверя: если ты неосторожен, они схватят и разгрызут тебя.

Поэтому отношения лидера с фаворитом должны иметь ряд особенностей, исключающих саму возможность такого неприятного явления. Чтобы не нажить на свою голову конкурента, в ряде случаев сегодняшним лидерам приходится довольно оперативно решать вопросы кардинально, революционным путем: ликвидировать политическую или общественную организацию, имеющуюся фирму или компанию и образовать новую. Такие случаи нередки, не говоря уже о физической ликвидации конкурента.

В этом смысле для нас поучителен пример Екатерины . Великой, сумевшей на всех этапах ее великого царствования с хирургической точностью избавляться от своих пристрастий, возобладавших за счет приданного им колоссального влияния непомерным тщеславием. И здесь немаловажно отметить поразительную своевременность этих операций: удаление Алексея Орлова и Григория Потемкина позволило царственной “Фелице” направить их мощнейшую энергию в нужное русло и избавить таким образом и себя и государство от мерзостей вроде цареубийства, государственного переворота, публичных казней и прочего подобного.

В этой связи остается не менее привлекательным еще один тезис, рожденный самим Юлием Цезарем: “Разделяй и властвуй”. Это не что иное, как поощрение духа ревности и соперничества среди ближайшего окружения, разумеется, опять же под недреманным, отеческим взором, дабы соперничество не вышло за рамки разумного и полезного общей цели и не превратилось бы в банальную склоку.

Выводы

- Лидер да не сотворит себе кумира из фаворита!
- Любовь к лучшему из сподвижников не должна стать причиной слепоты лидера, не позволяющей разглядеть вызревшего опасного конкурента;

В МАГНИТНОМ ПОЛЕ УДАЧИ

Успешный лидер любит работать с успешными, везучими людьми. Неудачники работают с неудачниками. Лидеры работают с лидерами. Подобное притягивается подобным.

Удачливые люди отличаются своим мышлением и эмоциями. Они никогда не “зацикливаются” на своих промахах и поражениях, но всегда с упоением и восторгом говорят даже о малейших своих достижениях. Они не особенно суеверны, не боятся, что их “сглазят”, в крайнем случае, со смехом могут трижды сплюнуть через плечо или постучать по дереву, дабы не отпугнуть грядущую удачу. А то, что она уже спешит им навстречу, у них нет никаких сомнений. Потому что они хорошо усвоили главный жизненный урок: удача благоволит к тем, кто ее любит и ценит, кто ее не боится, кто чувствует себя при этом счастливым, героем, игроком. Есть люди, которые притягивают к себе удачу своей энергией, талантом, умом, жизнерадостностью. Они являются генераторами, излучателями удачи. С такими людьми нужно объединяться, чтобы оказаться в их магнитном поле удачи, чтобы разделить с ними радость победы, которую они к себе так легко привлекают.

“Распознавай баловней судьбы, чтобы общаться с ними, и неудачников, для того чтобы избегать их. Обычно невезение — это преступление или безумие, и среди тех, кто страдает от него, нет болезни более заразной: никогда не открывай дверь даже для наименьшего из неудачников, ибо, если ты это сделаешь, многие другие войдут, ухватившись за него... Не замарайся злосчастьем других!” — так советовал Бальтазар Грициан.

Эмоциональные состояния действительно заразны, как инфекционные болезни. Если вас окружают невезучие люди, жаждущие помощи и сострадания, ждите, что очень скоро они призовут несчастья и на вашу голову. Прежде чем вы успеете помочь им, они уже заразят вас невезением. Особенным разрушительным действием обладают несчастливые, недовольные и нестабильные люди. И вас уже станут все воспринимать как разносчика инфекции. Стоит “зажать в кулак”

свою неудачу, приклеиться к ней мыслями и чувствами, и вы, как магнитный край со знаком “минус”, начнете притягивать к себе только невзгоды и несчастья. Это давно было подмечено людьми, потому-то и родилась пословица о том, что беда не приходит одна: “Пришла беда — открывая ворота!”

Не программируйте себя на поражение! Почувствуйте себя магнитом, притягивающим удачу!

Техника “Магнитное поле удачи”. Мысленно создайте образ своей удачи. Вообразите, что вы магнит, притягивающий к себе удачу. Вы твердо знаете, что подобное притягивается подобным. Вызовите в себе состояние удачливого, везучего человека и постарайтесь удерживать его максимально долго.

Внешний мир — всего лишь продолжение нашего внутреннего “Я”. А вы — магнит, притягивающий к себе благоприятные обстоятельства для реализации вашей цели.

Вокруг вас создается мощное магнитное поле удачи. На небе появляется огромная радуга, на которой вы размашистым почерком пишете: “Я удачлив!” Услышите свой громовой голос: “Я удачлив!” Вы слышите, как громко звучит музыка вашей удачи?

Почувствуйте, что вы и удача — отныне неразделимы.

Выводы

- Успешный лидер любит работать с успешными, везучими людьми.
- Преуспевающий лидер способен создать вокруг себя магнитное поле удачи.

КОГО ЛЮБИТ РАБОТА?

“Делай, как я!” — формула, проверенная временем и многочисленными историческими примерами. Петр Первый весьма квалифицированно обращался с плотницкими инструментами и корабельными снастями. А. В. Суворов в 69-летнем возрасте преодолел Сен-Готардский перевал во главе своих “чудо-богатырей”.

Что ж, трудно переоценить и тем более оспорить идеологическую и пропагандистскую мощь личного примера, но мы здесь далеки от мысли, что это максимально эффективный и, уж конечно, не единственно возможный стиль руководства.

Сухорукий Иосиф Сталин после мифологической обороны Царицына почти не вылезал из столицы, но кроме строительства Беломорканала осуществил немало серьезных свершений, включая победу над гитлеровской Германией. Основатель всемирно известного автомобильного концерна и поточно-массового способа производства Генри Форд вовсе не стоял у конвейера основанного, им предприятия, хотя в молодости отличался не только превосходными инженерными, но и слесарными способностями.

Короче говоря, основная мысль данного тезиса такова:

при всей привлекательности личного примера лидер вовсе не обязательно должен быть хорошим исполнителем.

Из сказанного следует, что задача может быть выполнена и без обязательного личного участия в процессе самого лидера. Но вот результат должен быть достигнут всенепременно, и это для истинного лидера — аксиома. “Карфаген должен быть разрушен”, результат должен быть достигнут, если даже лидер не покидал пляжа на Гавайях, а с исполнителями общался только посредством мобильной “трубы”. (При изрядном воображении и такое можно предположить. И в этом случае лидеру даже больше чести.)

Успешные лидеры одержимы манией делегирования полномочий. Они никогда не делают того, что за них могут сделать другие. Возможно, более талантливые и умные люди. Но поскольку они все равно останутся за спиной лидера, в его тени, то все лавры достанутся лидеру.

Хотя работа в поте лица ценится очень высоко, но работать головой все-таки более продуктивное занятие. Тот, кто работает головой, всего лишь использует доступную ему информацию и технологию, что неизменно приводит к улучшению результатов,

Впрочем, данный аспект качественной оценки лидера должен быть скорее отнесен к членам его команды.

И вот классический пример: Людовик XIV однажды похвалился тем, что ни один из его министров не спит более четырех часов в сутки. Что ж, отдадим дань уважения и Кольберу, и Фуке, и всем прочим, хотя, честно говоря, верится с трудом... Но дело даже не в этом! Важен результат, а он-то как раз оказался плачевным. Экономика к концу царствования короля-Солнца пришла в упадок. Так уж лучше бы они высыпались!

Сегодняшние тенденции таковы. Лидеры не вербуют последователей, они помогают стать лидерами и творцами своей судьбы другим: максимально передавая опыт, привлекая талантливых сподвижников, творя новых лидеров из подчиненных. Лидеры любят работать с потенциальными или даже состоявшимися лидерами. Неудачники работают с неудачниками. Лидеры работают с лидерами. Если ваши сотрудники и партнеры потенциальные лидеры — это залог успеха.

Выводы

- Задача может быть выполнена и без обязательного личного участия в процессе самого лидера. При всей привлекательности личного примера лидер вовсе не обязательно должен быть хорошим исполнителем.

- Успешные лидеры одержимы манией делегирования полномочий.

ДА ЗДРАВСТВУЕТ БРУТ!

Всеобщий мир и согласие — это идеальная конструкция, которая, увы, никогда не выдерживает натиска соперничества и принципиальных разногласий между людьми. Более того, как показывает практика, конфликты более популярны, чем дискуссии и переговоры. Снобизм, спесь и пренебрежение с легкостью превращают вчерашних соратников во врагов.

Возможность возникновения конфликта существует всегда и везде.

При выборе эффективного стиля разрешения конфликта ключевым моментом является вопрос власти. Лидер, как человек, обладающий большей властью, может вынудить своего соперника к уступке, приспособлению или уходу. Но... возможны варианты.

В тех случаях, когда лидер испытывает глубокую неприязнь к сопернику, лучше всего, разумеется, избавиться от такого подчиненного, но при этом опять же с максимально возможной долей уважения. Если же от такого сподвижника избавляться нецелесообразно, то есть лидер в нем заинтересован, рецепт прежний — спрятать свою неприязнь подальше и по меньшей мере внешне демонстрировать уважение (здесь в немалой степени должен быть задействован уже упомянутый выше артистизм), ибо сказано: “Худой мир лучше хорошей ссоры”. Все на алтарь результата!

Настоящие лидеры способны вызывать доверие и даже приверженность у подчиненных и полагаются на свои силы настолько, что способны бездумно отбросить обывательское благоразумие в подборе кадров, то есть возвысить и приблизить тех, кто созревает до соперничества с ними. Вот тут-то все и начинается...

С одной стороны, человек, способный бросить вызов лидеру, является для него благом: он не позволяет расслабляться и стимулирует лидера на более высокие достижения. И в таком случае: “Да здравствует Брут!” Это, как показывает опыт, один из лучших способов нейтрализации враждебности, обращения враждебного потенциала на службу общему делу.

С другой стороны, присутствие сильного конкурента (например, в лице первого заместителя) в созданной лидером структуре может стать прямой причиной конфликта. И тут возможны варианты.

Первый вариант: лидер ликвидирует конкурента. (Не будем брать крайние меры.) Например, увольняет его или переводит на работу в дочерний филиал, или просто в другой офис, расположенный “у черта на куличках”.

Второй вариант: лидер идет на видимый компромисс. Например, делегирует заму дополнительно некоторые свои права, но при этом и повышает с него спрос.

Некоторые опытные руководители прибегают и к двойной

хитрости: в критический момент они соглашаются даже уступить свое место конкуренту с тем условием, что если заместитель справится с задачами лучше лидера, то останется на ключевых позициях. Налицо вроде бы честная игра. На самом же деле опытный лидер знает, что критиковать всегда легче, чем решать проблемы. И если претенденту не помогать, то в девяноста восьми случаях из ста он обязательно “провалит” эксперимент и потеряет свои “плюсовые” позиции и амбициозность.

Третий вариант: лидер уступает свое место новому лидеру. Этот путь обычно избирают те, кто постоянно фонтанирует новыми идеями и у кого “легкая рука” в отношении новых начинаний. Такие лидеры, поставив дело, спокойно передают его в другие руки, а сами переходят к осуществлению более глобального замысла.

Для противоборства можно использовать приемы психологического карате.

Для модели приспособления — техники психологического айкидо. Для компромисса — приемы ведения деловых переговоров.

Если конфликты возникли между членами вашей команды, между вашими сотрудниками, то вы можете использовать следующие тактики.

Первый вариант. Наказать обоих, чтобы было не повадно другим членам вашей команды конфликтовать.

Второй вариант. Развести членов команды так, чтобы они реже соприкасались друг с другом. Например, перевести кого-то из них в другой отдел или в другой офис.

Третий вариант. Самому стать арбитром, но и здесь нужно исходить из интересов команды в целом. Многое зависит от вашего авторитета, жизненного опыта и знания теории и практики решения конфликтов, а также значимости сотрудников вашей команды.

Во всех перечисленных случаях для лидера важно умение перевести конфликтогенную ситуацию в плоскость созидательных возможностей.

Не менее важно выработать у себя правильное отношение к конфликтам. Что стоит за этими словами? Опытный лидер способен использовать любой конфликт как источник жизненного опыта.

В конце концов конфликт — это прекрасный учебный материал. Наконец извлеките из конфликта максимальную выгоду.

Анализ причин, обстоятельств и стадий развития конфликта позволит вам узнать что-то очень важное о себе и о других. Это знание поможет в дальнейшем принимать правильные решения и в будущем избегать ненужного напряжения отношений.

Отведите конфликту соответствующее ему место и не позволяйте отрицательному жизненному опыту сбить вас с намеченного пути. Изберите для себя такую философию: любой конфликт — это всего лишь эпизод, лишь малая часть вашей жизни. И не стоит

преувеличивать его значение. Не давайте конфликту подорвать ваше доверие к самому себе. Научитесь прощать себя, осознайте, что другие люди обычно менее критично оценивают случившееся, чем вы сами.

Выводы

- Успешные лидеры полагаются на свои силы настолько, что способны возвысить и приблизить тех, кто созревает до соперничества с ними.

- Лидер, как человек, обладающий в своей команде наибольшей властью, может вынудить своего соперника к уступке, приспособлению или уходу. Но... возможны варианты.

- Преуспевающий лидер действует как катализатор при возникновении конфликта.

ПАЛИТРА ЛИДЕРА

Чем еще достигается безоговорочное влияние лидера на команду? Разнообразием способов воздействия, способностью лидера объять необъятное, раздвинуть границы существующего видения.

“В одном лесу в стародавние времена жило много разных птиц. Они постоянно ссорились между собой за места проживания, разоряя гнезда друг друга. Все их попытки как-то организовать и навести порядок не имели успеха. Они регулярно выбирали своего царя, но все время были им недовольны. В птичьем царстве постоянно создавались новые группировки и регулярно устраивались перевороты.

Но вот однажды они пригласили на свое птичье вече павлина, и тот предложил послать разведчиков за пределы леса. Разведчики улетели. А вернувшись, сообщили, что кроме леса существуют еще поля, горы и моря. И тогда павлин предложил птицам расселиться в новых местах, на выбор.

С тех пор и воцарился в птичьем царстве мир. А павлин остался царем птиц”.

Разносторонность, многопрофильность квалификация лидера также имеют большое значение в деле влияния на команду.

Юлий Цезарь, как известно, мог одновременно играть в шахматы, писать письмо, вести переговоры с послом и отдавать приказы подчиненным, ни в чем из перечисленного не сбившись и не допустив промаха. Не секрет, что Бонапарт был не только великим полководцем. Он создавал законы, многие из которых действуют во Франции по сей день, основывал экономическое благосостояние империи в торговле и промышленности, знал толк в архитектуре и градостроительстве. Был превосходным дипломатом, разбирался в женской моде, парфюмерии и лошадях... Всего не перечтешь. То же можно сказать о Петре Великом, о Екатерине Великой...

Образно говоря, лидеры любят все цвета радуги из абсолютно прагматических соображений. В наше бескомпромиссное время

многообразие не просто хороший тон, но насущная необходимость, вопрос выживания. Успешный лидер в наше время — это интегралист, умеющий распознавать связи между явлениями, имеющий системное и сетевое мышление.

Но разносторонность лидера вовсе не означает необходимость лично погружаться во все без исключения мелочи и пустяки. Заблуждение, что для лидера “мелочей не существует”. Здесь, несомненно, важно умение выделять главное из массы дел, но немаловажно с достаточной степенью квалификации судить обо всем, что может послужить или повредить достижению главной цели.

Выводы

- Успех лидера во многом зависит от многообразия его способностей и мастерства.
- Успешные лидеры предпочитают многообразие из прагматических соображений.
- Успешный лидер является интегралистом.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ

Главная задача лидера состоит в том, чтобы умело контролировать психологический климат в коллективе. Что для этого нужно? В идеале это сводится вот к чему.

Позвольте другим людям “сохранять свое лицо”.

Поощряйте малейшие достижения членов команды. Не скупитесь на положительные оценки.

Предоставляйте возможность людям исправлять свои ошибки. Используйте приемы ободрения и психологической поддержки.

Сделайте так, чтобы члены команды были просто счастливы следовать вашим советам и рекомендациям.

Превосходство лидера заключается в том, что он умеет объединять, направлять, управлять, заключать союзы и получать помощь.

Человеческие отношения на любых уровнях строятся на умелом использовании партнерами психокомплексов друг друга. Психокомплексы — это своего рода мишени общения, которые лидеры всегда умеют поразить.

Вот их перечень:

- страх;
- справедливость;
- месть;
- патриотизм;
- любопытство;
- жадность;
- превосходство;
- великодушие, доброта;
- жалость;

- вина;
- мужественность;
- женственность;
- зависть;
- ревность;
- секс, эротика;
- “слабо?”;
- красота, эстетика, совершенство;
- привязанность к детям.

А что же обычно ухудшает психологический климат в команде?

Прежде всего, эмоциональная неустойчивость лидера, его неумение дать членам команды ощущение защищенности, отсутствие личных контактов. В этом же ряду негативного воздействия и расшатывания — отсутствие стабильности в коллективе и четких норм поведения, отсутствие приоритетов и четких целей.

Выводы

- Успешный лидер умело создает и контролирует психологический климат в своей команде.
- Превосходство лидера заключается в том, что он умеет объединять, направлять, управлять, заключать союзы и получать помощь.

ИГРОТЕКА ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ

Согласно закону Ранэмона, существует четыре типа людей: кто сидит спокойно и ничего не делает; кто говорит о том, что надо сидеть спокойно и ничего не делать; кто делает; и кто говорит о том, что надо делать.

Из каких бы прекрасных людей не была сформирована ваша команда, рано или поздно вам придется столкнуться с теми психологическими играми, в которые начнут играть ваши подчиненные. И только от вас зависит, окажетесь ли вы вовлеченными в них или же сможете нейтрализовать хитроумные уловки своего окружения.

Прежде всего вы должны знать, что за всеми их ухищрениями стоит неукротимое стремление облегчить свою жизнь и обеспечить себе какие-либо привилегии. Это, естественно, ухудшает психологический климат в коллективе и тормозит дело.

Какие же игры наиболее распространены?

“Сороконожка”. Любитель этой игры стремится получить как можно больше несложных заданий, не заботясь особенно о том, справится ли он с ними, и не задумываясь о последствиях. Это позволяет ему всякий раз отказываться от нелегких заданий, сославшись на занятость. Он любит повторять: “Меня и так рвут на части! У меня же не сорок рук и не сорок ног!” Перегрузка делами позволяет ему не выполнять качественно ни одну из своих прямых

обязанностей.

“Шут гороховый”. Любитель этой игры, паясничая и дурачась, вносит разрядку в любой критической ситуации. Более того, порой он единственный, кто, смеясь, “говорит правду королю”. За это его любят в коллективе, многое ему прощают. Ион великолепно этим: пользуется, переставая полноценно работать, всячески демонстрируя, что работа ему дается с трудом.

“Вечный ученик”. Любитель этой игры демонстрирует окружающим свою наивность, строит из себя эдакую “святую простоту”. Тем самым он искусно вызывает у окружающих естественное желание оказать помощь, и таким образом он ловко перекладывает свои обязанности на других. Не случайно мудрые китайцы говорили: “Бойтесь тех людей, которые всю жизнь учатся, но ничего не делают сами”.

“Жертва невнимательности, или сирота казанская”. Любитель этой игры умышленно избегает вас, старается как можно реже попадаться на глаза. А потом, в ответ на замечание по поводу невыполненной работы, заявляет, что он был окончательно заброшен и им не руководили. Это не что иное, как скрытая провокация. Начальник, как правило, попадает на эту удочку и позволяет вырваться наружу справедливому негодованию: “Что это значит — не руководили? Тебе что — до сих пор няньки нужны? Почему ты молчал как рыба, почему вовремя не обратился ко мне?” Подчиненному только того и надо, он начинает строить из себя обиженного, говорит, что задание практически невыполнимо. Таким образом многие неплохо устраиваются, пользуясь поддержкой и сочувствием ближних.

“Человек со связями”. Любитель этой игры постоянно подчеркивает свои даже незначительные успехи, не забывая при этом всякий раз якобы случайно обронить несколько слов о том, с какими людьми он якобы накоротке. Вам и не снилось! Таким образом он старается поднять свой авторитет и отвести от себя претензии по поводу качества его работы. Какие могут быть претензии к другу высокопоставленных лиц! Жизнь непредсказуема, вдруг и лидеру понадобится помощь от этого сотрудника — человека с такими связями!

“Скандалист”. При “низкой” температуре он самый душевный собеседник, настоящий соратник по общему делу. При “высокой” — стоит только зацепить его самолюбие — он разнесет в пух и прах кого угодно. Таким образом он укрепляет свои позиции и при случае легко уклоняется от критики в свой адрес в случае провала порученного ему дела.

“Пацифист”. Любитель этой игры при делегировании ему полномочий руководителя группы на какой-то промежуток времени для решения назревшей эпизодической задачи всегда уклоняется от

поручения и связанной с этим ответственности. Мотивирует свой отказ тем, что у него нет права наказывать людей, временно попавших ему в подчинение, а без этого якобы руководить невозможно.

“Хитрый лис”. Любитель этой игры всегда доброжелателен, неконфликтен, в нужный момент умеет, как бы невзначай, выразить восхищение лидером прямо ему в глаза и наедине, и при всем окружении. Внешний эффект такого поведения налицо: повышается рейтинг лидера в коллективе и повышается самооценка падкого на лесть лидера. Таким образом хитрец убивает двух зайцев сразу: обеспечивает себе благосклонность лидера и неприкосновенность в коллективе — кто пойдет против фаворита лидера? Но лидеру стоит всегда помнить, что “лесть — это агрессия на коленях”.

Во всех перечисленных случаях психологических игр лидеру целесообразно, игнорируя занимаемую сотрудником позицию, обнаружить ту сферу деятельности, где он сильнее своих коллег, и демонстрировать ему искреннее уважение только за реальные успехи.

Как этого добиться на деле, чтобы сотрудник перестал хитрить и уклоняться от работы?

Дайте “игроку” карт-бланш, выразив уверенность в его профессионализме. Почти каждый человек прилагает усилия к тому, чтобы поддержать ту репутацию, которой его удостаивают.

Выводы

- Успешный лидер прекрасно осведомлен о том, в какие игры предпочитают играть с ним его подчиненные, и умеет нейтрализовать хитрецов.

- В каждом конкретном случае опытный лидер способен дать человеку карт-бланш.

ТЕСТ “КАПИТАН? РУЛЕВОЙ? ПАССАЖИР?”

Таблица 8

Вопросы	Варианты ответов	Баллы
Я всегда чувствую ответственность за все, что происходит в моей жизни	Да	10
	Не знаю	5
	Нет	0
В моей жизни не было бы столько проблем, если бы некоторые люди изменили отношение ко мне	Да	0
	Не знаю	5
	Нет	10
Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами неудач	Да	10
	Не знаю	5
	Нет	0

Таблица 8 (Продолжение)

Вопросы	Варианты ответов	Баллы
Иногда мне кажется, что я родился под несчастливой звездой	Да	0
	Не знаю	5
	Нет	10
Я считаю, что неудачники сами виноваты в своих неудачах	Да	10
	Не знаю	5
	Нет	0
Иногда я думаю, что за многое в моей жизни ответственны те люди, под влиянием которых я стал таким, каков я .есть	Да	0
	Не знаю	5
	Нет	10
Если я простужаюсь, предпочитаю лечиться самостоятельно, не прибегая к помощи врача	Да	10
	Не знаю	5
	Нет	0
Я считаю, что во вздорности и агрессивности, которые меня так раздражают в каком-либо человеке, виноваты другие люди	Да	0
	Не знаю	5
	Нет	10
Считаю, что любую проблему можно решить, и не понимаю тех, кто не справляется со своими трудностями	Да	10
	Не знаю	5
	Нет	0
Я люблю помогать людям, потому что чувствую благодарность за то, что другие сделали для меня	Да	0
	Не знаю	5
	Нет	10
Если возникает конфликт, то я, размышляя, кто виноват, начинаю анализ с себя	Да	10
	Не знаю	5
	Нет	0
Если черная кошка перебежит мне дорогу, я перехожу на другую сторону улицы	да	0
	Не знаю	5
	Нет	10
Я считаю, что каждый человек, независимо от обстоятельств, должен быть сильным, уверенным и самостоятельным	Да	10
	Не знаю	5
	Нет	0
Я знаю свои недостатки, но» хочу, чтобы окружающие относились к ним снисходительно	Да	0
	Не знаю	5
	Нет	10
Обычно я мирюсь с ситуацией, повлиять на которую не в состоянии	Да	0
	Не знаю	5
	Нет	10

Обработка результатов

От 100 до 150 баллов. Вы лидер, капитан собственной жизни. Вы чувствуете ответственность за все, что с вами происходит, многое берете на себя, преодолеваете трудности, не преувеличивая их, не возводя в ранг серьезных жизненных проблем. Вы всегда видите перед собой цель и думаете над тем, как ее достичь. Умеете подключить к решению жизненно важных для вас задач других людей. Что вы чувствуете в сложные периоды жизни и что происходит в вашей душе — для окружающих всегда загадка.

От 50 до 99 баллов. Вы охотно становитесь рулевым, но можете при необходимости передать штурвал в верные руки. При оценке причин собственных трудностей вы всегда мыслите реалистично. Гибкость, рассудительность и чуткость — в вашей натуре. Вы способны брать ответственность на себя в сложных ситуациях и всегда знаете, когда нужно это сделать. Вы умеете жить в согласии с другими людьми, не нарушая внутреннего согласия с собой.

49 баллов и меньше. Вы — пассажир на корабле этой жизни, легко подчиняетесь внешним силам, говоря, что так сложились обстоятельства, судьба. В своих трудностях обвиняете кого угодно, только не себя, потому что не желаете нести никакой ответственности ни за что. Настоящая независимость кажется вам недостижимой. Тем не менее вы умеете мирно сосуществовать с другими людьми.

В НУЖНЫЙ МОМЕНТ ВСПОМНИТЕ

Ведите, а ведомые найдутся.

Лао-цзы

Следует так обдумывать свои замыслы, чтобы даже неудача принесла вам известные выгоды.

Кардинал де Реи

Секрет удачного подбора команды прост: надо находить людей, которые сами хотят делать то, что бы вам хотелось от них.

Ганс Селье

Кратчайший и лучший путь добиться удачи — дать людям ясно понять, что это в их собственных интересах способствовать продвижению ваших.

Жан де Лабрюйер

Вы можете получить все от жизни, что хотите. Для этого нужно всего лишь помогать другим людям получать то, что хотят они.

Зиг Зиглар

Каждая радикальная идея — в науке, политике, искусстве — вызывает три стадии ответной реакции:

1. “Это невозможно, и не отнимайте у меня время!”
2. “Может быть и так, но, право, не стоит за это браться”.
3. “Я же всегда говорил, что это отличная мысль!”

Закон Кларка о радикальных идеях и решениях Будущее — это то, навстречу чему каждый из нас приближается со скоростью 60 минут в час.

К. Льюис

Об уме правителя первым делом судят по тому, каких людей он к себе приближает.

Никколо Макиавелли

Цезарей обычно убивают друзья. Потому что они враги.

Ежи Лей

Пусть удача служит вашей судьбе, но не вкладывайте свою судьбу в руки удачи!

Новогоднее пожелание

В любой организации работа тяготеет к самому низкому звену иерархии.

Аксиома Вэйля

Лучше разбирать спор между своими врагами, чем между друзьями, ибо известно, что после этого один из друзей станет твоим врагом, а один из врагов — твоим другом.

Биант, один из семи мудрецов древности

Самое ценное достояние — это. мастерство. Война и стечение обстоятельств могут погубить все остальное, но мастерство сохранится.

Гиппарх

Лучше нам всем держаться вместе, иначе мы будем висеть по отдельности.

Бенджамин Франклин

Решение сложной задачи поручайте ленивому сотруднику: он найдет наиболее легкий путь.

Закон Хлейда

ГЛАВА 5

Женщина-лидер

МОНСТРЫ В ЮБКАХ

Женщины медленно, но верно занимают лидерские позиции во многих сферах жизни. Женщины меняются сами и меняют мир вокруг себя.

Женское лидерство все чаще становится реальностью, выполняя различные жизненно важные функции, в том числе и социальный заказ. Многие серьезные организации озабочены царящими в них

отчуждением и цинизмом и ищут гуманистические подходы к управлению, возлагая надежды на женскую модель лидерства.

На сегодняшний день существует множество различных теорий, препарирующих женское лидерство. Независимо от того, какой точки зрения придерживаются их многочисленные авторы, невооруженным глазом заметен общий подход: женщин-лидеров рассматривают будто под микроскопом, тогда как на мужчин-лидеров по привычке смотрят сквозь пальцы.

Это свидетельствует о том, что проблема взаимоотношений мужчин-лидеров и женщин-лидеров стоит достаточно остро, чтобы ее не замечать, и проблема эта не надуманная.

Как бы шаржированно ни старались представлять женщину-лидера таким монстром в юбке, на самом деле ее портрет совсем иной. Это яркая личность, она женственна, не жестока и не холодна, интеллектуально и физически активна, решения принимает сама, но прекрасно улавливает настроения других. Она умеет обоснованно рисковать, целеустремленна, уверена в себе, достойно реагирует на критику. Умеет оперативно переключаться с одной социальной роли — “руководитель”, “деловая женщина” — на другую — “дочь, мать, жена”.

Выводы

- Женщины-лидеры постоянно привлекают к себе внимание: равнодушных к ним уже почти не осталось.
- Успешная женщина-лидер всегда находится в “прифронтовой полосе” — мужчины-лидеры не желают добровольно сдавать своих позиций и ведут открытую и подковерную войну.
- Женщина-лидер — социальный заказ современного агрессивного общества.

ПТИЦЫ ВЫСОКОГО ПОЛЕТА

Большинство политических лидеров в настоящее время во всем мире относятся к авторитарному типу. Однако наметившаяся тенденция политической эволюции — это харизматический стиль руководства, и благодаря этому женщины-политики все чаще получают преимущества перед мужчинами-политиками.

За последние три десятилетия мир понемногу привык к женщинам — руководителям государств. Первые лидеры в юбках — Голда Меир, Индира Ганди, Бандаранаике сразу привлекли к себе внимание общественности и прессы. Медленно, но верно женщин-лидеров становится все больше на политическом Олимпе. Восемь из них возглавляют государства: в Бангладеш, Финляндии, Латвии, Новой Зеландии, Панаме, Сан-Марино, Ирландии и в Шри-Ланке. Женщины возглавляют парламенты в двух десятках государств, являются вторыми лицами в более чем 25 странах. Это трактуется как тенденция, указывающая на то, что в обозримом будущем

представительство полов в высших сферах власти не только в отдельных государствах, но и в целом в мире изменится кардинальным образом, явив целую плеяду женщин-лидеров. С этим, в основном, и связываются надежды на гармонизацию политической ситуации в мире, на уравнивание “агрессивных мужских” тенденций с “консервативными женскими”, направленными прежде всего на повышение уровня жизни населения, сохранение окружающей природы, компромисс вместо конфликта.

Женщины не просто вмешались в политику, они начали активно менять ее лицо. Даже внешний имидж женщины-политика с самого начала стал резко отличаться от имиджа мужчины-политика, “затянутого в дипломатический мундир и застегнутого на все пуговицы”. На фоне однообразных темных мужских костюмов появились цветные пятна: женщины-политики уже только внешним своим видом сразу же привлекли к себе внимание. Их пластика, семейное положение, личные пристрастия интересовали журналистов и общественность значительно больше, чем аналогичные характеристики политиков-мужчин.

Индира Ганди сформировала стереотип, согласно которому женщина-руководитель в странах восточного полушария — носитель архетипического образа матери нации, умудренной опытом и символизирующей незыблемые национальные ценности и традиции. А как известно, люди чувствуют большую уверенность, следуя Традициям, и ощущают тревогу, отступая от них. Следует отметить, когда женщине-лидеру удастся сформировать традиционный имидж матери, с нею трудно не согласиться.

Появление на мировой арене британки Маргарет Тэтчер утвердило образ женщины-политика — “железной леди”, не знающей страха и сострадания. Она доминировала даже над сильными мужчинами, рядом с нею они чувствовали оторопь и неуверенность.

А вот норвежка Гру Харлем Брундтланд явила миру совершенно иной образ европейского политика: она походила на добрую бабушку, которая тем не менее уверенно стала на защиту социальных программ и призывала к защите окружающей среды. К ней прислушивались, как это и полагается при нормальных отношениях между детьми и пожилыми, умудренными опытом людьми. И если Шейх Хасина, президент Бангладеш, традиционно придерживается образа “матери нации”, то финка Тарья Халонен, как ее называют, бунтарка, “сорвиголова” и диссидентка, принципиально отказывается от условностей дипломатического мира и пока не имеет аналогов в выстраивании своего имиджа среди женщин-лидеров западных стран. При этом избранный ею имидж имеет существенное влияние на общество.

Наши женщины-политики все еще играют по мужским правилам. Может быть, потому их успехи на политическом поприще

не столь очевидны. Разработка имиджа российской женщины-политика еще требует серьезной работы.

Выводы

- Женщины-политики все чаще получают преимущества перед политиками-мужчинами.
- Женщины-лидеры успешно меняют “лицо” международной политики.
- Успешные женщины-политики понимают, что игра по чужим правилам — верный путь к поражению.

ЖЕЛТЫЙ СВЕТ НА СВЕТОФОРЕ

Мы вступили в третье тысячелетие и оказались на пороге необходимости многих кардинальных перемен. И в первую очередь изменения роли женщины в обществе, в политике. Наши женщины достойно справляются со многими государственными проблемами. Но для того чтобы женщины-лидеры могли проявить себя более эффективно, требуется еще сломать целый ряд закосневших стереотипов восприятия роли женщины в обществе, сломать сопротивление мужчин-лидеров. Ибо ситуация на сегодняшний день в России сложилась таким образом: женщинам говорят “да”, но при этом в верхние эшелоны власти не пускают. Ситуация, как на дороге: на светофоре уже горит желтый свет, но тронуться с места еще непозволительно.

Наше общество еще живет по мужским законам, по мужским ценностям, критериям. Но не нужно быть семи пядей во лбу, чтобы понять, что и мужчины и женщины устали от соревновательных гонок, приходит время сотрудничества и взаимопомощи.

Приведем несколько позиционных мнений, высказанных в ходе дискуссии по теме: “Роль женщины-лидера в формировании новой парадигмы политического мышления XXI века” (“круглый стол” был проведен Региональной общественной организацией “Объединение женщин-лидеров” совместно с Академией иррациональной психологии).

Мария Котовская, этнолог, социолог, Институт этнологии и антропологии РАН: Последние исследования психологов показали, что особенности проявления женщин и мужчин во властных структурах не одинаковы. Женщины и мужчины идут во власть разными путями и добиваются успеха различными способами. Для мужчин характерно более прямое, лобовое, часто агрессивное поведение, в результате которого нередко остаются лишь камни и обломки. Женщины действуют гораздо более взвешенно и осторожно. Поэтому именно сейчас, когда мир потрясают глобальные конфликты, насыщение верхних эшелонов власти женщинами является чрезвычайно актуальным. Как показали исследования, женщины предпочитают не лобовые столкновения, а ищут решения мирным

путем, что является более перспективным. Кроме того, не стоит забывать, что в политику приходят женщины зрелого возраста, за спиной которых уже есть дети, а порой и внуки. Необходимость защищать их интересы заставляет женщин проявлять осторожность в принятии сложных, а иногда и судьбоносных решений в жизни своей страны. При этом женщина-лидер может добиться эффективных результатов исходя из присущих ей женских качеств. Проигрыш многих женщин-лидеров в том, что они пытаются играть по мужским сценариям. Анализ опыта женщин-лидеров европейских стран показал, что те, кто реализовывал свои женские качества, добивались успеха на выборах. Но женщин-лидеров нельзя вырастить за год.

Чтобы появилась сильная когорта, должно сформироваться общественное мнение, которое не будет требовать от женщины-лидера быть, с одной стороны, всеобщей матушкой и защитницей, а с другой стороны, строгим и взыскательным судьей. То есть играть мужские роли. Слабость современных женщин-лидеров в России в том, что они еще не смогли выработать адекватного имиджа женщины — политического лидера. При этом быть женщиной-лидером не значит быть слабым лидером. Как показывает опыт развивающихся стран, именно женщины являются наиболее последовательными и бесстрашными реформаторами во многих тех неприкосновенных сферах жизни, затрагивать которые не решались лидеры-мужчины. Поэтому вопрос формирования женщин-лидеров не в том, чтобы отречься от своего пола, а в том, чтобы воспитывать в себе лучшие лидерские качества, одинаково присущие и мужчинам, и женщинам.

Светлана Айвазова, доктор политологии, Институт сравнительной политологии РАН: Женщин в большой политике у нас мало. А вот на уровне самоуправления, там, где нет больших денег, женщин — до 50%. А в самых депрессивных регионах, там, где мужики, грубо говоря, спились, а народу все же как-то надо выживать, там вся надежда на женщин. Там их во власти до 80%. В Архангельской области, на Соловецких островах, теперь в числе политических лидеров 82 % женщин.

И это доказательство того, что тезис, который связан с традиционным сознанием, мол, женщина вообще не предназначена для управления, под натиском этих цифр рушится как карточный домик. Значит, как только возникает экстремальная ситуация, только женщина может быть лидером. Но как только речь заходит о больших финансовых потоках, вот тут уже “она не может”. Вот такая двойственная мораль получается...

Есть и проблема, связанная с традиционным массовым сознанием. Наш народ не столько выбирает на выборах, сколько узнает в лицо: вот этот кандидат власть или не власть? Так вот, в традиционном сознании любая женщина — это не власть. Не бабье, мол, это дело находиться в высоких коридорах власти, не бабье. И

нужна серьезная работа прогрессивной части общества и женщин-лидеров, чтобы этот барьер снять.

Конкретные социологические и качественные исследования показывают, что на выборах побеждают сегодня женщины, которые педалируют роль матери, способной нести ответственность за семью. Если в ее программе используются идеи того, что государство — большая семья и что она как женщина наведет в нем порядок, — успех на выборах ей гарантирован. Но стоит ей выступить в роли яркого профессионала, победить не удастся.

Александра Очирова, президент Международного Центра “Будущее женщины”: В нашем государстве женщина не может сказать так, как в свое время король Франции Людовик XIV: “Государство — это я”. Да, существуют определенные технологии продвижения женщин во власть. Но тут важнее вопрос создания для женщин-лидеров таких технологий, которые были бы решающими не в схватке с мужчинами, а в создании новой культуры партнерства.

Я являюсь представителем оргкомитета по проведению всемирных встреч женщин на высшем уровне. Это настоящее женское лоббирование на международном уровне. Этого еще нет у нас, это только ставится на повестку дня. Присутствие женщин во властных структурах в нашей стране актуально потому, что это вопрос национальной и социальной безопасности страны.

Надежда Ажгихина, президент Ассоциации женщин-журналистов: Когда мы говорим о женщинах в политике, мы говорим о продвижении женской повестки дня, мы говорим о гармонизации общества или мы говорим только о представительстве женщин в институтах власти? Очевидно, должны быть в новой ситуации определенные условия, чтобы женская повестка дня имела шанс быть выраженной в нашей политике.

Галина Клемантова, Комиссия по делам женщин при председателе Совета Федерации РФ: Почему при таком обширном многообразии женских организаций нет качественного прорыва женщин в политические структуры? Может, проблема в том, нужна ли обществу женщина — политический лидер или нет? Востребована ли она сегодня? Надо анализировать.

И второе. Может быть, надо внимательнее присмотреться к тому, как мужчины приходят к власти и почему у женщин это не получается? Может быть, нам надо научиться слышать мужчин, хотя бы потому, что без них нам никуда не продвинуться? Если нам, женщинам, интегрироваться в одну партию, мы не придем к власти, потому что общественная потребность в этом еще не созрела. И в этих условиях надо тактически быть мудрее, хитрее. Надо соединить женский реализм и женский романтизм с мужским прагматизмом, надо прийти к примирению и учиться у тех, кто впускает или не впускает во власть. Сейчас идет перегруппировка политических партий, и этот момент

женщинам-лидерам надо максимально использовать. Это перспективный и реалистичный путь для продвижения женщин во власть через общую политическую партию.

Георгий Сатаров, президент Фонда “Индем”: Женщина-политик — это проблемно. Женщина не должна идти в политику, исходя из того, что она лучше понимает, что такое семья, наконец, что такое жизнь.

Но тем не менее, пока женщин в политике мало, приходится им в политику легче. Потому что сама уникальность женщины создает некое обостренное восприятие, некий контраст, который необходим для узнаваемости, особенно на первом этапе борьбы на выборах.

Выводы

- Сила современных женщин-лидеров в России в том, что они могут быть не только надежным тылом, но и авангардом. Они действуют более эффективно и взвешенно, нежели лидеры-мужчины.

- Слабость современных женщин-лидеров в России в том, что они еще не смогли выработать адекватного имиджа женщины — политического лидера.

ПОЛУЧИТЕ РОЛЬ!

К чему сводится ролевой выбор у женщины-лидера? Добродетельная мать семейства или коварная соблазнительница, “железная леди” или милая игрушка — в какой роли предпочитают видеть мужчины женщину-лидера?

Женщины в мужской группе и женщины-лидеры в мужском деловом мире обычно играют одну из четырех неформальных ролей.

1. “Матери” — от нее ждут эмоциональной поддержки, а не деловой активности.

2. “Соблазнительницы” — здесь женщина-лидер выступает лишь сексуальным объектом мужчины с высоким должностным статусом в организации, вызывая негодование у коллег-мужчин.

3. “Железной леди” — им приписывается неженская жесткость, и они особенно изолированы от группы.

4. “Игрушки, талисмана” — милой, но неделовой женщины, приносящей удачу.

Вместо позитивного и продуктивного взаимодействия пока гораздо чаще происходят бои местного значения. Но коль скоро женское лидерство набирает силу не только в развитых западных странах, но и у нас, в России, значит, в нем появилась необходимость.

Что такое по сути мужское лидерство? В первую очередь это обслуживание и удовлетворение собственных амбиций.

А женское? Это прежде всего обеспечение гарантированных условий для продолжения жизни.

Женщина-лидер обладает более высоким социальным интеллектом. Кто не согласен с этим утверждением, пусть представит

на минуту, что во главе всех государств мира стоят женщины. Как вы думаете — больше было бы в мире войн, сирот, калек, нищих или меньше? То, что женщинам-лидерам ставят в минус — а именно отсутствие ярко выраженного соперничества или конкурентоспособности, — разве не оборачивается тут же плюсом, когда речь заходит о сохранении и обеспечении жизни?

Есть догадка, что в основе противостояния женскому лидерству у нас в России лежат как минимум две серьезные психологические причины. Их не называют во всеуслышание, не афишируют, наоборот, изощренно и тщательно скрывают, предпочитая говорить о мелкотравчатых проблемах.

Выводы

- Мужское лидерство — это обслуживание и удовлетворение собственных амбиций. Женское лидерство — это обеспечение гарантированных условий для продолжения жизни.

- Женщина-лидер обладает более высоким социальным интеллектом, чем мужчина-лидер.

СЕРЫЙ КАРДИНАЛ ВЫХОДИТ НА АРЕНУ

Лидерство — это власть, а власть — это превосходство. Психоконфлекс превосходства у лидера любого пола чрезвычайно развит. Поставь его превосходство под сомнение, и ты станешь врагом номер один. А если лишишь его ореола превосходства, то и вовсе от такого лидера останется лишь мокрое место.

Во всех структурах власти и на ключевых позициях производства долгое время у нас доминировали мужчины. Уж так исторически сложилось. Но те, кто были внимательнее, всегда замечали, что за спиной успешного лидера часто стояла его жена. Она не только обеспечивала надежные тылы. Она делала главное дело: выступала в роли прагматичного серого кардинала и стимулировала дорогого мужа на достижение новых и новых высот. Что бы там ни говорили, но наш российский мужчина довольно ленив, и, если женщина не будет его подталкивать, а по существу — не будет им руководить, он вряд ли по собственной инициативе слезет с дивана и радостно побежит совершать трудовые подвиги. А лидерство — это еще и большой труд, труд без передышки.

Когда экономическая и политическая ситуация в нашей стране изменилась, когда появились перспективы для раскрытия потенциала думающих и работающих людей, многие женщины из плеяды серых кардиналов вышли из-за спины своих мужей и стали действовать самостоятельно. А иные и вовсе стартовали, не растратив себя на то, чтобы “сделать из мужа человека”.

У женщин резко возросли позитивные оценки личной свободы выбора. Если в 1990 году личную свободу считали одним из важных факторов своего счастья 55 % опрошенных россиянок, в 1995 году —

77 %, то в 2000 году эта отметка приблизилась к 90 %. Что такое личная свобода для женщины? Прежде всего это возможность самостоятельного, независимого выбора своего поведения, профессиональной и общественной деятельности.

В кризисные периоды женщины оказались более жизнестойкими или прагматичными, чем мужчины. Они быстро освоили малый и средний бизнес, приносящий конкретные, реальные доходы. Выше стала цениться женщинами карьера, продвижение по социальной лестнице. Женщины уверенно стали претендовать на место под солнцем в структурах политической власти, и те, кто очень захотел, их получили.

Короче, случилось непростительное и непоправимое: был нанесен стремительный и мощный удар по психокомплексу мужского превосходства. Многие “короли” оказались на поверку “голыми”, не способными выдержать конкуренцию. Посмотрите, кто больше всего сопротивляется женскому лидерству? Слабые и не очень уверенные в себе мужчины, которым фиговый листок превосходства дороже разумного и плодотворного сотрудничества с успешными женщинами. Если мужчина боится потерять власть, значит, не так уж он прочно ее закрепил. Значит, воздействуя на его психокомплексы, можно добиться желаемого результата.

Выводы

- Лидерство — это власть, а власть — это превосходство. Женщины-лидеры нанесли мощный удар по психокомплексу превосходства мужчин-лидеров.

- За спиной успешного лидера-мужчины часто стоит его жена, выступающая в роли серого кардинала.

- В кризисные периоды женщины-лидеры оказываются более жизнестойкими или прагматичными, чем мужчины, а потому более востребованными.

ГОРДИЕВ УЗЕЛ ДЕНЕГ И ВЛАСТИ

Другая серьезная психологическая причина, травмирующая сознание мужчины-лидера, это потеря контроля над ситуацией в личных отношениях.

Для российской действительности такая ситуация в семье, когда муж зарабатывал больше денег, чем жена, было явлением привычным и распространенным. И это давало ему право считать себя хозяином положения. Это был простой и надежный способ самоутверждения, подпитывающий психокомплекс превосходства. Любой выпад жены он мог парировать: “Если ты такая умная, что ж не можешь заработать столько денег, как я?”

И вдруг все смешалось в доме...

Бесчувственная статистика говорит нам сейчас о том, что “среднестатистическая” российская женщина зарабатывает больше

“среднестатистического” мужчины. А что уж тогда говорить о женщинах-лидерах!

Реальная жизнь сама стала переписывать сценарии партнерских взаимоотношений. Как известно, люди зарабатывающие приличные деньги, с легкостью манипулируют своими супругами. Способ простой, проверенный и надежный.

Сценарий первый. Муж — босс, бизнесмен, делает большие деньги. Находящаяся в полной материальной зависимости жена, к тому же зачастую обремененная детьми, оказывается в полной зависимости от любых его капризов. Она вынуждена постоянно под него подстраиваться, подчиняя свою жизнь его воле. А это именно то, к чему наши мужчины в основном и стремятся более всего. Таким примитивным, но действенным манером они самоутверждаются, чувствуют себя на высоте. Страх потерять власть над женой заставляет многих мужчин придерживать деньги, выдавать их “со скрипом” даже в тех случаях, когда необходимость в этом очевидна, например, на нужды семьи.

Сценарий второй. Жена — деловая женщина, “бизнес-леди”, делает большие деньги. Муж у нее под пятой.

Деньги — это власть. И лидерство — тоже власть. Лидерство и деньги — вещи взаимосвязанные.

Выводы

- Деньги — это власть. И лидерство — тоже власть. Лидерство и деньги — вещи взаимосвязанные.

- Женщины-лидеры претендуют на участие в распределении крупных финансовых потоков.

НЕНАСЫТНОСТЬ ПРОТИВ СКУПОСТИ

Популярен расхожий миф, призванный дискредитировать женщину в мире бизнеса: женщины — неслыханные транжиры, они легко и часто неразумно тратят деньги. Однако есть догадка, что мужчины более прижимисты в денежных вопросах, чем женщины. Проще говоря, они более скупые. Потому и считают женщин транжирами.

Жадность женщины и скупость мужчины — это две большие разницы, как говорят в Одессе. Жадность женщины заключается в том, чтобы получить от жизни как можно больше. Скупость мужчины — в том, чтобы иметь возможность получить от жизни как можно больше. “Скупой рыцарь” — это пародия на мужскую жадность, “Сказка о рыбаке и золотой рыбке” — пародия на женскую ненасытность. Он умрет над своим скарбом, а она все получит и воспользуется этим, прежде чем все потерять. Совершенно разная драматургия!

Другая догадка состоит в том, что, называя женщин транжирами, мужчины воздействуют на их психокомплексы вины и страха, при

этом укрепляя свое чувство превосходства.

Что ж, давайте проанализируем, на что тратят деньги женщины и что покупают мужчины.

Женщины, как правило, расходуют основную часть денег на семью. А мужчины в основном на развлечения или на так называемые понты.

Женщина покупает в дом все необходимое — от стирального порошка до стиральной машины, от продуктов до кухонного комбайна, от одежды до мебели. К тому же обычно они покупают то, что потом в случае необходимости можно продать: золото, ковры, антиквариат. Или мебель, которая может служить так долго, сколько захотят хозяева.

Мужчины чаще покупают то, что потом никому, кроме них, не пригодится. Он может купить старинный дорогой меч, а что с ним потом делать — ума не приложит. Или суперсовременную супердорогую аудиотехнику, которая морально устареет через год и никому ее уже за приличные деньги не продашь. Или подержанный автомобиль, который через три года надо будет менять.

А кто завсегдатай казино, ресторанов, ипподромов? Кто оставляет там свои деньги, и немалые? Кто чаще вкладывает деньги в финансовые пирамиды и потом прогорает? Статистика свидетельствует: мужчины. А кому не жалко денег на бутылку водки и жалко на килограмм ранней черешни?

Женщины берут в долг минимально необходимые суммы. Мужчины столько, сколько могут или надеются заработать. Поэтому женщины в бизнесе более устойчивы, чем мужчины.

У мужчин отсутствие денег напрямую связано со снижением самооценки. Это о них говорят: “Деньги есть — походка другая!” У мужчин наличие денег — наличие уверенности. И наоборот. О женщинах этого не скажешь.

Женщина отсутствие денег рассматривает как проблему, которую необходимо решить в кратчайшее время, и, как ни странно, она всегда решает ее. Мужчины чаще падают духом, зацикливаются на нерешенной проблеме и обвиняют в этом всех кого угодно, кроме себя. Посмотрите, сколько среди безработных мужчин и сколько женщин? Увы, мужчин больше. Даже временное снижение самооценки приводит к тому, что они чаще оказываются неспособными зарабатывать деньги, чем это случается с женщинами. Вспомните фильм “Принцесса на бобах”...

Женщины аккуратнее обращаются с деньгами, чем мужчины. Вам это может показаться несущественным, но женщины с деньгами обращаются аккуратнее. Они их любят, ценят, уважают! Вы слышали когда-нибудь, чтобы женщина называла деньги грязными? Да у нее язык не повернется! А мужчины сплошь и рядом отзываются о деньгах пренебрежительно: “деревянные”, “зеленые”, “капуста”. Чего только не придумали, чтобы скрыть свой страх перед деньгами.

Мужчины чаще всего рассовывают мятые банкноты по всем карманам, а портмоне они носят с собой для шика. На одном из наших тренингов молодая женщина достала из кошелька деньги и, разглаживая рукой банкноты, стала любовно нашептывать: “Денежки мои любимые! Денежки мои хорошие! Всегда приходите в мой кошелек, как в уютный домик!” Казалось бы, курьезная ситуация. Но потом выяснилось, что эта женщина никогда не страдала от отсутствия денег. Они к ней действительно приходили!

И наконец, последнее. Да, некоторые женщины сами признают себя транжирами, потому что иногда позволяют себе покупать всякие красивые безделушки или новую косметику, которой и так хватает. Но не надо забывать, что трата денег по пустякам часто является симптомом депрессии. И так называемая вещетерапия полезнее склянок с лекарствами и дешевле отдыха на Майами.

Что бы там ни говорили, женщины более умело, нежели мужчины, распоряжаются деньгами. За кажущимся романтизмом, легкомысленностью, вздорностью стоит больше практицизма, чем у самого практичного мужчины.

Выводы

- Женщины-лидеры более умело, нежели мужчины, распоряжаются деньгами.

- Женщина-лидер хочет получить от жизни как можно больше. Мужчина-лидер претендует на то, чтобы постоянно иметь возможность получать от жизни все.

ОН И ОНА НЕ ОДНА САТАНА

Когда женщина и мужчина делают одно и то же, это еще не всегда то же самое. И это хорошо видно из следующей таблицы, взятой из одной из западных исследовательских работ по психологии. (Источник: Йозефовиц, по изданию Krebsbach-Gnath und Schmidt-Jorg.) Мы специально привели вначале несколько мнений, отражающих нашу действительность, чтобы показать живучесть предрассудков в отношении мужчин и женщин в роли начальников независимо от географического положения и экономического развития наших стран. Судите сами.

Как видите, все сводится к банальному, но довольно популярному постулату: мужчины — хорошие начальники, настоящие лидеры, а женщины-лидеры, начальницы — стервы и “самодуры”.

Приведем еще несколько мнений по этому поводу, которые мы записали на наших семинарах по лидерству.

Михаил, директор туристического агентства: Мужчины более агрессивны по природе, и это позволяет им добиться больших успехов на деловом поприще. У них сильнее развит дух соперничества. Они более организованны. Они стремятся к большим достижениям, чем женщины. Я руковожу турфирмой и могу сказать о себе прямо—я

крайне неуравновешенный, вспыльчивый, неприятный человек. Но я работоголик, я умею делать дело: фирма держится на плаву уже семь лет — срок немалый. Ни один человек не ушел с моей фирмы по доброй воле — у нас хорошие заработки. А деньги в кармане это всегда лучше, чем душевспасительные разговоры, которые так любят женщины-начальницы. Я не сдаю и не бросаю людей, но без церемоний расстаюсь с плохими работниками.

Таблица 9

Его рабочий стол завален бумагами: он загружен работой	Ее рабочий стол завален бумагами: она неорганизована и рассеянна
Семейное фото на его письменном столе: он солидный, добропорядочный мужчина	Семейное фото на ее письменном столе: для нее семья важнее ее дела
Его нет на рабочем месте: должно быть, он на конференции или встречается с клиентами	Ее нет на рабочем месте: конечно же, она в туалете или же побежала за покупками
Он разговаривает с коллегами: он обсуждает производственные проблемы	Она разговаривает с коллегами: она сплетничает
Он обедает с шефом: он делает карьеру	Она обедает с шефом: что-то между ними есть личное
На него обрушилась критика сверху: он соберется	На нее обрушилась критика - сверху: ей крепко досталось
С ним поступили несправедливо: он разозлился?	С ней поступили несправедливо: она плакала?
Он женился: это добавит ему солидности, а его карьере прочность	Она вышла замуж: потом появится ребенок, и она уйдет
У него появился заместитель: это основание для повышения оклада	У нее появился заместитель: она ничего не успевает, а фирма платит
Он в деловой поездке: это хорошо для его карьеры	Она в деловой поездке: а как на это отреагирует ее муж?
Он уходит с работы на повышение: он умеет использовать свой шанс	Она уходит с работы на повышение: она ненадежна

Мужчин-начальников в деловом мире больше. И это правильно. Они способны сосредоточиться только на своем деле, в то время как у большинства женщин голова забита множеством крупных и мелких проблем одновременно. Ей надо и переговоры с деловым партнером провести, и уроки у сына проверить, и борщ сварить, и ковер в чистку сдать. И все у нее на первом плане. Так работать нельзя!

Анна, секретарь-референт: Я обычно из двух зол выбираю меньшее. С мужчиной-начальником мне работать всегда легче. Они больше уделяют внимания делу и не интересуются сплетнями. К тому же они чаще прощают промахи, их легче обвести вокруг пальца — они доверчивее женщин. У женщин лучше развита интуиция — они тебя насквозь видят. Женщина-начальник всегда воспринимает меня как потенциальную соперницу в личном плане. Это особенно заметно, если я оказываюсь моложе ее. Во-первых, это мешает работать и выстраивать отношения в коллективе. Теперь каждый держится за свою работу и готов тебя предать, лишь бы удержаться на месте. Любой косой взгляд начальницы на меня воспринимается подчиненными как сигнал к действию: начинают меня “топить”. Во-вторых, резко падают шансы на повышение зарплаты.

Наталья, директор рекламного агентства: Главная заповедь деловой женщины: “Иди по жизни легко и беспечно — и никто не должен знать, во что тебе это обходится”.

А деловой мужчина любит продемонстрировать, что он всегда в мыле, как конь на скачках. Но на самом деле в мыле бывает только плохой конь или загнанный — и от того и от другого толку мало или вовсе нет проку. Женщины на руководящей должности более придирчивы. Но зато эта излишняя требовательность позволяет им жестче контролировать рабочий процесс, жестче выстраивать свой бизнес.

Людмила, социолог: Политика, дипломатия, нефтяной бизнес, транспорт, в общем, все доходные места заняты мужчинами. И вряд ли они когда-либо сдадут свои позиции. Хотя, я думаю, что от женщин в этих сферах жизни проку было бы больше, а войн в мире меньше. Мужчины далеки от реального представления о социальных проблемах, поэтому они никогда их не решат. Амбиции — это одно, а делать реальное дело — это совсем другое. Женщины, как правило, занимаются реальными делами.

Выводы

- Женщина-лидер в роли крупного начальника воспринимается не иначе как “стерва”.
- В отношении женщины-лидера существует больше банальных предрассудков, чем к лидерам-мужчинам.

БИЗНЕС ПО-ЖЕНСКИ

Чего ищет женщина в бизнесе в отличие от мужчины?

Ирина Туманова, президент “Дальневосточной Конфедерации деловых женщин” (г. Владивосток): Для женщины созданное ею предприятие сравнимо с рождением ребенка. Вот почему предприятия, которыми руководят женщины, не рушатся с такой быстротой и не остаются беспризорными.

Людмила Коробко, директор швейной фирмы “Лючия” (г. Москва): Никакого мужского и женского бизнеса не существует. Женщина в бизнес просто включает, как и в любое дело, еще и свое сердце, стараясь довести дело, как и своего ребенка, до намеченной цели. Если говорить об отличиях, то женщина менее тщеславна, но более работяща.

Светлана Гвоздева, зампред Комитета Госдумы по экономической политике и предпринимательству: Бизнес, предпринимательство — это возможность реализации идей, планов, способностей и, конечно, самореализация. У женщин большой потенциал, много терпения и настойчивости.

Марина Крохина, генеральный директор ММЦ “Калуга — Москва”: Во-первых, у женщины сильнее развита интуиция — она подскажет, куда плыть. Во-вторых, женщина дипломатичнее и поэтому обогнет все айсберги в море бизнеса. В-третьих, у нее сильнее развито чувство ответственности. Женщина доказывает, что она может сделать что-то не только на кухне и может сделать это не хуже, а даже лучше мужчины.

Анжела Раевская, директор Фонда поддержки малого предпринимательства Восточного административного округа г. Москвы: Каждая ищет свое: а) надежного мужчину; б) реализацию своей неукротимой энергии; в) возможность бросить кухню, уборку, сопливых детей: прихватив мобильный телефон, сесть за руль крутого авто и — вперед!

Ирина Рукина, председатель Комиссии по экономической политике Московской городской Думы: Женщины в бизнесе подчас удачливее мужчин. Женщины настойчивы, у них развита интуиция, они великолепно чувствуют партнера, не склонны к неоправданному риску. Мужчины, как правило, ищут большие деньги и часто в этом стремлении не разбирают дороги. Женщины в бизнесе самоутверждаются, добиваются успеха, в том числе и у мужчин.

Ирина Евсеева, генеральный директор Института стратегического анализа и развития предпринимательства: “Мужская” схема бизнеса — пришел, увидел, победил. Ну а женщина ищет в бизнесе (как и во всем остальном) опору в жизни для себя и своих детей: для нее более приоритетны задачи стабильности бизнеса (даже подчас в ущерб его сиюминутной эффективности), для этого она

большее значение придает увязыванию своих интересов с интересами своих коллег, партнеров, общества в целом. Получается, что мужской бизнес более эффективен в краткосрочной перспективе, а женский — в долгосрочной.

Светлана Кородева, зам. руководителя Департамента потребительского рынка и услуг правительства г. Москвы: В основу 34-летнего правления Екатерины Второй были положены принципы абсолютной ценности частной собственности, свободной конкуренции и свободы внешней торговли, что дало свободу предпринимательству и принесло успех государству в то время. Что касается женщин в бизнесе, то это прежде всего состояние души, способность рисковать. Не могу сказать за всех женщин, но большинство из них стремятся к созиданию. Решая вопросы бизнеса, они соизмеряют их с полезностью, целесообразностью, надежностью для своих близких и партнеров.

Лидия Анайкина, Институт современной женщины: Мне часто приходится слышать, что в бизнесе и в политике нет деления на мужчин и женщин: спрос одинаковый и с тех и с других. Условия одинаково жесткие и для тех и для других. А я считаю, что это не совсем так, и приоритет, к сожалению, направлен в сторону мужчин. К женщине отношение гораздо более жесткое и категоричное. Возьмем, к примеру, прием на работу. На многих фирмах часто требуются хорошие специалисты, особенно в топ-менеджменте. И зачастую условие — мужчина. Считают, что женщина менее полезна, потому что больше внимания уделяет семье, детям, а не работе. И напрасно, среди женщин много сильных менеджеров.

Женщина преодолевает гораздо больше на своем пути, чем мужчина. Пока женщина поднимается от ступеньки к ступеньке на профессиональном или карьерном пути, ей постоянно приходится доказывать, что она имеет право, что ее уровень и результат ничем не хуже. И требуют с нее при этом в два-три раза больше, и доверия к ней меньше. Многие не выдерживают, сходят с дистанции... Зато уж те, кто смог выстоять в жизни и доказать свой профессионализм, являются действительно серьезными специалистами, на голову выше, чем мужчина, прошедший тот же путь.

Другой пример — органы государственной власти. На всех ведущих постах — мужчины. Женщина — как исключение. При этом решение многих вопросов, связанных с социальной сферой, детьми, семьей, образованием, на мой взгляд, гораздо эффективнее было бы при участии женщин-политиков. Да и в других сферах, там, где бывает сложно найти компромисс, часто необходимо женское видение, женская гибкость. Не случайно в развитых странах женщины занимают заметное место в органах государственной власти. А в Латвии и в Финляндии женщины — успешные президенты.

Выводы

- Женщина-лидер включает в свой бизнес не только голову, но и сердце, потому они часто удачливее мужчин.
- Мужская схема бизнеса — пришел, увидел, победил. Женщина ищет в бизнесе опору в жизни для себя и своих детей: для нее более приоритетны задачи стабильности бизнеса.
- Мужчин привлекают в бизнесе большие деньги. Женщины в бизнесе самоутверждаются.

ФАКТЫ СВИДЕТЕЛЬСТВУЮТ

А теперь посмотрим в глаза правде, складывающейся из истинного положения дел. Вот фактические данные последних исследований, проводимых в России нашими и зарубежными социологами.

Женщины-руководители имеют более высокий рейтинг по 19 из 25 категорий по сравнению с женщинами-исполнителями. У мужчин-руководителей нет такого высокого рейтинга среди своих подчиненных. Эти данные приводятся на основании исследований более 19 000 сотрудников 100 больших и малых предприятий (опрос ERIQ). Мужчины-рабочие уважают женщин-начальников даже больше и ставят их выше начальников-мужчин по 23 из 25 категорий.

Женщины по стилю руководства более демократичны и чаще готовы к сотрудничеству, нежели начальники-мужчины. У женщин больше связей, они коммуникабельнее, обязательнее. Женщины более реалистичны.

Мужчины чаще работают ради денег (исключение составляет высокооплачиваемая творческая работа), а женщины для удовольствия. Мужчины, делающие карьеру, чаще идут наперекор своим желаниям, нежели женщины. Это часто негативно отражается на их отношениях с подчиненными.

Женщины хорошо выполняют свою работу. По шкале характеристик, которые считаются существенными для работы, работники (мужчины и женщины) поставили женщин-начальников выше, чем мужчин, — согласно данным того же исследования. Кроме того, исследования показали, что женщины-руководители повсеместно проявляют себя личностями яркими, сильными, гибкими, устойчивыми, прямыми и способными работать по многу часов подряд. Кроме того, они самодостаточны и уверены в себе, им не требуется внешний контроль. Известно, что все успешные люди жестко контролируют себя. У женщин это получается лучше.

Мужчины-карьеристы срываются чаще, потому что устают контролировать себя. Человек не робот. Самый простой для нашего мужчины способ сбросить напряжение — это выпить стакан горячительного. А то и два и три... Пьяные дивертисменты влияют на имидж начальника чаще отрицательно, чем положительно.

Женщины делают дело. Опрос 19 357 работников показал, что женщины-руководители считаются среди них несколько более эффективными лидерами, чем мужчины (с разницей примерно в 2 %).

Женщины работают. На данный момент около 6,4 миллиона женщин занимают руководящие, административные или исполнительные должности — согласно данным Департамента труда. Женщины в наше время составляют 58 % рабочей силы, по сравнению с 45 % в семидесятые годы.

Мужчина-начальник чаще бывает трудоголиком, чем женщина. А проблема всех трудоголиков в чрезмерной зажатости в эмоциональной сфере. А имидж “черствого сухаря” не способствует благорасположению коллектива.

Женщины-руководители примерно на 5 % более, чем руководители-мужчины, склонны выслушивать мнение подчиненных. Что касается лояльности по отношению к подчиненным, то результаты исследований показали, что 29 % женщин и 22 % мужчин считают, что женщины-начальники более лояльны к своим подчиненным. Женщины-руководители на 15 % чаще, чем мужчины, склонны по достоинству оценить и поощрить хорошую работу.

Женщины-начальники более отзывчивы и внимательны к проблемам своих подчиненных. А согласно данным опроса ERIQ, начальницы примерно на 4 % более, чем начальники, склонны обращать внимание на слова своих сотрудников.

Мужчины чаще бывают более объективны, чем женщины. Чаще и мыслят более масштабно. Но у женщин лучше развито чутье на фальшь, у них у всех невероятная природная интуиция. Они получают необходимую им информацию не только по каналам современных коммуникаций, но и из многочисленных разговоров с подчиненными, и интуитивным путем. А ведь тот, кто владеет информацией, — владеет миром. Женщины тоньше ощущают нюансы отношений, в том числе и отношение к себе. Даже их любопытство часто играет положительную роль. Если знаешь то, что кто-то другой (в частности, конкурент по бизнесу или просто надоевший подчиненный) пытается забыть, — это лучший козырь в любой игре. И эти козыри всегда имеются у женщин-начальников. Они все помнят! Они — лучшие собирательницы компромата!

Женщина лучше мужчины контролирует свои и чужие ошибки; она, как правило, лучше формулирует свои мысли и выражает идеи.

Мужчины чаще управляют импульсивно, не особенно продумывая последствия. Женщины обычно все просчитывают на три, четыре шага вперед. Это у них природой заложено: семь раз отмерь — один раз отрежь.

Наконец, нелишне подчеркнуть, что хорошего руководителя подчиненные воспринимают не как мужчину и не как женщину, а

просто как человека, обладающего неким набором качеств: восприимчивостью, разумностью, надежностью; способностью при необходимости попросить совета; способностью оценить хорошую работу; знанием своего дела; способностью в нужные моменты указать подчиненному его место. Поэтому все вышеприведенные факты следует воспринимать как честную игру на одном поле.

Выводы

- Женщины-лидеры более демократичны.
- Женщины-лидеры хорошо работают. Они более ответственные.
- Женщины-лидеры обладает большей контактностью, практичностью мышления.

ИСТЕРИЧКИ И ЧУРБАНЫ

Из большого числа самых устойчивых мифов о женщинах и мужчинах выберем еще один, который чаще всего порождает конфликтные ситуации, когда речь заходит о лидерстве. Звучит он так: женщины эмоциональнее мужчин, и потому не способны принимать взвешенные, рассудочные решения. В упрощенной форме этот предрассудок выражает то мнение, что женщины — “люди чувства”, и уже по определению не могут эффективно думать, а мужчины — “люди рассудка”, у них голова всегда на месте.

Женщины-лидеры просто дают себе разрешение чаще проявлять свои чувства! Они постоянно спрашивают себя: “что я чувствую?”, а не только “что я думаю?” И выигрывают от этого.

Женщины-лидеры умеют извлечь все выгоды из собственной эмоциональности. Например, они умеют концентрироваться только на хороших новостях, чтобы поддерживать в себе положительные эмоции.

Женщину-лидера всегда интересует, существует ли в ее команде эмоциональная вовлеченность? Получают ли люди удовольствие от того, что они делают? Вкладывают ли они старания в свой труд без внешнего давления? Переживают ли они за выполняемую ими работу? Они чаще прислушиваются к языку, стараясь понять, слышат ли они слова, обозначающие чувства, или слова, обозначающие мыслительный процесс?

Истина, однако, заключается в том, что мужчины не всегда способны быстро определить свои чувства и выразить их словами. На самом деле они в некоторых случаях чувствительнее женщин. Не случайно так много мужчин-писателей: на бумаге, когда их никто не подгоняет, они отражают и формулируют оттенки различных эмоций, приписывая их своим героям. Таким образом они как бы компенсируют свою вечно опаздывающую эмоциональность в жизни. Сколько восторженных поклонниц известных поэтов и артистов испытывали разочарование, когда вместо ожидаемого потока чувств наблюдали у своих кумиров только жалкие гримасы обрывочных

эмоций!

Да, мужчины дольше определяют свои чувства. Мужчины-лидеры боятся выглядеть слабыми, боятся попасть в глупое положение. Они боятся, что конкуренты сыграют на их слабостях, недоброжелатели используют их эмоциональные проявления, как тузы в нечестной игре.

Посмотрите, у кого случаются чаще инфаркты, инсульты на почве стресса или нервного потрясения? У мужчин! Известен случай, когда один заядлый игрок умер прямо на ипподроме, узнав, что выиграл крупную сумму денег. С женщиной это вряд ли бы случилось.

Женщины эмоциональнее мужчин реагируют на стрессы. Но это только на первый взгляд. Женщины обладают большей эмоциональной гибкостью, чем мужчины, и способны быстрее восстанавливать свое душевное равновесие. Мужчины всеми силами стараются не выйти из эмоционального равновесия, загоняют переживания внутрь, замыкаются в себе. Но подавленный стресс опаснее открытой вспышки эмоций. Находясь в заточении, чувства обостряются до невероятной силы и часто у мужчин вырываются наружу самыми неожиданными способами: через пьянство с последующей необузданной агрессией или чрезмерной сентиментальностью. Если этого не случается, то от перенапряжения эмоций у большинства мужчин обнаруживаются болезни сердца, повышение уровня холестерина, депрессия. Миф о том, что женщины слишком эмоциональны, можно расшифровать иначе: женщины слишком разговорчивы (по мнению мужчин).

Дело в том, что мужчины в большинстве своем склонны обдумывать ситуацию молча, не размышляя об этом вслух, а потом высказывают лишь окончательное решение. Поэтому они становятся раздражительными и нетерпеливыми, когда вынуждены выслушивать женские монологи. Они не всегда понимают, что для женщины это естественный способ снятия напряжения, а вовсе не по иск решения. У женщин лучше развиты эмоциональные реакции, и, как правило, она почти всегда знает наверняка, как ей следует поступить, даже если утверждает обратное. Однако мужчины постоянно ловятся на этот крючок. Они, уловив суть проблемы, сразу же пытаются подсказать решение или начинают действовать самостоятельно. Часто это приводит к конфликту. Мужчины называют женщин истеричками, а женщины называют их бесчувственными чурбанами.

А надо всего лишь понять простую истину: мужчины ориентированы на принятие решения и на решение проблем, а женщины — сначала на выброс эмоций по поводу принятия решения и уже потом — на решение самой проблемы. На первый взгляд может показаться, что “мужской” путь продуктивнее. Но так ли это на самом деле? Решение любой важной проблемы требует участия и ума, и сердца.

Выводы

- Женщины-лидеры обладают большей эмоциональной гибкостью, чем мужчины, и способны быстрее восстанавливать свое душевное равновесие.
- Женщины-лидеры умеют извлечь все выгоды из собственной эмоциональности.
- Мужчины-лидеры ориентированы на решение проблем, а женщины-лидеры — сначала на выброс эмоций по поводу принятия решения и уже потом — на решение самой проблемы.

СЕМЬЯ ИЛИ КАРЬЕРА?

Больше половины всех нервных расстройств у “бизнес-леди” происходит от столкновения их роли лидера на работе и исполнителя дома. Не праздный вопрос в наше время. Но такова реальность.

Вопрос обычно ставится кардинально: что важнее для женщины — семья или работа? В этой дискуссии всегда присутствуют взаимоисключающие точки зрения. Одни утверждают, что женщина без семьи — не женщина, и семья для нее всегда будет на первом месте. Другие считают, что женское лидерство отрицательно сказывается на семье, увеличивается число разводов, эмансипированным женщинам стало мало семьи и дома. Третьи вообще склонны полагать, что женщинам-лидерам никто, кроме них самих, не нужен.

Итак, женщина-лидер — кто это? Опора семьи или ее кошмар?

Ирина Туманова, президент “Дальневосточной Конфедерации деловых женщин” (г. Владивосток): В русском языке слово “кошмар” мужского рода, а “опора” — женского. И этим все сказано.

Людмила Коробко, директор швейной фирмы “Лючия” (Москва): Женщина — всегда опора в семье. А женщина-лидер, что подразумевает особый склад ума, — это прочная, устойчивая семья-крепость.

Светлана Гвоздева, зампред Комитета Госдумы по экономической политике и предпринимательству: Вы же знаете замечательную поговорку: “Мужчина в семье голова, а женщина — шея. Куда шея повернет — туда голова и посмотрит”. Можно сказать, что “мягкое лидерство” у женщины всегда есть. А вообще я лично за любовь в семье, а не за лидерство.

Елена Орлова, председатель Совета Пермского отделения РАРМП: Думаю, что опора, и я не шучу. Кошмар — когда спутник жизни этого не понимает.

Наталья Макарова, зам. председателя профсоюза предпринимателей Московского региона: Женщина в семье — это, прежде всего, мать, жена, а лидер или “лидер”, опора или кошмар — зависит просто от человеческих качеств.

Марина Крохина, генеральный директор ММЦ “Калуга — Москва”: Это зависит от того мужчины, который рядом. Если

мужчина допускает, что женщина может реализовать себя в бизнесе, то опора, а если он отводит ей роль домашней хозяйки, но она-таки идет в бизнес, то это кошмар.

Анжела Раевская, директор Фонда поддержки малого предпринимательства Восточного административного округа г. Москвы: от опоры до кошмара — один шаг. Но умная женщина его не сделает: оставив в прихожей свои лидерские амбиции, станет домашней и уютной. Но это очень трудно!.. Когда же мужчина — тонкий тростник, остается одно — быть опорой.

Галина Роткова, генеральный директор ООО “Бизнес-Информ-М”: Опора, если муж — кошмар.

Ирина Рукина, председатель Комиссии по экономической политике Московской городской Думы: Женщина должна быть все время разной — сегодня лидер, а завтра — мягкая, покорная и нежная подруга. Вечная тайна, загадка, которую невозможно разгадать, но очень хочется.

Наталья Ксенофонтова, заместитель начальника Департамента межбюджетных отношений Министерства финансов России: Кошмаром назвать не могу, но пользы от этого в семье мало.

Галина Ананьина, президент Российской палаты высокохудожественных производств, президент Фонда “Гильдия ювелиров России”: Конечно, кошмар, но кошмар красивый. Ведь реализация самой себя и своих способностей очень важна для женщины. Моя семья жила всегда моей жизнью, когда я писала диссертацию, когда после 1991 года началась моя новая жизнь деловой женщины. Женщины, нужной делу, которому я служу.

Елена Емельянова, вице-президент Московского фонда поддержки малого предпринимательства: Конечно, кошмар. Опорой должен быть мужчина.

Ирина Евсеева, генеральный директор Института стратегического анализа и развития предпринимательства: Семья для женщины-лидера — это непросто. Либо ты и в семье остаешься лидером, но тогда ты не ощущаешь себя женщиной (и другие тоже). Либо нужно найти такого, который сможет осуществить “укрощение строптивой”, но так искусно, чтобы только ему она покорилась, а остальными продолжала верховодить. Найти подобное, понятно, очень проблематично, но если ты лидер и ни от кого не зависишь — ничто не мешает стремиться к своему идеалу хоть всю жизнь. В этом, собственно, и прелесть быть лидером.

Лидия Анайкина, Институт современной женщины: Можно быть одновременно и хорошей матерью, и эффективным руководителем предприятия. Важно четко видеть свои жизненные цели, умело планировать свое время. Таких примеров в жизни — довольно много. Скажем, в нашем Институте современной женщины есть участница — руководитель крупной фирмы. Ей 33 года, у нее -

четверо детей, она готовится к защите кандидатской диссертации, сама раз в неделю преподает менеджмент в одном из вузов. И все успевает делать качественно. Вы спросите, как такое возможно? Не страдают ли дети? У нее счастливые дети. От такой матери дети получают не только любовь и внимание, она для них образец — умная, сильная, красивая, энергичная. Для воспитания детей, особенно в подростковом возрасте, гораздо больше пользы даст мать уверенная и целеустремленная, чем зависимая и уставшая от жизни. Согласна, что не каждая женщина способна одновременно выполнять ряд важных дел, но ведь и не каждый мужчина... У женщин очень большой нереализованный потенциал.

Светлана Королева, заместитель руководителя Департамента потребительского рынка и услуг правительства г. Москвы: На самом деле в каждой семье в основном женщина-лидер, только в большей или меньшей мере. Поэтому никакого кошмара здесь точно нет. Наоборот, есть личность, за которой последнее слово в решении семейных вопросов.

Выводы

- У женщины-лидера существует конфликт между требованиями ее деловой и семейной жизни.
- Больше половины всех нервных расстройств у “бизнес-леди” происходит от столкновения их роли лидера на работе и исполнителя дома.

ПРЕОДОЛЕНИЕ ПРЕПЯТСТВИЙ

Восхождение по лестнице успеха женщинам дается нелегко. И главное препятствие заключается в отношении окружающих. Деловая женщина должна постоянно доказывать себе и окружающим, что занимается именно своим делом. И все же женское лидерство все чаще становится реальностью, выполняя в том числе и социальный заказ. Многие серьезные организации озабочены царящими в них отчуждением и цинизмом, и ищут гуманистические подходы к управлению, возлагая надежды на женскую модель лидерства.

Несмотря на то что по ряду качеств женщины-лидеры не отличаются от своих коллег-мужчин, представление об их непригодности для лидерской роли все еще является довольно устойчивым. Оно проявляется в осуждении близких и друзей, в предпочтении подчиненными мужчины в роли босса и в скептицизме мужчин-администраторов по отношению к женщинам-лидерам. Причем в большей психологической изоляции оказываются наиболее успешные женщины-лидеры.

За что мы платим самую высокую цену? За ложную информацию. Безоговорочно, без всяких сомнений мы принимаем за чистую правду мифы, которые прочно укоренились в человеческом сознании и кочуют из поколения в поколение, паразитируя на нашем

невежестве.

Вред такой мифологии очевиден: мифы провоцируют нас на конфликты с другими людьми; мифы заставляют нас ощутить безнадежность; мифы вносят сумятицу; мифы штампуют стереотипы мышления и поведения.

Цена мифов слишком высока для того, чтобы оплачивать их существование.

Все это часто заставляет женщин прибегать к защитным стратегиям:

1. Большой самоотдаче на работе (по времени и усилиям).
2. Использованию специфически женских способов деловых переговоров с мужчинами (кокетства, принижения своих способностей).
3. Применению “маски” — стремлению скрыть свою эмоциональную и личную жизнь, чтобы не получить ярлык неэффективных работников, что может составлять угрозу их психическому здоровью.

Считается, что одним из главных подводных камней на пути развития карьеры деловой женщины является нехватка глобального взгляда на проблему, более развитый консерватизм, тенденция погрязать в мелочах и эмоциях, вязнуть в системе человеческих отношений. Возможно, что это существенные минусы. Но настоящая женщина всегда найдет способ обратить свои минусы в плюсы, когда ей это понадобится. И это тоже нужно учитывать.

Какие гамбиты предпринимает недоброжелательная часть нашего общества в отношении женщин-лидеров? Обычный набор штампов сводится к следующему.

1. Достижение успеха женщинами объясняется удачей, а не способностями. Одним словом, “курица — не птица”, то есть высоко летать не может.

2. Навешивается обидный ярлык: женщину, делающую карьеру, называют “синим чулком”, “старой девой”, “фригидной”, “бесплодной” — “Libber”. Имеется в виду, что настоящие, привлекательные женщины удачно вышли замуж и не нуждаются в том, чтобы делать карьеру.

Негативные предубеждения против женщин-лидеров направлены на то, чтобы вызывать у них снижение самооценки, неуверенность в себе и соответственно ухудшение продуктивности работы. И хотя компетентные женщины способны преодолеть эти сложности, мужчины получают преимущество при сравнении их с Женщинами в роли лидера, так как подобных гамбитов против них не применяется.

Как реагировать на подобные выпады?

В принципе имеются две реальные возможности: либо не обращать внимания на сплетни, либо же реагировать не эмоционально или по принципу “зуб за зуб”, а с использованием своего изощренного

женского ума.

Например, можно выбрать случай, когда вы и сплетник окажетесь предпочтительно в мужском коллективе. Вот тут-то вы сами и скажите, мол, недавно такое про себя услышала! И заключите шаржированный рассказ словами: “Ну я-то сама это всерьез не воспринимаю. Удивляет другое: что ж это за жалкий тип, что ничего умнее про меня выдумать не смог!”

Но и отсутствие реакции — тоже реакция. Очень часто бывает важно сознательно не обращать внимания на “гнусные инсинуации”. Сплетня теряет всякий смысл, если предполагаемая жертва на нее абсолютно не реагирует. Попутно совет: заручитесь поддержкой наиболее влиятельных членов своей команды, они станут мощным барьером на пути распространения про вас ложных слухов.

И еще. Не пытайтесь уничтожить ложные слухи — это бесполезно. Они будут всегда. Но можно ограничить себя от их влияния, воспользовавшись универсальными приемами, предложенными выше, в главе “Противоядие от укусов”.

Выводы

- Женщины-лидеры имеют свои преимущества и недостатки. Но недостатки их виднее, чем преимущества.

- Успешные женщины-лидеры находятся в психологической изоляции.

ТЕСТ “МИРОТВОРЕЦ ИЛИ ДОМАШНИЙ ТИРАН?”

Таблица 10

Вопросы	Варианты ответов	Баллы
Насколько трудно вас вывести из себя?	Трудно. Вы сохраняете спокойствие и хладнокровие, даже если супруг (супруга) вошел в раж и уже не стесняется в выражениях	1
	Довольно трудно, но рассердиться вы можете	2
	Дай только повод, как вы уже готовы к словесной схватке	3
Часто ли вы бываете зачинщиком спора?	Всегда	3
	Редко	2
	Никогда	1
Какое окончание конфликта вас устраивает?	Когда последнее слово все-таки осталось за вами	2
	Когда выяснилось, кто же все-таки виноват	1
	Когда вы хорошенько накосячили друг другу	3

Таблица 10 (Продолжение).

Вопросы	Варианты ответов	Баллы
Какую тактику ведения спора вы выбираете, если заведомо знаете, что не правы?	Стараетесь как можно больше запутать собеседника и увести разговор в другую сторону	2
	Никакого спора в этом случае не будет, так как вы всегда сразу признаете свою неправоту	1
	Конечно, вы сознаете, что не правы, но остановиться уже не можете и спорите дальше, все повышая голос, потому что других способов переспорить не находите	3
Когда конфликт вошел в накатанную колею (то есть выкрики уже достигли максимума децибел), как вы обычно себя ведете?	Не можете сидеть спокойно и ходите из угла в угол	3
	Сидите на месте, но что-нибудь обязательно теребите в руках, вымещая свое негодование на этом предмете	2
	Продолжаете заниматься тем же, чем и до того, как вас втянули в конфликт	1
Бывало ли у вас такое, что вы в сердцах начинали бить посуду?	Было не раз	3
	До этого не доходит, но каждый раз кажется, что вот-вот это случится	2
	Никогда	1
Если на предыдущий вопрос вы ответили утвердительно, скажите, чем вызвана такая реакция? Если же вы ответили отрицательно, подумайте, какое из предложенных объяснений подобного поведения вам ближе всего.	Таким образом вы стараетесь выпустить пар, считая, что уж лучше выместить свой гнев на посуде, чем на супруге	3
	Так поступаете тогда, когда в споре кончаются аргументы, но вы знаете, что правы	2
	Таким образом вы пытаетесь обратить на себя внимание супруги (супруга), увлекшегося своими рассуждениями	1

Таблица 10 (Продолжение).

Вопросы	Варианты ответов	Баллы
В самый разгар скандала ваш визави вдруг совершенно спокойно произносит: «А не по-» пить ли нам чайку?» Какова ваша реакция?	По инерции продолжаете кричать	3
	Удивленно замолкаете и ждете, что же произойдет дальше	2
	Просите не отвлекаться от предмета спора и продолжаете выяснять отношения	1
Способны ли вы втянуть в разгоревшийся конфликт посторонних людей, лишь бы только доказать свою правоту?	Да, вы всегда так и поступаете	3
	Нет. Каким бы ни был конфликт, сор из избы выносить не стоит	1
	Только если это будет последним средством	2
Как долго вы способны не разговаривать друг с другом после серьезного раздора?	День	1
	Два дня	2
	Неделю	3

Обработка результатов

От 10 до 17 баллов. Поразительно! Ваши результаты просто ошеломляют. У вас все задатки лидера в семье, не теряющего ни при каких обстоятельствах. Сила вашего характера позволяет быть невозмутимым даже в тех ситуациях, когда любой другой уже общался бы на повышенных тонах во всю силу голосовых связок. В конфликтных семейных ситуациях, если вы вообще в них участвуете, вы скорее выступаете в роли арбитра, пытающегося добраться до корня проблемы и решить дело конструктивным мирным путем. В любом споре вы не опуститесь до взаимных обвинений, а тем более оскорблений. С таким олимпийским спокойствием и выдержкой вам бы быть профессиональным дипломатом, если вы, конечно, уже не выбрали себе эту профессию. И вам не надо, приходя домой, бить тарелки о стену, чтобы дать себе хоть какую-то разрядку. Вы просто никогда не напрягаетесь.

От 18 до 24 баллов. Довести до белого каления вас можно, но ситуация должна быть очень неординарной. Вы, как и любой

нормальный человек, стараетесь уклониться от предстоящего горячего спора, пытаетесь решить проблему полюбовно. Но, если вас старательно втягивают в конфликт, принимаете вызов. До драки не доходит, но повысить голос так, что о вашей ссоре в подробностях будут знать соседи, вы, безусловно, можете. Если захотите, то легко сведете конфликт на нет или же, наоборот, накалите страсти до предела. В общем, можно сказать, что вы умеете держать себя в руках, когда того захотите.

От 25 до 30 баллов. Горячая натура не позволяет вам спокойно общаться с домашними. Лишь почувствовав, что вас пытаются вызвать на словесный поединок, вы радостно потираете руки, потому что сейчас всем покажете, с кем они связались. Вы, однако, не лучший противник в горячем споре, так как вам вовсе не важно, чем он кончится. Вам так нравится сам процесс, что вскоре кончатся разумные аргументы, и вы просто выкрикиваете: “А ты, а ты!..” и переходите на оскорбления. Вряд ли вам удастся в корне измениться и выработать в себе хладнокровие и выдержку. Не такой вы человек! И все же в разгар очередного скандала, который по вашей милости наверняка вскоре не замедлит состояться, попытайтесь взглянуть на себя со стороны. Возможно, это поможет вам понять, насколько тяжело общаться с вами вашим родным, и вы хоть немного станете сдерживать свой темперамент.

В НУЖНЫЙ МОМЕНТ ВСПОМНИТЕ

О женщине всегда найдется сказать что-нибудь новое, пока хоть одна из них останется на земном шаре.

Станислав Буффлер

Привлекательная женщина привлекает.

Закон женских чар

Кто пришел первым, тот уносит добычу.

Плавт

Слоны всегда изображаются меньшими, чем они есть на самом деле; блохи же — всегда большие.

Джонатан Свифт

Возможно, не все отношения власти связаны с отношениями лидерства, однако ключевой признак лидерства — власть.

Дж. Блондель

Только поэты и женщины умеют обращаться с деньгами так, как деньги того заслуживают.

А. Бонна?

Если женщина проявляет характер, про нее говорят: “Вредная баба!” Если характер проявляет мужчина, про него говорят: “Он хороший парень!”

Маргарет Тэтчер

Все в наших руках, поэтому нельзя их опускать.

Коко Шанель

Бизнес — это комбинация войны и спорта.

Андре Моруа

Если женщина не сдается, она побеждает; если она сдается, то она выигрывает; если она капитулирует, то диктует свои условия победителю.

Первое правило женской стратегии

Карьера — чудесная вещь, но она никого не может согреть в холодную ночь.

Мэрилин Монро

Никто не может вызвать в вас чувство собственной неполноценности без вашего согласия.

Элеонора Рузвельт

ГЛАВА 6

Ежедневник для лидера

Итак, вы решили, что у вас есть все предпосылки, чтобы быть лидером. Вы не знаете, с чего начать? Нет ничего проще. Прежде чем приступить к достижению своей главной цели — стать лидером, надо грамотно спланировать последовательность действий и оценить приоритетность поставленных задач. Для этого мы предлагаем вам заполнить ежедневник лидера, который станет вашим путеводителем на пути к успеху.

ГЛАВНЫЕ ПРАВИЛА НА КАЖДЫЙ ДЕНЬ

- Быть лидером.
- Чувствовать себя лидером.
- Действовать, как лидер.
- Самовыражаться, как лидер.
- Выглядеть, как лидер.
- Отмечать и анализировать успехи других лидеров.
- Видеть и поддерживать лидерство в других.

ГЛАВНЫЙ ДЕВИЗ НА КАЖДЫЙ ДЕНЬ

Понедельник: Берись за все, что ты хорошо знаешь, умеешь или мечтаешь знать и уметь. В смелости заключается гениальность, власть и волшебная сила.

Вторник: Я бросаюсь туда, где шайба должна быть, а не туда, где она сейчас находится.

Среда: Научился ли ты радоваться препятствиям и

- использовать их на благо себе?
- Четверг: Если ты станешь отказываться от всего, кроме самого лучшего, ты очень скоро и получишь самое лучшее.
- Пятница: Успех — это еще не точка, поражение — это еще не конец. Единственное, что имеет значение, — это мужество.
- Суббота: Следует так обдумывать свои замыслы, чтобы даже неудача принесла вам выгоды.
- Воскресенье: Нет ничего сильнее идеи, время которой пришло.

ЦЕЛИ НА НЕДЕЛЮ

Наметьте две конкретные цели: одну личную, другую — профессиональную.

Каждая из них должна быть определенной, измеримой, достижимой, реалистичной, истинной (выражающей то, чего вы действительно хотите).

1. _____
2. _____

Нарисуйте лестницу успеха, на вершине которой — ваша цель.

Цель

_____ Действие, этапы достижения

_____ Обработка информации

_____ Сбор информации

Я — потенциал, который я имею для достижения цели.

Определите варианты поощрения самому себе за достижение поставленных целей. За личную цель: _____

За профессиональную цель: _____

Определите меры взыскания самому себе за не достижение целей.

За личную цель: _____

За профессиональную цель: _____

Меры взыскания должны стать стимулирующим фактором для вас.

ПРОГНОЗ НА НЕДЕЛЮ

Прошлое	Настоящее	Будущее
Консервативный, «реалистичный» подход к достижению цели	Все течет, все изменяется. Непрерывное «правильное» действие во имя достижения цели	Прогрессивный, новаторский, нетрадиционный подход к достижению цели

Чего можно ожидать, если все пойдет своим чередом?

Чего бы мне более всего хотелось, чтоб оно обязательно произошло? _____

Что может произойти, если дела внезапно ухудшатся или непредвиденно случится что-то действительно плохое? _____

Каков коэффициент оправданного риска _____

ВОПРОСЫ НА КАЖДЫЙ ДЕНЬ

Насколько я приблизился к своей цели? _____

Был ли я сегодня уверен в себе? _____

Появились ли у меня сегодня свежие идеи? Какие? _____

В каких ситуациях я взял на себя руководящую роль? Почему? _____

В каких ситуациях я отказался взять на себя руководящую роль? Почему? _____

Получают ли люди удовольствие от того, что они делают? _____

Вкладывают ли они старания в свой труд без моего давления? _____

Переживают ли они за выполняемую ими работу? _____

Сделал я нечто, чего никогда не делал ранее? _____

Пришлось ли мне подталкивать себя к активным действиям? _____

Действовал ли я под влиянием минутного настроения? К чему это привело? _____

Какие могут быть последствия? _____

Раздражался ли я по поводу и без повода? _____

Нашел ли способы расслабиться, сбросить стресс во время рабочего дня? Какие? _____

Что для меня действительно важно? _____

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Произошли ли сегодня какие-либо перемены с моей “легкой руки”? _____

Какие именно? _____

позитивные: _____

негативные: _____

Насколько удовлетворенным собой я чувствовал себя сегодня? (Оцените себя по шкале от 1 до 5 баллов.) _____

Физическое здоровье _____
Интеллектуальная деятельность _____
Эмоциональная сфера _____
Отношения с людьми _____
Функционирование и результативность команды _____

ТРЕНИНГ НА КАЖДУЮ НЕДЕЛЮ

Займите удобное положение и закройте глаза. Расслабьтесь...

Вы чувствуете свое дыхание... Ваши мысли сливаются со вдохом и выдохом... Вы просто воспринимаете свои мысли, не давая им оценки...

Этот поток мыслей легко уносит вас куда-то далеко-далеко. Словно на крыльях ангела вы уносите в тот край, в то место, где вы чувствуете себя лучше всего, где вы можете слиться с живым ритмом природы. И вы медленно погружаетесь в энергетическое поле этого чудного, божественного места. Здесь покой и сила, здесь пространство и время распливаются и впадают в вечность...

Вы чувствуете, как постепенно у вас возникает тонкая умственная активность... Вы просите дух этого божественного места подать вам знак, как вам достичь вашей цели...

И вот вы получаете ответ на свой вопрос... Это может быть вдохновение в виде какого-то цвета, звуков музыки, которые обволакивают вас и подсказывают решение... Это может быть камень, на котором начертан ответ... Это может быть какой-то зверь, который что-то вам скажет на человеческом языке... Это может быть дерево, в шелесте листьев которого вы услышите нужный ответ...

Вы полностью открыты для звуков, красок, картин и причудливых форм природы, и перед вашим внутренним взором возникают образы, расшифровка которых дает вам ответы на ваши вопросы...

Получив нужные ответы, вы медленно отрываетесь от этого божественного места, и снова ощущаете свое дыхание, ритм сердца, свое тело. И наконец, исполненный новых сил и веры в победу, открываете глаза.

Заключение

Великий Гёте говорил, что всякий незаурядный поэт сначала незаурядный, а потом уже поэт. Перефразируя классика, можно сказать, что современный востребованный лидер сначала незаурядный, а потом уже лидер, поскольку уже по сути своей лидер новой формации — фигура избыточная, глобальная. Наше вихревое время требует, жаждет, алчет лидеров, которые способны не на отдельные прорывы на узких участках, а на глобальные, революционные преобразования. Наше время в корне меняет представления о лидерстве и традиционные критерии оценки деятельности лидера.

Мир вступает в двадцать первый век, стремительно меняя свой облик. Уровень информационно-компьютерного развития таков, что благодаря новейшим технологиям мир с каждым днем становится прозрачнее. Население любой страны мира, в том числе и России, с каждым днем все объемнее и объективнее видит, что представляет собой тот или иной политический, духовный, производственный или общественный лидер. Остановить этот процесс нельзя, он носит объективный характер.

Система Интернет за последнее десятилетие превратилась в глобальную телекоммуникационную сеть, для которой не существуют ни территориальные, ни географические границы, и удаленность участников сети друг от друга практически не сказывается на скорости передачи информации. Мир действительно становится тесен, без всякого иносказания. Все чаще приходится слышать определение сегодняшнего мирового сообщества как “информационной цивилизации”. И судьбы лидеров сегодня все чаще зависят от культуры политической, экономической и других видов информации. . .

Простой пример. Можно посмотреть новости всего лишь по двум телевизионным каналам, стоящим на разных позициях — на одном поддерживают происходящие перемены, на другом отстаивают прежние порядки, — чтобы увидеть, как политическое лицо одного и того же известного всей стране лидера буквально раздваивается на глазах. Перед нами уже некий двуликий Янус: один канал, оперируя полученными из неизвестных источников сведениями, сообщает, что этот политик вор и мошенник; другой канал настаивает на том, что этот же политик честнейший человек, подвергшийся нападкам и гонениям из-за своей принципиальности. Чья возьмет? Всякий раз трудно предсказать. Одно лишь можно утверждать с полной уверенностью: чем. незауряднее, чем увереннее, чем неповторимее лидер, тем лучше для него.

Сегодня власть — это контроль над самым ценным из всех природных ресурсов: над человеческим разумом и человеческим сердцем. Переход на более высокую ступень цивилизации быстро меняет желания и цели множества людей, меняет их потребности и

направления поиска, соединяя воедино их страсти и житейский ум с интеллектуальной деятельностью. Меняется система ценностей, национальные и групповые стереотипы, идеалы, вера, меняются желаемые образы будущего, базировавшиеся ранее на сугубо мифологическом сознании.

Привлекать и удерживать внимание людей становится все труднее, мотивировать и мобилизовывать их на достижение конкретных целей без обладания истинными лидерскими качествами — невозможно. Любая химера быстро разгадывается, чужая маска мгновенно срывается. Новая реальность требует от лидера все большей гибкости и все больших знаний в области социальной психологии и человеческих взаимоотношений. Настала эпоха, когда все решают талантливые люди и их умение обращаться со временем, их гипертрофированное чутье на необходимость перемен, их мощное желание вносить эти перемены в жизнь. Настала эпоха лидеров, являющихся воплощением социального интеллекта и незаурядного таланта, уверенного умения вести за собой людей, заражая их своими идеями, как вездесущим вирусом.

Мир изменяется каждый день. Вряд ли можно назвать хоть одну страну на нашей планете, хоть один регион в нашей стране, где бы за последние годы не произошли разительные перемены. И каждый новый день приносит новые известия, изобилует новыми событиями, новыми переменами. И наивно рассчитывать на то, что мир притормозит в своем развитии для того, чтобы какой-либо опоздавший лидер догнал ушедший еще вчера вечером поезд до станции будущего. Лидер должен оказаться в этом будущем еще до того, как туда придет поезд со всеми остальными пассажирами.

Лидер осуществляет и обеспечивает прорыв в новую реальность. По сути своей он — революционер, имеющий парадоксально иной образ мышления и непредсказуемо иной вектор действия, нежели многие его современники. Те резкие изменения, которые он вносит в обычную, обыденную жизнь, всегда носят взрывной характер. Они переворачивают наше бытие с ног на голову и наоборот, бурно взбаламучивают и потом легко проясняют наше закосневшее сознание. Лидер — сердцевина созидательного, мажорного хаоса. Он создает хаос в той же мере, в какой является гарантом порядка.

Лидер находится в особых отношениях с Богом, судьбой и удачей. Он великолепно владеет искусством создавать творческую нестабильность и блистательно использовать все ее преимущества для того, чтобы вызвать к жизни что-либо принципиально новое: новые идеи, новые взгляды, новые технологии, наконец, живые ростки новой реальности. Лидер заставляет людей отбрасывать традиционный образ мышления и подходы прошлого и разрушать стереотипы для того, чтобы создавать новые источники человеческого благополучия. Постоянное обновление — основной закон жизни,

основной закон конкурентной борьбы, и выигрывает только тот, кто ни на минуту, ни на секунду, ни на мгновение не забывает об этом и использует каждый шанс для возмущения рутинного обывательского спокойствия.

Парадоксальная очевидность социальной жизни такова, что неисчислимое большинство людей всячески стремится к достижению и продлению периода стабильности, не осознавая при этом смертельной опасности стагнации. Абсолютная стабильность — это тот же арктический лед, надежно и на века сковавший даже саму возможность появления под слабым солнечным лучом живого зеленого листочка.

Но мы-то с вами хотим жить! Разве не так? Что ж тогда цепляться за вчерашний день только потому, что нам он с позиций дня сегодняшнего кажется лучше и безопаснее? Вот именно — кажется...

Так уж устроена жизнь, что рождение чего-либо нового, да и сам рост — все это невозможно без определенной доли дискомфорта. Современному лидеру это известно как дважды два. В стоячем болоте и во время шторма на море и время течет иначе, и события качественно различаются. Осознание значимости непрерывных перемен для выживания и процветания организации является основополагающим для хода дела. Потому-то лидер и привлекает постоянно в свою команду новых людей — разного возраста, с разным уровнем образования, с разным опытом работы, и неукоснительно следует этому золотому правилу “вливания свежей крови”.

Находя и продвигая новых людей, которые вносят в жизнь команды или организации дискомфорт, нарушают статус-кво, лидер добивается того напряжения” которое и дает команде новый творческий импульс. Развитие в противовес стабильности!

Выбор лидером новых людей основывается на выявлении талантов, уважении к их профессиональной компетенции, их оценке как личностей и способности быстрого вовлечения в общее дело. Во избежание застоя меняются люди и на ключевых позициях. Лидер нового времени идет на оправданный и просчитанный риск и добивается идеального сочетания прежних и новых работников, превращая их в настоящих, преданных делу членов команды, избегая при этом провоцирования серьезных конфликтов в своем окружении.

Реакция людей на перемены всегда неоднозначна. Безусловно, тут чрезвычайно важно умение революционно настроенного лидера контролировать ситуацию: уровень нестабильности не должен быть ни слишком высок, ни слишком низок. И, то, и другое неизменно приведет к потере способности решать актуальные задачи совместными и целенаправленными усилиями всей команды.

Легко сказать, трудно сделать! Старое, устоявшееся, проверенное всегда сопротивляется новому, молодому, нахальному. Противники перемен всегда находят веские аргументы в пользу привычного.

Лидеру постоянно приходится слышать одно и то же: “Это рискованно!”, “У нас есть свои, проверенные методы! До сих пор они работали превосходно!”, “Зачем дразнить гусей?! Новшества усилят к нам внимание конкурентов, и мы можем подвергнуться специально организованной негативной критике”, “Чего нам еще не хватает?!”, “Мы можем проиграть все!” и так далее...

Да, все так. Но прошлые победы, успехи и заслуги — злейшие враги перемен, ведущих наверх, к новым, непокоренным еще никем вершинам. Ваши прошлые достижения в какой-то момент могут стать вашим проклятием. И это надо помнить всегда, и умело обходить барьеры, установленные яростными противниками перемен. Тут — или пан, или пропал!

Более того, лидер должен помнить, что лучшая защита — нападение, и уметь атаковать до того, как сопротивленцы решатся занять глухую оборону. Действия лидера должны стимулировать активность членов команды, а не деморализовывать их или повергать в уныние и толкать к бездействию. Трудно? Но возможно и необходимо!

Истинный лидер нового времени — это тот, кто владеет сердцами и умами людей. Лидеру приходится постоянно убеждать людей в том, что постоянные перемены неизбежны и жизненно необходимы. Лидер ищет сам и заставляет других искать аналогии в окружающем мире. Он определяет целесообразность перемен в собственной деятельности и в деятельности всей команды. Он вырабатывает стратегию перемен во имя достижения общей цели, а также определяет инструменты принятия перемен в форме обучения и других способов повышения компетенции членов команды.

Но это — при благоприятных условиях. Создать благоприятные условия для постоянных изменений — задача нелегкая, даже можно сказать, труднодостижимая. И время от времени обязательно возникают ситуации, когда лидеру приходится действовать быстро, жестко и решительно и ставить вопрос ребром: либо принимайте новые правила игры, либо уходите.

Провалить проект перемен просто: для этого существует множество апробированных способов. Самый простой — говорить громкие слова и при этом ничего не делать по существу. А вот успешно осуществить проект перемен — еще та задачка!

Как поступают успешные лидеры?

Во-первых, они создают простые программы, понятные всем членам команды.

Во-вторых, делают акцент на позитиве. Если удастся добиться видимой связи между ожидаемым и реальным благом для организации, то перемены будут поддержаны сотрудниками.

В-третьих, радикальные перемены проводят в жизнь поэтапно. Так легче избежать крупных промахов, и люди быстрее привыкают к

чему-то новому. При этом удается сохранить баланс между консерватизмом и новаторством.

В-четвертых, постоянно находят способы вызвать у людей новые и новые приливы вдохновения.

В-пятых, всячески благоприятствуют распространению заинтересованности людей в обновлении подходов для достижения главной цели. Это приводит к дальнейшему распространению новых идей.

В-шестых, умеют сравнивать полученные результаты с помощью испытанных методов, дабы показать все очевидные преимущества производимых перемен.

Лидер — команда — дело. Вот три кита, на которых стоит современное лидерство. Любое слабое звено может привести к поражению.

Что, прежде всего, требуется от лидера? Чего от него ждут? Как он должен себя ощущать в роли лидера? Быть лидером. Чувствовать себя лидером. Действовать, как лидер. Самовыражаться, как лидер. Выглядеть, как лидер. Отслеживать и анализировать успехи других лидеров. Видеть и поддерживать лидерство в других.

От лидера зависит главное: создание творческого психологического климата в команде. Лидер (от английского to lead) — вести за собой, возглавлять. Он показывает путь вперед, ведет за собою команду, исполнителей, создает ситуации и обстановку для этого движения, одухотворяя его своей идеей.

Лидер — центр кристаллизации команды. Он создает вокруг себя гравитационное поле, в котором удерживаются самые талантливые люди. Он лучше других видит перспективу. Он — воплощенная демонстрация внутренней силы и силы своей команды, силы своей идеи. Лидер — воплощение социального интеллекта.

В результате современное, обновленное лидерство становится ключом к конкурентному преимуществу. Это то, что выделит вас из толпы, из массы. Это то, что даст вам чувство полета, чувство наполненности жизни, то, что придаст вашей жизни подлинный смысл, то, что сделает осмысленной и жизнь других людей.

Если вы можете держать голову
высоко, когда вокруг теряют
головы, и обвиняют в этом вас...

Если вы можете справиться с
успехом и провалом...

Если вы умеете молниеносно
действовать, и умеете ждать и не
уставать от ожидания...

Если вы можете поставить на карту все свои победы, и проиграть, и начать все сначала, и никогда не промолвить слова о своем поражении...

Если вы можете заставить сердце, мускулы и нервы служить вам долго...

Если вы можете заполнить одну быстролетящую минуту шестьюдесятью секундами смысла...

Тогда земля и все на ней — ваше!

Послесловие

Вот вы и прочитали нашу книгу, дорогой читатель. И теперь вы понимаете, что все, чем мы с вами поделились, является хорошей демонстрацией того, что лидерские качества и навыки надо развивать, тренировать, отшлифовывать.

Хотелось бы верить, что вы внимательно читали эту книгу. Но даже если бы вы выучили ее наизусть, добросовестно и самостоятельно стали бы выполнять все изложенные в ней рекомендации, и этого было бы еще недостаточно для отработки лидерского потенциала. Необходимо еще пройти и тренинга по искусству лидерства. И тут важно не ошибиться, выбрать достойную школу лидерства, ибо на самом деле практических специалистов в этой области немного, в основном все сводится к пустым рассуждениям.

Искусство лидерства требует постоянного совершенствования. Это прекрасно знают те, кто занимает ключевые позиции в нашем обществе. На протяжении всей своей жизни они постоянно обучаются чему-то новому, и это позволяет им удерживаться на плаву. Мы этот процесс отслеживаем и на наших тренингах, в Академии иррациональной психологии: по мере появления у нас новых программ, помимо новых слушателей, к нам постоянно приходят одни и те же люди уже на протяжении многих лет. Другие наши книги, а их уже вышло семнадцать, более подробно раскрывают внутренние психологические состояния лидера, умение продуктивно думать, принимать решения и добиваться поставленных целей. Вот некоторые названия: “Умейте мыслить гениально”, “Уроки психологической защиты”, “Переговоры: выиграй каждый раунд”, “Выиграй у судьбы в рулетку!” “Думай и побеждай”, “Психология зла”.

Мы искренне желаем вам успеха, дорогой читатель! Жизнь постоянно меняется, смена лидеров в мире бизнеса и политики происходит постоянно. И при большом желании и упорстве вы вполне сможете занять свое достойное место под солнцем, и, возможно, гораздо быстрее, чем вы думаете.