

Александров И.В. «Кто здесь главный?»

В художественном фильме «Брат 2» был такой эпизод: Три друга, участники боевых действий, отвечают на вопросы тележурналиста в исполнении Ивана Демидова. Один из них охранник в банке, здоровенный такой качок, другой интеллектуал-программист, третий скромный, не лишенный обаяния, главный герой по имени Данила. Первые два достаточно активно делятся, рассказывают о себе. И когда журналист задает вопрос, а кто у вас старший, они, не задумываясь, говорят: Данька! При этом Данила внешне ничем не выдает своего преимущества, верховодства. Что же такого есть в этом Даниле, что позволяет ему быть лидером? Накаченные мускулы, с помощью которых он может заставлять всех слушаться? Да нет, обыкновенный такой парень среднего телосложения. Может, незаурядные умственные способности, посредством которых он является авторитетом для своего окружения? Да вроде тоже нет. На протяжении всего фильма, Данила часто задает наивные вопросы, ответы на которые известны школьникам. Что же за качествами он обладает, благодаря которым его слушают и благодаря которым за ним следуют? Являются ли эти качества врожденными? И можно ли им научиться? Можно ли использовать эти качества не только в области формирования неформального лидерства в небольших субкультурах, но в построении больших проектных групп, трансконтинентальных корпораций и национальных монополий?

Многие люди, жаждущие власти искали ответы на подобные вопросы, искали универсальную формулу лидерства. Кто-то считал, что нашел ее, и, применяя, утверждался в этом. Кто-то, используя эту же формулу, терпел фиаско и искренне недоумевал.

Координируя на протяжении десяти лет Лидерские Программы, я заметил одну особенность. Действительно люди становятся лидерами не тогда, когда знакомятся с технологиями лидерства, и даже не тогда, когда воспитывают в себе какое-то лидерское качество. Лидерами они становятся благодаря своим глубинным убеждениям. То есть, лидерами их делает мировоззрение, парадигма мышления. Речь идет о том, что лидер использует не столько технологии лидерства, сколько состояния бытия, при которых эти технологии начинают работать. Или, чтобы быть корректным, состояния бытия, при которых он **может** использовать эти технологии.

Итак, Данила Багров, герой фильма, может использовать определенные состояния своего бытия. Каков он? Можно сразу сказать: харизматичен, притягателен. Это как? Открытый, честный, прямой, его искренность порой граничит с наивностью. Но он верит в свои убеждения. Какие бы они не были. Все остальное он делает, исходя из этой уверенности. Он энергичен. И энергия эта расходуется не повсеместно, как постоянный знак превосходства, а только тогда, когда необходимо для достижения цели. У него есть определенное видение. И самое важное. Он готов переживать последствия своих решений и поступков, основанных на его уверенности. Он убежден, что «русские на войне своих не

бросают» и готов рискнуть жизнью, чтобы реализовать это убеждение на практике.

Вряд ли человек рождается с готовыми убеждениями. Он приобретает их в процессе жизни. Не всегда осознанно. Происходят какие-либо события, в результате которых человек принимает глубинное решение о себе, о мире, о людях, живущих в нем. И это решение становится базовой идеей, глубинным убеждением. Один видит расовую несправедливость, и делает делом своей жизни равноправие между расами и национальностями. И вот он готовый лидер, Мартин Лютер Кинг. Другой человек видит, как страдают обреченные, смертельно больные, несчастные, и принимает решение посвятить свою жизнь служению этим людям. И вот, приюты Матери Терезы возникают по всему миру. Кто-то увлечен информатикой и компьютерами и видит ценность прогресса. И Билл Гейтс становится поистине мировым лидером и иконой в информационном пространстве. Более того, одним из критериев результативности «Microsoft» он считает количество миллионеров среди сотрудников своей компании.

Так что же, лидерами становятся случайно, или по Высшему замыслу, недоступному смертным? Я думаю, что любой человек может осознанно создавать убеждения и следовать им. Следовательно, может учиться лидерству. Несомненно, кого-то Бог от рождения наделяет качествами и характеристиками, необходимыми для лидерства. Это значит, что такой человек чуть быстрее может добиться лидерских позиций. Но согласитесь, что большое количество потенциальных лидеров так ими и не становятся. При этом, история знает множество примеров, говорящих об обратной зависимости. Гитлер, Наполеон, Петр 1. Люди, не рожденные с определенными лидерскими предпосылками, становились вождями целых наций. Кто-то скажет: «Да, это люди с уязвленным самолюбием, с патологическим стремлением к власти». Многие путают причину и следствие. Лидерство для власти или власть, как следствие естественного лидерства? Жизнь без любви или жизнь за любовь?

Люди, стремящиеся к власти, знают, что необходимо стать лидером. Для истинного лидера власть не самоцель, а средства реализации видения, достижения цели. Вот здесь то и возникает вопрос о «хороших» лидерах и «плохих». Я считаю, что плохих лидеров не бывает. Как не бывает плохого Солнца. Оно или есть, или его нет.

Современный мир подвержен стремительным трансформационным изменениям. Информационные технологии, виртуализация многих бизнес-процессов, глобализация, активная миграция... Старая парадигма(парадигма-набор убеждений и концепций, являющийся способом осмысления, восприятия и понимания окружающего мира) мышления не позволяет современным лидерам эффективно справляться с постоянно появляющимися задачами. Ричард Л. Дафт в своей книге «Уроки Лидерства» (ЭКСМО, Москва, 2008)предлагает новую реальность лидерства.

Старая парадигма	Новая парадигма
Стабильность	Изменения и кризисный менеджмент
Контроль	Делегирования
Конкуренция	Сотрудничество
Единообразие	Разнообразие
Эгоцентризм	Альтруизм
Героизм	Скромность

Исходя из дихотомии, очевидно, что лидерство в новой реальности требует от своих адептов роста не столько технологического (что делать?), сколько социально-эмоционального (каким быть?). Это не только способность адекватно создавать социальные связи, искренне эмпатировать (эмпатия – сопереживание), но и потребность духовно и лично расти. Т.е. соответствовать контексту изменений.

Лидерство – Категория социальная и личностная. Следовательно, лидерство это то, что культивируется в процессе активной социальной деятельности человека и его способности совершать рискованные поступки осознанно.

В своем отрочестве, будучи 13-летним подростком в пионерском лагере, я претендовал на роль лидера. Предпосылками для этого было воспитание, полученное от моей мамы. Она учила меня с уважением относиться к переживаниям других людей, помогать им, быть «хорошим», я умел организовывать, был шутником. Это то, что можно назвать основой парадигмы моего мышления. В пионерском отряде был еще один человек, претендующий на позицию лидера. Его основания были физическая сила, 2 разряд по борьбе. Камнем преткновения стало расположение самой красивой девочки в отряде. И, однажды, во время дождя, когда весь отряд собрался в холле 3-его этажа нашего корпуса, вопрос встал ребром. Субъективно вопрос был в том, кому из нас двоих она отдает большее предпочтение. Объективно речь шла о том, у кого корона лидера. И тогда она сказала: Кто из вас совершит безумный поступок ради меня, тому и танцевать меня на пионерских танцах. Мой противник предложил прыгнуть из окна третьего этажа. Как человек, приверженный безопасности и стабильности, я отвергал эту идею. Но... Но было что-то еще. Не стремление быть главным, не завоевать внимание испуганной девчушки. Было стремление совершить что-то неординарное. Внести свежую струю воздуха в рутину дождливого дня. Я встал на подоконник. Капли дождя холодком скользили по лицу, теплая испарина запахом прелой листвы и папоротника поднималась от земли. Я даже не прыгнул, так, соскользнул влажной резиной поношенных кед. Земля смягчила приземление. До сих пор помню репейник в волосах, ожоги крапивы и растянутое сухожилие. Не было оаций, девчушка обозвала меня дураком, вожатая Лена отчитала меня в

вожатской. Но со следующего дня почему-то все хотели со мной дружить. А мой визави стал «одиноким волком».

Это не значит, что надо прыгать с 3-го этажа, чтобы стать лидером. Это значит, что можно создавать осознанно определенные состояния, которые позволяют совершать изменения на уровне действий. То есть сначала Быть, потом Делать. Любые действия без состояния веры в идею являются просто «правильной» технологией. Но уверенность в идее, убежденность диктуют необходимые действия.

Рудольф Джулиани в своей книге, написанной в соавторстве с Кеном Керсоном (Leadership, Hyperion) дает такую характеристику лидерства:

« -Формируйте в себе стойкие убеждения. Великий лидер движим идеями, он представляет, что отстаивает и увлекает этим окружающих.

-Берите на себя ответственность. Лидеры отвечают за то, что происходит в период их лидерства.

-Окружайте себя достойными людьми. Ибо окружение соответствует целям.

-Имейте независимое мнение. Лидеры учатся в течение всей жизни. Поэтому они могут разглядеть проблему еще до ее появления».

Новая парадигма определяет состояния, необходимые лидеру нового поколения. Это готовность рисковать, исходя из потребности к изменениям, это готовность доверять, исходя из делегирования и сотрудничества, это готовность безусловно заботиться, основываясь на альтруизме, и оставаться незаметным, поскольку реализация идеи приоритетней, чем признание ее авторства.

В нашем культурном дрейфе зачастую путаются понятия лидерства и управления. В приведенном ниже сравнении легко можно обнаружить разницу.

	Менеджмент	Лидерство
Направление	Планирование и составление бюджета Внимание на итоговых результатах деятельности	Создание образа будущего и разработка стратегии Концентрация на будущих результатах деятельности
Ориентация	Организация работы и набор персонала Руководство и контроль Определение рамок	Формирование корпоративной культуры Стимулирование профессионального роста Расширение рамок возможностей
Взаимоотношения	Внимание на корпоративных целях Использование должностной власти Исполнение роли Босса	Внимание на людях. Вдохновение и мотивация Использование личной власти Наставничество
Личностные качества	Эмоциональная дистанция Ментальность эксперта Умение выражать мысли	Эмоциональные связи (эмпатия) Открытость Благодарное слушание Нонконформизм (смелость)
	Конформизм	Оценка собственных качеств
результаты	Оценка организации Стабильность Приоритет эффективности	Объективная самокритика Инициация изменений Формирование культуры честности

Источник: John P. Kotter Leading Change (Boston, MA Harvard Business School Press, 1996)

Лидер это человек, обладающий убеждениями, видением. Просто руководитель это человек, умеющий управлять, командовать. В первом случае, сотрудники мотивированы личными отношениями, ценностями, которые в социуме значимее материальных благ. Такое влияние распространяется медленнее, но оно ощутимее по результатам. В этом особенность лидерства. Лидер вдохновляет людей, зажигая малой искрой огромное пламя. Вдохновленным сотрудникам не нужно присутствия лидера. Пламя, зажженное им, не нуждается в нем.

Руководителю, использующему авторитарную власть постоянно необходимо накачивать сотрудников своей энергией, энергией страха. Они работают, пока есть

источник страха. Для руководителя это стабильно, но накладно. И в условиях кризисных изменений они проигрывают.

Лидерство не есть только управление. Это комплекс мировоззрений. Это парадигма. Вот основные ее составляющие убеждения.

Успех.

Лидер всегда соответствует эффективности своих взглядов. Его взгляды поддерживаются его успехом.

Влияние.

Лидер обладает необходимой энергией, харизмой, навыками для вовлечения в свои идеи окружения.

Служение.

Сотрудники всегда ищут в лидере удовлетворение потребности в задаче. Его деятельность, идеи создают возможность выигрыша для других. Лидер всегда создает пространство для роста других людей. Служение в интерпретации лидера не является самопожертвованием.

УСПЕХ. ВЛИЯНИЕ. СЛУЖЕНИЕ. И теперь вопрос «кто здесь главный?» Звучал бы так: Кто здесь готов служить другим, влиять на все, и нести за это ответственность? Если ты ответишь на эти вопросы: Я! Поздравляю, ты дерзок. И это дерзость ЛИДЕРА.