

Конспект

Лидерство

Тема 2. Я – лидер или идентификация лидера

Цели изучения темы:

- Провести идентификацию лидера, как самостоятельной личности, так и части команды.

Задачи изучения темы:

- Изучить основные особенности лидера.
- Изучить структуру качеств личности.
- Познакомиться «Я» концепцией лидера.
- Изучить основные группы лидеров.
- Познакомиться с различными видами сценария.
- Проанализировать мужское и женское лидерство.
- Изучить основную типологию лидеров.
- Познакомиться с типологией личностных типов по Манфреду Кетс Де Вриесу и типологией DISC Уильяма Марстона.

В результате изучения данной темы Вы будете:

Знать:

- Основные особенности лидера.
- Основные отличия мужского и женского лидерства.
- Типологию личностных типов по Манфреду Кетс Де Вриесу.
- Типологию DISC Уильяма Марстона.

Уметь:

- Выявлять лидерские качества.
- Находить отличия между мужским и женским лидерством.
- Выстраивать успешный сценарий лидерства.

Вопросы темы:

1. Основные черты лидера.
2. Структура качеств личности.
3. «Я» – концепция лидера.
4. Группы лидеров.
5. Сценарий успеха и неудач.
6. Сценарий в действии.
7. Мужское и женское лидерство.
8. Выявление лидеров и лидерского потенциала.
9. Типология лидеров.
10. Лидер–предприниматель.

11. Типология личностных типов по Манфреду Кетс Де Вриесу.
12. Типология DISC Уильяма Марстона.

Вопрос 1. Основные черты лидера.

Крупные корпорации отмечают 8 основных черт лидера:

1. Желание развиваться сильнее страха неудачи.

У лидеров устойчивое соотношение ощущений, мотивов и желаний. Как правило, мотивы совпадают с желаниями, и этот союз подчиняет себе силу ощущений. Иначе говоря, если у человека есть мотив пробовать новое, то он обязательно захочет самостоятельно реализовать нестандартную идею. Ощущение, что для этого не хватает навыков и опыта, не остановит лидера. Азарт сильнее страха, риск не страшен.

2. Настоящий лидер не приемлет несвободы, даже если она обещает достаток.

Прежде всего, речь идет о внутренней несвободе. Настоящий лидер стремится делать что-то свое и по-своему, ему неинтересно следовать стереотипам. Он хочет сам принимать решения и делать выбор без оглядки на правила и нормы, принятые в бизнесе и обществе. Если такого человека загонять в рамки, принуждать соблюдать правила, он начнет разрушать себя. Учтите: предприниматель, который когда-то развивал свой бизнес, вряд ли сможет работать наемным руководителем.

3. В экстренных ситуациях лидер умеет сконцентрироваться и действовать.

Настоящий лидер, оказавшись в сложной ситуации, не впадает в оцепенение, не теряет дар речи и самообладание. Он начинает искать способы решения, приемлемый выход из ситуации. Выявить, действительно ли соискатель наделен такими качествами не так сложно: поговорите на собеседовании с ним о том, что он делал на прежнем месте работы, с какими сложностями сталкивался и как с ними справлялся, либо дайте кейс, моделирующий такие сложности, и наблюдайте, как он будет реагировать на трудную ситуацию и какие станет предлагать решения.

4. Смысл жизни лидер видит в том, чтобы развиваться и действовать.

Даже если человеку не нужно зарабатывать на жизнь, он не станет сидеть без дела. Работа, участие в реализации интересных проектов, азарт и дух авантюризма наполняют смысл жизнь человека-лидера. От этого он получает удовольствие и радость. И если вы спросите кандидата с лидерскими качествами, зачем он работает, он расскажет, прежде всего, о том, что хочет выдавать новые продукты, приносить пользу людям.

5. У лидера нет страха зависимости от других людей.

Лидер понимает, что работает с людьми, а не в одиночку. Чем значимее проект, тем большее количество сотрудников ему необходимо мотивировать и вдохновлять, вести за собой. Это не останавливает лидера. Он не боится брать на себя ответственность, хотя допускает, что не все станут его истинными последователями. Возможность ошибиться в людях воспринимается как обстоятельство, которое неизбежно, но которое нужно преодолеть.

6. Лидер обладает способностью быть большим ребенком, следовать своим мечтам.

Настоящий лидер, как ребенок, умеет искренне радоваться и печалиться, проявлять неподдельные эмоции, увлекаться, загораться идеей, с азартом ее воплощать. Это необходимо, чтобы быть успешным, настойчиво стремиться к достижению своих целей.

7. Лидер понимает, что нужно учиться эффективному управлению.

Даже очень харизматичный лидер понимает, что, возможно, он – не самый лучший управленец (такое часто бывает). А, значит, осознает, что должен учиться навыкам эффективного руководства коллективом. Если лидер станет отличным менеджером, то его эффективность будет очень высокой! Харизматичного лидера можно обучить управлению. А вот если у хорошего управленца нет лидерских качеств и харизмы, то выработать их невозможно.

8. Лидер знает, чего хочет, и занимается этим.

Настоящий лидер умеет слышать себя, пренебрегая «посторонними шумами». Под «шумами» знаменитый СЕО компании Apple Стив Джобс понимал чужие цели и ожидания. Не надо стараться достигать этих целей и соответствовать ожиданиям. Настоящий лидер знает, на что способен, развивает себя в нужном направлении и не тратит силы и время на то, чтобы оправдать чужие ожидания.

Вопрос 2. Структура качеств личности.

В качествах личности сочетаются наследственные (биологические) и приобретенные при жизни (социальные) составляющие.

1) Уровень темперамента включает качества, наиболее обусловленные наследственностью. Они связаны с индивидуальными особенностями нервной системы человека (особенности потребностей и инстинктов, половые, возрастные, национальные и некоторые другие качества личности).

2) Уровень особенностей психических процессов образуют качества, характеризующие индивидуальный характер ощущений, восприятий, воображения, внимания, памяти, мышления, чувств, воли. Мыслительные логические операции (ассоциации, сравнения, абстрагирование, индукция, дедукция и т.п.), называемые способами умственных действий (СУДами), играют огромную роль в процессе обучения.

3) Уровень опыта личности. Сюда входят: знания, умения, навыки и привычки. В них выделяют те, которые формируются в процессе изучения школьных учебных дисциплин – ЗУНы, и те, которые приобретаются в трудовой, практической деятельности – СДП (сфера действенно-практическая).

4) Уровень направленности личности объединяет социальные качества, определяющие отношение человека к окружающему миру, служащие направляющей и регулирующей психологической основой его поведения: интересы, взгляды, убеждения, социальные установки, ценностные ориентации, морально-этические принципы и мировоззрение. Направленность (вместе с потребностями и Я-концепцией) составляет основу самоуправляющего механизма личности (условно – СУМ).

Вопрос 3. «Я» – концепция лидера.

Ценность и субъективная значимость личностных качеств и их отражение в образе «Я» и самооценке могут маскироваться действием защитных механизмов. В образе «Я» более или менее ясно аккумулируются восприятия, мысли и чувства лидера по отношению к самому себе. Его образ «Я», как считают американские исследователи Д. Оффер и Ч. Строзаер, разделен на 6 различных частей, тесно взаимодействующих между собой.

1. Физическое «Я».

Представляет собой мысли лидера о состоянии своего здоровья и физической силе или слабости. Лидеру надлежит быть достаточно здоровым и достаточно физически сильным, чтобы ничто не препятствовало его деятельности и соответствующему поведению.

2. Сексуальное «Я».

Самая сокровенная часть лидера. Проявляет себя достаточно актуально независимо оттого, является оно свободным и здоровым или зажатым и больным. Отсутствие статистических данных о том, как сексуальное поведение связано с лидерскими способностями, не снижает актуальности гипотезы о наличии такой связи.

3. Социальное «Я».

Отражает весьма актуальную способность индивида к совместной деятельности с другими. Лидеру крайне важно уметь вести переговоры и стимулировать своих коллег к проявлению их лучших качеств.

4. Семейное «Я».

Отношения между родителями оказывают огромное влияние на поведение любого взрослого человека, и лидер здесь не исключение. Некоторые люди преодолевают ранние травмы и конфликты, другие – нет и, становясь лидерами, переносят фрустрации из своего детства на свое окружение.

5. Психологическое «Я».

Составляет представления лидера о своем внутреннем мире, фантазиях и мечтах, желаниях, иллюзиях, страхах и прочие. Страдает ли лидер от осознания собственных страхов или относится к этому спокойно и даже с юмором. Это проявляется в его поведении, особенно в периоды ослабления самоконтроля.

6. Преодолевающее конфликты «Я».

Это представления лидера о своей способности к творческому преодолению конфликтов. Как и у обычных людей, у лидеров нет врожденного иммунитета к внешним и внутренним конфликтам, в том числе невротическим. Перед лидером стоит задача нахождения новых решений для старых проблем. Он должен обладать достаточными знаниями и интеллектом, чтобы воспринимать проблему. Ему важно быть достаточно уверенным в самом себе при принятии решений, чтобы суметь передать эту уверенность другим.

Еще один значимый аспект преодолевающего конфликты Я – это осознание лидером своей способности преодолевать стрессы, связанные с этой самой его социальной ролью. Известно, что стрессы приводят к достаточно тяжелым симптомам, которые могут серьезно ограничить интеллектуальные и поведенческие возможности лидера.

Перечисленные составляющие «Я-концепции» не исчерпывают всей ее сущности. Как и у любого другого индивида, сложность «Я-концепции» у лидера может быть различной – от самой низкой до высокой. Сложность «Я-концепции» связана с восприятием сходства с другими людьми, и чем более сложна «Я-концепция», тем больше вероятность того, что лидер воспримет информацию от других. Лидеры с высокой сложностью «Я-концепции» легче, чем лидеры с низкой сложностью «Я-концепции», ассимилируют как позитивную, так и негативную информацию и реагируют на ситуацию на основе обратной связи.

Вопрос 4. Группы лидеров.

Некоторые люди обладают необычайно сильной потребностью во власти или в других личностных ценностях, например, уважении, как в средствах компенсации травмированной или неадекватной самооценки. Личные ценности или потребности такого рода могут быть рассмотрены как эго-мотивы, поскольку они – часть эго-системы личности. Эго – один из компонентов структуры личности в теории З. Фрейда.

Социальные психологи установили, что всех лидеров можно разделить на 3 группы в зависимости от их самооценки:

1. Лидер с низкой самооценкой.

Более зависим от других людей. Чем ниже самооценка, тем хуже лидер реагирует на ситуацию, тем выше его реактивность. Он более чувствителен к обратной связи и изменяет свою самооценку в зависимости от одобрения или неодобрения других. Лидер с заниженной самооценкой испытывает постоянное недовольство собой, это может быть той силой, что толкает его на преодоление новых барьеров. Он будто все время доказывает самому себе, что он чего-то стоит, однако преодоление барьеров его уже не радует. И он стремится к новым, чтобы вновь удостовериться в собственной значимости. Заниженная самооценка толкает лидера на «великие» завоевания, неожиданные для окружения, экстравагантные решения. Нередко именно политика для таких лидеров оказывается сферой, где им удастся самоутвердиться, компенсировать заниженную самооценку. Стремление к власти такого лидера нередко и есть одна из возможных компенсаций его низкой самооценки.

Низкую самооценку могут составлять 5 субъективных негативных чувств в отношении себя в различных комбинациях:

- чувство собственной незначительности;
- чувство моральной неполноценности;
- чувство слабости;
- чувство посредственности;
- чувство интеллектуальной неадекватности.

2. Лидер с высокой самооценкой.

Менее зависим от внешних обстоятельств. Имеет более стабильные внутренние стандарты, на которых и основывает свою самооценку. Лидер с завышенной самооценкой переоценивает собственные качества, не замечает внешней и внутренней реакции на свое поведение. Он упивается собственным успехом и относится к критике как к нападкам завистников. У него нарушена обратная связь между ним самим, его деятельностью, и поведением.

3. Лидер с адекватной самооценкой.

Наилучший вариант для такой социальной роли. Его деятельность и поведение не мотивируются стремлением к самоутверждению. Обратная связь между последствиями его деятельности и поведения и ним самим работает надежно. Такой лидер уважительно и высоко оценивает других лидеров. Он не боится, что его унижат, обойдут. Он твердо знает собственную цену, считает себя не хуже других. В совместной деятельности он выбирает стратегию, которая дает ему взаимную выгоду и позволяет добиваться поставленных целей оптимальными средствами. Лидер в любой ситуации, за редким исключением, ведет себя в соответствии собственной «Я-концепцией». Поведение лидера зависит от того, кем и как он себя осознает, как он сравнивает себя с теми, с кем он взаимодействует.

Вопрос 5. Сценарий успеха и неудач.

Сценарий – это жизненный план, созданный самим человеком в детстве.

Психиатр, основатель направления «Транзактный» анализ Эрик Берн писал: *«В психологии детство считается важнейшим периодом: психика развивается активно, каждый день усваивается новый опыт, который определяет особенности жизнедеятельности на много лет вперед, закладываются глубинные установки, формируется сценарий жизнедеятельности и ухода из жизни уже к 5-6 годам».*

Берн доказал, что ребенок принимает так называемые «сценарные» решения под влиянием условий среды и родительских предписания (комплекса запретов и разрешений, полученных от родителей). Ребенок не просто познает окружающий мир – он его постоянно оценивает, тестирует и делает выводы, которые становятся «сценарными решениями». К взрослой жизни мы уже приходим «подготовленные» детством.

В традициях «транзактного» анализа положительное отношения к себе обозначается Я(+), отрицательное – Я(-). Самым печальным считается сценарий на основе базовой позиции Я(-) – Другие(-).

Еще один неудачный сценарий Я(-) – Другие (+) – негативные установки о себе, а о других и мире положительные. Это жизнь с позицией самообвинения, низкой самооценки, приниженности перед другими. Такой человек живет вполне нормальной жизнью, но он постоянно недоволен ей, боится что-то менять, берет на себя чужую ответственность, легко поддается манипуляциям, часто становится жертвой обмана, и говорит себе, что сам во всем виноват.

На основе тревоги нет возможности выстроить сценарий достижений и успеха. Тревожному человеку хочется спрятаться и не высовываться, обрести иллюзию стабильности. Ради этого он приносит в жертву свои желания.

Сценарий стоит «переписать», если Вы хотите познать и освоить новые грани жизни. Пока вы живете в сценарии, свободы выбора у вас нет, вы действуете на автомате, и всегда получаете один и тот же результат (скорее всего, негативный). Сценарный шаблон живет в вашем бессознательном и просто усилия воли недостаточно для изменений.

Вопрос 6. Сценарий в действии.

От чего зависит качество жизни человека? Уверенный в себе скажет: «Конечно же, от меня самого». И будет отчасти не прав: в жизни присутствуют также наследственный фактор, внешние события, неосознанные сценарии. Если в раннем детстве вы решили жить до ста лет, то не факт, что это произойдет. Осуществлению этого плана может помешать все что угодно. При этом жизненно важные решения редко оказываются несценарными. Как же понять работу сценария? Во-первых, если вы действуете исходя из непонятных вам соображений, значит, вы придерживаетесь какого-то неосознаваемого сценария. Во-вторых, если вы постоянно попадаете в похожие ситуации с неблагоприятным исходом, значит, вы, согласно собственному скрытому плану, эти ситуации сами выстраиваете.

Из привычного сценария можно выйти. Для этого нужно выявить основную схему, по которой разворачивается ваш сценарий. Тогда ее можно сломать. Как? Действуйте с точностью до наоборот: разрыв шаблонов приводит к хорошим результатам. Действия, направленные вразрез схеме сценария, каждый раз будут ослаблять ее. К собственному сценарию легко пробраться с помощью анализа своих снов, фантазий и любимых детских сказок. Обычно вместе со сценарными воспоминаниями возникают сильные эмоции и переживания.

1. Вспомните, кто был вашим любимым героем (книги, фильма, мифа) в детстве? Мысленно войдите в образ этого персонажа и от его лица расскажите о себе.

Например: *«Я – джин. Моя задача – исполнять любые желания людей. Мне много лет, я живу в заточении, до тех пор, пока кто-то не найдет меня и не вызволит из кувшина».* Рассказывайте о себе, пока не иссякнет фантазия. Не редактируйте сказанное – пусть все происходит само собой.

2. Расскажите свою любимую сказку, басню, миф. Это должно быть самое первое произведение, которое придет вам в голову. При рассказе вы можете становиться каждым из упоминаемых персонажей.

Например: *«Однажды Машенька пошла в лес и заблудилась. Она долго плутала по лесу и вдруг увидела избушку. А жили в той избушке три медведя...»*

3. Вспомните свой последний сон либо тот, который очень часто повторяется. Расскажите этот сон в настоящем времени. Повествование должно быть от имени каждого человека или предмета, присутствующего в данном сне.

4. Выберите в комнате, в которой вы находитесь, нечто. Пусть это будет первый предмет, на который упадет ваш взгляд. Мысленно станьте этим предметом и расскажите о себе от его лица.

Например: *«Я – степлер из дорогого канцелярского набора. Мой массивный вид внушает людям доверие и надежность. Однако это не мешает им пользоваться мною по своему усмотрению...»*

5. Посмотрите спектакль о своей жизни. Расслабьтесь, закройте глаза и попробуйте ответить на следующие вопросы. Какой спектакль вы будете смотреть, комедию или трагедию? Какой он: смешной, грустный, серьезный, ироничный, обычный? Оглянитесь на театральный зал: пуст он или полон? Как называется ваш спектакль? Итак, занавес открывается.

Первая сцена – самое первое ваше воспоминание. Что вы видите вокруг себя? Какие лица у окружающих вас людей? Или их нет совсем? Какие ощущения в вашем теле?

Вторая сцена: вы ребенок от 3 до 6 лет. Где вы? Что с вами происходит? Кто вокруг вас? Что вы видите, слышите, чувствуете?

Третья сцена: Вы подросток 10-16 лет. Ваше первое воспоминание? Расскажите о том, что видите.

Четвертая сцена: Вам столько же лет, сколько сейчас. Что вы видите?

Пятая сцена: прошло 10 лет. Что произошло с вами? Что изменилось за эти годы?

Шестая сцена: Сцена смерти. Сколько вам лет? Что там происходит? Затем вернитесь в настоящее и откройте глаза. Попробуйте описать свои переживания от созданного вами же спектакля. Что вы узнали о своем сценарии? Кто вы по жизни? Победитель? Проигравший? Середнячок?

Вопрос 7. Мужское и женское лидерство.

Мужской стиль лидерства.

Образу идеального лидера в мужском лице часто приписывают волевые качества. Но этот образ давно устарел. Современный мужчина-лидер развивает в себе как мужской, так и женский полюс.

Известно, что идеальная личность гармонично сочетает в себе два противоположных полюса. Значительный перевес мужского компонента в мужчине приводит к чрезмерной жесткости, слепой целеустремленности и жестокости. Перевес женского компонента провоцирует неадекватную лояльность к подчиненным, нерешительность и приводит к потере цели.

Идеально сбалансированные лидеры встречаются редко. Эта закономерность повлекла за собой гендерное разделение в стиле лидерства.

Плюсы мужского стиля руководства:

- ✓ сила, проявляющаяся в высокой конкурентоспособности и отстаивании личностных границ;
- ✓ активность в завоевании новых территорий;
- ✓ напористость при достижении задач;
- ✓ хорошее планирование, проявляющееся в продуманных вариантах развития организации и просчет рисков;
- ✓ целеустремленность.

Минусы мужского стиля руководства:

- отсутствие желания использовать ресурсы, которые могут открыть новые горизонты для развития;
- мало внимания уделяется отношениям в коллективе.

Потенциал развития мужчины-лидера:

- развитие чувствительности к мелочам;
- наблюдение за ближайшим окружением, которое может давать подсказки в проблемных ситуациях.

Женский стиль лидерства.

В отличие от мужчин, женщины не боятся развивать в себе психологическую мужскую часть.

Более того, они максимально развивают ее для повышения конкурентоспособности в мужской среде. Это основная причина женской успешности в руководстве мужским коллективом. Женщина-лидер развивает в себе классические мужские качества: устойчивость, напористость, энергичность.

Психологи считают, что женщины вырываются в лидеры не от хорошей жизни. Это скорее следствие ущемления и унижения в раннем детском возрасте, которое компенсировалось высокой энергичностью и целеустремленностью.

Плюсы женского стиля руководства:

- ✓ гибкость;
- ✓ забота о коллективе;
- ✓ внимание к мелочам;
- ✓ поддержание привлекательного имиджа.

Минусы женского стиля руководства:

- утрата цели;
- низкая напористость;
- робость при освоении новых территорий.

Потенциал развития женщины-лидера:

- осознанное использование мужской части при постановке целей;
- умелое манипулирование амбициозными мужчинами в коллективе.

Вопрос 8. Выявление лидеров и лидерского потенциала.

Есть несколько способов для того, чтобы распознать лидерские качества в человеке.

Специальные тесты.

Сейчас огромное количество тестов на выявление лидерских способностей можно найти в Интернете или заказать их разработку именно для вашей компании.

Рольевые игры.

Они должны отражать ситуации, когда сотрудникам необходимо будет самостоятельно принимать решения в сложных условиях, брать ответственность на себя, проявлять организаторские способности, показывать умение войти в положение другого, проявить эмпатию и т. п.

Обратите внимание, что такой метод имеет и свои недостатки, потому что проявлять себя в условиях игры и в реальной ситуации человек может по-разному.

Наблюдение.

Как правило, обращают внимание на две характеристики: **вербальная** (смысловая и логическая составляющие речи) и **невербальная** (жесты, позы, мимика, бессознательные реакции). Но так как лидеры не всегда бывают общительны, по невербальным признакам надежнее выявлять степень доминирования человека. Кроме этого, для оценки лидерского потенциала могут использоваться ситуационное или кейс-интервью с помощью проективных вопросов, метод «три плюса и три минуса». Оцениваются, прежде всего, такие лидерские компетенции: готовность взять на себя ответственность, позитивное отношение к людям, обучаемость, умение и готовность вдохновлять, отстаивать свою точку зрения, принимать непопулярные решения.

Вопрос 9. Типология лидеров.

Широкий спектр аспектов лидерства определяет многообразие его типологии. Наиболее простая классификация выделяет три вида лидерства: *деловое, эмоциональное и ситуационное.*

Деловое лидерство возникает на почве производственных целей. В его основе лежат такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, опыт и т. п. Деловое лидерство наиболее сильно влияет на эффективность руководства.

Эмоциональное лидерство возникает в социально-психологических группах, образующихся на основе человеческих симпатий. создает атмосферу психологического комфорта.

Ситуативное лидерство может быть и деловым, и эмоциональным. Его отличительной чертой является ограниченность временем и конкретной ситуацией, например, при всеобщей растерянности во время пожара.

Типология лидерства, предложенная проф. Б. Д. Парыгиным основана на трех критериях: *содержание, стиль и характер деятельности лидера.*

По содержанию различают:

- лидер-вдохновитель. Разрабатывает и предлагает программу поведения;
- лидер-исполнитель. Организует выполнение уже заданной программы;
- лидер, являющийся одновременно и вдохновителем, и организатором.

Неформальное лидерство — процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умения, личных качеств и других ресурсов.

Позиция и цели неформального лидера могут совпадать с задачами руководителя и тогда эффективность руководства повышается. Но иногда позиции разнятся, в этом случае лидер разлагает коллектив и эффективность работы группы снижается.

В зависимости от направленности влияния на реализацию целей лидерство делится на:

- *деструктивное*, наносящее ущерб организации (например, лидерство в группе воров или взяточников);
- *нейтральное*, не влияющее непосредственно на эффективность производственной деятельности (например, лидерство в группе садоводов-любителей на предприятии).

В заключении следует отметить, что оптимальным вариантом для руководителя является сочетание в себе качеств формального и неформального лидера. Один из важнейших компонентов эффективного руководства — это конструктивное лидерство. При этом важно, чтобы руководитель одновременно являлся и деловым лидером.

Вопрос 10. Лидер-предприниматель.

Можно сказать, что успешный предприниматель должен быть лидером по своей натуре или хотя бы обладать несколькими лидерскими качествами.

Такой «гибрид» двух личностей с наибольшим успехом достигнет своей цели, ведь его сильными сторонами являются: креативность, готовность к риску и принятию решений, умение стратегически мыслить и собирать вокруг себя правильных и нужных людей. Главное в таком человеке – это нестандартный подход к делу, он использует весь свой потенциал для достижения поставленной цели. Такие предприниматели настроены на постоянную генерацию инновационных идей, что позволяет компаниям идти в ногу со временем и тенденциями, быть конкурентоспособными и оставаться на рынке.

Компания не может существовать без постоянного прогресса, который ей обеспечивают лидеры-предприниматели, к примеру, такие, как Ричард Брэнсон и Стив Джобс. Конечно же, в штат компаний принимают и предпринимателей «ветреников», они тоже способны постоянно предлагать новые идеи. Но стоит отметить, что они являются лишь частью большой системы, под названием бизнес, а не ее руководящей элитой. В такую элиту как раз входят лидеры-предприниматели, и другие руководители, поскольку они способны не просто предлагать идеи, а реализовывать их, создавать целую философию, атмосферу для своих работников, в которой поощряется инициатива. *«Лидерство – это искусство получать от людей больше, чем, по их мнению, они могут дать»*, – президент компании «Бритиш Аэропейс». Лидеры-предприниматели знают, как воплотить идею в жизнь с помощью эффективного управления. Несмотря на то, что они выстраивают четкую стратегию, эти предприниматели никогда не забывают, что главное – это цель, а пути ее достижения – стратегии, могут меняться. Это одно из важнейших умений лидеров-предпринимателей, умений адаптировать бизнес под сложившиеся тенденции рынка.

Вопрос 11. Типология личностных типов по Манфреду Кетс Де Вриесу.

Нарциссический.

Главное – восхищение окружающих.

- при здоровом нарциссизме делает компанию выдающейся;
- при деструктивном – реализовывает нездоровые амбиции, и компания гибнет.

Лидерские качества: очень высокие.

Возможности применения потенциала в качестве наёмного сотрудника: очень низкие.

Контролирующий.

Главное – негибкость, ригидность.

- высокие стандарты, нацеленность на результат, продуктивная работа;
- нерешительность, авторитарность, боязнь совершить ошибку.

Лидерские качества: высокие.

Возможности применения потенциала в качестве наёмного сотрудника: высокие.

Асоциальный.

Главное – эгоизм, недоверчивость, манипулирование.

- независимость, развитый интеллект;
- умение лгать, неразвитый эмоциональный интеллект.

Лидерские качества: высокие.

Возможности применения потенциала в качестве наёмного сотрудника: низкие.

Параноидальный.

Главное – стремление к изоляции, подозрительность.

- бдительность;
- недоверие, нежелание делиться знаниями.

Лидерские качества: высокие.

Возможности применения потенциала в качестве наёмного сотрудника: средние.

Обособленный.

Главное – с трудом налаживают контакты, боятся неприятия.

- умение работать в одиночку;
- некоммуникабельность, отчужденность.

Лидерские качества: средние.

Возможности применения потенциала в качестве наёмного сотрудника: средние.

Жесткий.

Главное – практичность, уверенность в себе, авторитарность.

- нацеленность на успех, умение конкурировать;
- агрессия, импульсивность.

Лидерские качества: средние.

Возможности применения потенциала в качестве наёмного сотрудника: низкие.

Драматический.

Главное – стремление привлечь внимание, развитый эмоциональный интеллект.

- амбициозность;
- поверхностность, неумение концентрироваться.

Лидерские качества: средние.

Возможности применения потенциала в качестве наёмного сотрудника: высокие.

Депрессивный.

Главное – негативное отношение к себе, пессимизм.

- способность брать на себя ответственность;
- неуверенность в своих силах.

Лидерские качества: низкие.

Возможности применения потенциала в качестве наёмного сотрудника: низкие.

Зависимый.

Главное – неуверенность в себе, беспомощность.

- неконфликтность;
- боязнь перемен, нежелание брать ответственность.

Лидерские качества: очень низкие.

Возможности применения потенциала в качестве наёмного сотрудника: высокие.

Самоуничижительный.

Главное – стремление к подчиненному положению.

- не склонен к сильной конкуренции, отсутствие амбиций;
- подчиняет себя желаниям других.

Лидерские качества: очень низкие.

Возможности применения потенциала в качестве наёмного сотрудника: высокие.

Негативистский.

Главное – упрямство, пассивность, критичность к авторитетам.

- может обеспечить выживаемость компании, не провоцируя конфликты;
- неэффективность, скрытая агрессия.

Лидерские качества: очень низкие.

Возможности применения потенциала в качестве наёмного сотрудника: средние.

Вопрос 12. Типология DISC Уильяма Марстона.

Создателем типологии DISC является американский психолог, PR-специалист, писатель и юрист по имени Уильям Марстон. Он создал первую практическую модель детектора лжи, а также был PR-директором всемирно известной голливудской киностудии «UNIVERSAL» и автором нескольких исторических книг и популярного комикса «Чудо-Женщина», в своё время покорившего США.

Модель DISC берёт за основу описания того, как ведут себя люди, и включает в себя два полезных инструмента:

- Ускоренная диагностика личности человека за 10-20 минут общения.
- Интерпретация основных мотиваторов, симпатий, антипатий и поведенческих шаблонов человека.

Вся модель DISC основана на двух основополагающих критериях:

1. Особенности восприятия человеком мира, в котором он функционирует (в качестве враждебной или благоприятной среды).
2. Особенности поведения человека в конкретных ситуациях (активным является его поведение или реактивным).



Доминирование (*Dominance*).

Люди представленного типа отличаются:

- быстротой действий и решений;
- нетерпеливостью, настойчивостью и энергичностью;
- открытостью суждений и слов;
- готовностью к риску;
- соревновательностью, готовностью бросать и принимать вызовы.

Влияние (Influence).

Люди представленного типа отличаются:

- открытостью чувств и эмоций, способностью вызывать эмоции окружающих;
- высокими показателями креативности и неординарностью мышления;
- обязательностью, разговорчивостью, харизматичностью;
- доверчивостью, дружелюбностью, способностью легко заводить друзей;
- импульсивностью, непунктуальностью, в некоторой степени невнимательностью.

Постоянство (Steadiness).

Люди представленного типа отличаются:

- способностью быть хорошими слушателями и внимательностью к словам окружающих;
- обидчивостью, умением распознавать обманы и фальшь;
- плановностью, методичностью и тяготением к покою;
- приверженностью сложившимся распорядкам;
- стремлением к сохранению гармоничных взаимоотношений и командной игре;
- сопереживанием, сочувствием и желанием прийти на помощь.

Соответствие (Compliance).

Люди представленного типа отличаются:

- эмоциональной закрытостью;
- собранностью и самоорганизованностью;
- системностью мышления и стремлением всегда быть готовыми ко всему;
- аналитическим мышлением, способностью планировать и предусмотрительностью;
- тяготением к мыслям о плохой и некоторой заикленности на этом;
- способностью пойти на уступки во избежание конфликтной ситуации.

Можно также охарактеризовать рассмотренные выше типы личностей по DISC и посредством очень любопытного сравнения. Для этого вам нужно просто представить четырёх разных капитанов футбольных команд:

Первый капитан (тип «Доминирование») – для него важно добыть победу, во что бы то ни было; игроки его команды для него всего лишь инструмент для достижения поставленной цели. Этот капитан энергичен, быстр и отличается сильной волей.

Второй капитан (тип «Влияние») – такой капитан является не только примером для всей команды, но и источником её энергии и энтузиазма. Основной задачей для него является забить ключевой гол в игре, причём забить его непременно красиво.

Третий капитан (тип «Постоянство») – главным стремлением этого капитана будет сплочение игроков в эффективную и продуктивную команду, усилия которой будут направлены на достижение общей цели – победы в игре.

Четвёртый капитан (тип «Соответствие») – отличительной особенностью четвёртого капитана является то, что личные достижения он отводит на второй план. Он стремится к тому, чтобы игра его команды была максимально грамотна, слажена и эффективна, а победить команда сможет только в том случае, если будет действовать по его плану.

Прекрасным подтверждением тому, что всех людей в определённой мере можно причислить к одному из четырёх типов личностей по DISC, является одно предельно интересное с практической точки зрения упражнение, которое выполняют люди, проходящие диагностику или обучение по модели DISC.

Вопросы для самопроверки:

1. Перечислите 8 основных черт лидера.
2. Перечислите 6 частей концепции лидера «Я».
3. На какие группы можно разделить лидеров в зависимости от их самооценки.
4. Охарактеризуйте мужское и женское лидерство. В чем их основные различия?
5. С помощью чего можно распознать лидерские качества в человеке?
6. Какие виды лидерства существуют? Дайте определение каждому из них.
7. Что такое неформальное лидерство?
8. Кто такой лидер-предприниматель?
9. Перечислите типологию личностных типов по Манфреду Кетс Де Вриесу.
10. Охарактеризуйте каждую из типов личностей по DISC.