

УДК: 159. 923.2:330.33.01

© Чернявская Т.П., 2013 г.

Т.П. Чернявская

Национальный университет
им. И.И. Мечникова, г. Одесса

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИДЕРСТВА В БИЗНЕСЕ

Статья посвящена исследованию в области психологии лидерства в бизнесе. Теоретический анализ современных концепций лидерства в бизнесе позволил обосновать методологические основы развития профессионально важных для бизнеса лидерских качеств. В статье представлена авторская модель профессионально важных для бизнеса лидерских качеств и программа тренинга «Развитие лидерского потенциала».

Ключевые слова: лидер бизнеса, профессионально важные для бизнеса лидерские качества, развитие лидерского потенциала.

Т.П. Чернявська

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА В БІЗНЕСІ

Стаття присвячена дослідженню в області психології лідерства в бізнесі. Теоретичний аналіз сучасних концепцій лідерства в бізнесі дозволив обґрунтувати методологічні основи розвитку професійно важливих для бізнесу лідерських якостей. У статті представлена авторська модель професійно важливих для бізнесу лідерських якостей і програма тренінгу «Розвиток лідерського потенціалу».

Ключові слова: лідер бізнесу, професійно важливі для бізнесу лідерські якості, розвиток лідерського потенціалу.

T.P. Chernyavskaya

PSYCHOLOGICAL FEATURES LEADERSHIPS ARE IN BUSINESS

The article is dedicated to research in the field of psychology of leadership in business. Theoretical analysis of modern concepts of leadership in business allowed us to substantiate the methodological bases of development of leader qualities which are professionally important for business. In the article, an author model of leader qualities which are professionally important for business and a workshop program «Development of Leader Potential» are presented.

Key words: business leader, leader qualities which are professionally important for business, development of leader potential.

Постановка проблемы. В третьем тысячелетии бизнесмены живут и работают в конкурентной среде, для которой характерно сосуществование напряженной глобальной конкуренции и возрастающих глобальных возможностей. Мировой экономический кризис показал, что лидеры бизнеса лучше других намечают новые контуры перемен, ведущие к успеху в завтрашнем мире. Сложность конкурентной среды требует появления настоящих лидеров бизнеса, а не осторожных менеджеров. В современном мире лидеры бизнеса отвечают, прежде всего, за

свою организацию, а это требует от них специализации, концентрации и ограничений.

Лидерство является одним из примеров силы личности и представляет собой процесс, посредством которого лидеры мобилизуют и ведут за собой (указывают направление, определяют темп, задают перспективы изменений и развития). Основная роль лидера состоит в оказании направленного на других людей влияния, цель которого – побуждение их к движению к определенным целям (предпочтительно с чувством творческого подъема).

Личность руководителя, безусловно, имеет огромное значение для успешности деятельности. Александр Македонский и Наполеон Бонапарт добились выдающихся побед на полях сражений; Исаак Ньютон и Альберт Эйнштейн в науке открыли новые направления; в спорте талантливые тренеры, переходя из команды в команду, каждый раз превращают аутсайдеров в победителей; предпринимательская активность Генри Форда, Билла Гейтса, Стива Джобса и многих других лидеров бизнеса позволила им добиться выдающихся результатов – это все примеры великих лидеров в соответствующих областях профессиональной деятельности.

Лидерство мы понимаем как предназначение личности, а лидер – это успешный человек, лучший в какой-либо сфере жизни, который знает, чего он хочет и любит командовать. Стремление к лидерству и успеху у человека проявляется с самого раннего возраста.

Успешность не измеряется количеством денег или масштабом власти. В действительности успешный лидер бизнеса – это тот, кто профессионально, продуктивно, результативно и эффективно управляет своим бизнесом и испытывает удовольствие от своей жизни.

Сегодня все больше компаний осознают, что эффективность и успешность их деятельности зависит от того, насколько силен их лидерский потенциал. В ужесточившейся конкурентной борьбе бизнес-организациям, желающим сохранить и укрепить свои позиции на рынке, необходимо систематически работать над развитием лидерства как одного из своих конкурентных преимуществ.

В современных условиях дефицита средств особенно актуально использование психологических ресурсов лидеров бизнеса, что является ключевым условием конкурентоспособности отечественных предприятий. Именно поэтому психологический тренинг «Развитие лидерского потенциала» для руководителей предприятий способствует развитию их профессионально важных лидерских качеств, которые в свою очередь позволяют решать проблемы, определять верные направления для принятия ответственных решений.

Анализ последних исследований и публикаций. Для нашего исследования представляют большой интерес работы, посвященные: психологическим аспектам лидерства в бизнесе (Т.В. Бендас [1], Э. Берн [2], Д. Коттер [6], Д. Майерс [7], М. Мелия [8], А. Менегетти [9; 10]); лидерству в маркетинговых стратегиях (Дж. Траут [11; 12]).

В научной литературе существует несколько трактовок понятия «лидер». Большой словарь иностранных слов трактует понятие «лидер» следующим образом: «Лидер [< англ. leader ведущий, руководитель] ...» [3, с. 368]. Лидер – это «любой, кто занимает позицию доминирования, имеет власть или влияние в группе» [9, с.406]. Энциклопедический словарь дает следующее определение: «Лидер – это член малой группы, имеющий влияние на других ее членов при выполнении совместной деятельности, при общении, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях» [13, с. 257].

Каким образом лидеры могут влиять на свои группы? Что позволяет меньшинству стать убедительным? Является ли лидерство частным случаем влияния меньшинства? Чем определяется уровень эффективности лидерства? Д. Майерс [7], задаваясь такими вопросами, описывает результаты экспериментов, проведенных С. Московичи, по выявлению факторов влияния меньшинства: «последовательность, уверенность в себе, способность привлекать сторонников из числа представителей большинства» [7, с. 397]. По мнению Д. Майерса, последовательность и настойчивость свидетельствуют об уверенности в себе. Более того, утверждает он, что любое действие меньшинства, выражающее уверенность – такое, например, как намерение занять место во главе стола, - склонно порождать у

большинства сомнения в себе. Ученый подмечает, что ощущение сильной и непоколебимой убежденности меньшинства подталкивает большинство к тому, чтобы пересмотреть свою позицию.

Дж. Траут [11; 12], проводя параллели между боевыми действиями и маркетингом, говорит, что «в бизнесе полем боя является рынок, врагом – конкуренты, целью войны – сознание потребителей, оружием – средства информации» [11, с. 125]. Автор отмечает, что «за некоторым исключением, на поля маркетинговых сражений мира свои корпорации ведут именно «бесцветные» капитаны, ..., не прилагая особых усилий для воодушевления своих войск» [12, с. 246]. Автор утверждает, что современному бизнесу необходимы настоящие лидеры, и он приводит следующие основные характеристики генералов от маркетинга: гибкость ума; смелость мышления, мужество и отвага; решительность - способность нанести в нужный момент быстрый и решительный удар; знание фактов для того, чтобы действовать масштабно; удачливость везение; знание правил или принципов [12].

Э. Берн приводит следующее определение: «Лидер – руководитель группы или организации, который взял на себя или наделен членами правом проявлять инициативу, налагать санкции и который обладает достаточной властью для этого» [2, с. 306]. Ученый предлагает следующие типы лидеров: ответственный, эффективный, психологический. Ответственный лидер, по его мнению, – это «индивид, занимающий нишу лидерства в организационной структуре и постоянно отвечающий за свои решения». Эффективный лидер – это «тот, на чьи вопросы отвечают в первую очередь и чьи предложения в ситуациях стресса принимаются, прежде всего». Психологический лидер – «индивид, чей образ наиболее заряжен в нише лидерства и которому присваиваются абсолютные или магические свойства» [2, с. 307].

П. Друкер [4; 5], рассматривая лидерство как фактор, оказывающий влияние на людей, утверждает, что лидерство - это способность поднять человеческое видение на уровень более широкого кругозора, вывести эффективность деятельно-

сти человека на уровень более высоких стандартов, а также способность формировать личность, выходя за обычные, ограничивающие ее рамки.

А. Менегетти трактует понятие лидер так: «Лидер – это человек, который, удовлетворяя собственный эгоизм, реализует общественный интерес» [9, с. 21]. Ученый отмечает активную социальную функцию лидера: «Лидер – это человек, умеющий реализовывать личный и социальный рост в целях глобального прогресса сообщества» [9, с. 297]». Он обращает внимание на системный характер деятельности лидера: «Лидер – это глава, личность-вектор, личность, контролирующая операции и способная синтезировать контекст отношений. Это – оперативный центр множества отношений и функций ... он их конструирует, контролирует, развивает, управляет ими всегда в соответствии с некоей конкретной целью» [10, с. 22].

В соответствии с целью и задачами нашего исследования мы трактуем понятие «лидер» так: «Лидер – это самый влиятельный и передовой субъект; тот, кто ведёт, возглавляет и вдохновляет остальных; руководит организацией, коллективом; генерирует перемены и управляет ими».

П. Друкер [4], говоря об эффективности лидерства, укладывается в несколько предложений. По его мнению, основой эффективного лидерства служит обдумывание миссии организации, ее четкое определение и наглядное подтверждение. Лидер устанавливает цели и приоритеты, определяет и поддерживает стандарты. В этих характеристиках более прослеживаются особенности профессиональной деятельности лидера, нежели его личностные черты. Структурные и функциональные аспекты образа успешной личности в бизнес-деятельности определяется самой личностью бизнесмена и особенностями его бизнес-деятельности.

Постановка задач. Целью исследования является методологическое обоснование возможностей развития профессионально важных для бизнеса лидерских качеств при помощи специализированного тренинга.

Задачи исследования:

1. Теоретический анализ современных психологических концепций лидерства в бизнесе.

2. Обоснование методологических и инструментальных основ развития
3. профессионально важных для бизнеса лидерских качеств.
4. Разработка и внедрение в практику обучения управленческого персонала организаций психологического тренинга «Развитие лидерского потенциала».

В соответствии с целью и задачами нашего исследования первоочередное значение имеет рассмотрение лишь тех психологических теоретических концепций, которые обосновывают определенные методы и способы выявления и развития профессионально важных для бизнеса лидерских качеств. Разработанная нами модель профессионально важных для бизнеса лидерских качеств описывает ключевые, интегральные и функциональные качества и действия, приближенные к базовым психологическим процессам таким, как когнитивно-эмоциональному, мотивационно-действенному, коммуникативно-направленному (табл. 1).

Когнитивно-эмоциональный конструкт включает организованную интуицию; бизнес-чутье, стратегическое, концептуальное, системное мышление. Мотивационно-действенный конструкт включает одновременную готовность к осознанному риску и минимизацию угроз; нестандартные волевые действия.

Таблица 1

Модель профессионально важных для бизнеса лидерских качеств

Лидерские качества и действия профессионально важные для бизнеса	
Интегральные	Функциональные
Бизнес-чутье, организованная интуиция и стратегическое концептуальное системное мышление	Видение образа будущего в ситуациях неопределённости Ясное выражение целей и постоянная постановка, коррекция краткосрочных задач Поиск и нахождение выгод, бизнес-возможностей Ориентация на эффективность, качество, инновации, ответственность в делах, рост прибыли, прогресс Способность превращать не пользу в пользу Способность видеть образ бренда; создавать, описывать его Способность управлять хаосом, сложными процессами
Готовность к риску и минимизация угроз	Предпочтение ситуаций «вызова» и умеренного риска Действие в условиях риска, связанного со всяким новым начинанием Принятие ответственности за воплощение бизнес-идей и действия по минимизации угроз

Умение генерировать изменения и управлять ими	Противодействие движению в направлении посредственности и замена инерции новой энергией, новым направлением движения Умение смело смотреть в лицо реальности, изменять ее Умение видеть в рискованных предприятиях шанс на успех и легко принимать вызов
Независимость, уверенность в себе и эффективная работа в команде	Ориентация на независимость, свободу действий, творческую работу и командные действия Способность решать трудные задачи и принимать чужую точку зрения, полезную для дела Умение находить и мотивировать людей, способных реализовывать поставленные цели Мобилизация собственных сил и усилий команды на достижение целей
Умение подчинять и подчиняться ради достижения цели	Умение заставить функционировать всех и менять стратегии, чтобы достичь цели Готовность к неоднократным усилиям, чтобы преодолеть препятствие Способность постоянно действовать и вовремя «притормозить»
Умение убеждать и договариваться	Умение устанавливать и развивать полезные контакты и связи Умение говорить взвешенно и выделять ключевые смыслы Способность влиять на людей и убеждать их, используя осторожные стратегии Способность конструктивно разрешать конфликты

Коммуникативный конструкт модели включает способность подчинять и подчиняться ради достижения цели; способность убеждать и договариваться; умение говорить взвешенно и умение слушать и слышать ключевые смыслы, идеи, улавливать перспективные направления; самостоятельность и умение работать в команде; способность генерировать и управлять изменениями.

Разработка ключевых конструктов модели велась в направлении того, что структурные компоненты профессионально важных лидерских качеств и действий, являясь внешне противоречивыми и взаимоисключающими, в результате синергии создают уникальные качества и действия, определяющие успешность личности в бизнесе.

Тренинг «Развитие лидерского потенциала», разработанный и внедренный нами в практику обучения и развития управленцев бизнес-организаций – это система практических примеров и рекомендаций по внедрению психологических техник выявления и развития профессионально важных для бизнеса лидерских качеств. Освоение техник использования интуиции способствует определению верного направления развития бизнеса и решения ответственных задач.

Цели тренинга.

1. Понимание сути лидерства как явления.
2. Диагностика собственного стиля управления людьми.
3. Повышение управленческой уверенности и получение стимула для дальнейшего профессионального развития.

Задачи тренинга.

1. Диагностика и коррекция профессионально важных для бизнеса лидерских качеств.
1. Формирование видения целевого состояния своей команды.
2. Сплочение команды и повышение мотивации подчиненных.
3. Развитие уверенного поведения в конфликтных ситуациях.

Учебные модули психологического тренинга и их содержание представлены в таблице 2.

Таблица 2

Основные модули программы тренинга «Развитие лидерского потенциала»

Модули	Содержание модулей
Видение образа будущего Концептуальное мышление	<i>Блок 1 (информационный).</i> Формирование системного образа своего бизнес-проекта. Создание образа своей персональной цели в проекте. Целеполагание. Постановка, коррекция краткосрочных задач. Ориентация на эффективность, качество, инновации, ответственность в делах, рост прибыли, прогресс. Видение образа будущего в ситуациях неопределённости. <i>Блок 2 (диагностический).</i> Диагностика способности видеть образ бренда. <i>Блок 3 (коррекционно-развивающий).</i> Развитие навыков просто и понятно говорить о непростых вещах; превращать «минусы» в «плюсы».
поведение Уверенность в себе	<i>Блок 1 (информационный).</i> Динамика самооценки. Ориентация на независимость, свободу действий, творческую работу. Готовность к неоднократным усилиям, чтобы преодолеть препятствие. Способность постоянно действовать и вовремя «притормозить». Преодоление нежелательных стрессов. Техника переформулирования негативных мыслей. <i>Блок 2 (диагностический).</i> Диагностика самооценки. Диагностика креативности. <i>Блок 3 (коррекционно-развивающий).</i> Развитие способности влиять на себя и свое состояние в профессиональных ситуациях.

<p>Создание и развитие успешной команды</p>	<p><i>Блок 1 (информационный).</i> Формирование лояльности как базовое условие для построения команды. Критерии лояльности сотрудников. Рабочая группа и команда. Критерии эффективной команды. Жизненный цикл развития группы и организации. Характеристика основных этапов. Критерии личной эффективности членов команды. Технология создания команды: основные шаги и действия. Мобилизация собственных сил и усилий команды на достижение целей.</p> <p><i>Блок 2 (диагностический).</i> Диагностика умения работать в команде.</p> <p><i>Блок 3 (коррекционно-развивающий).</i> Формирование: умения находить людей, способных реализовывать поставленные цели; умения заставить функционировать всех и менять стратегии, чтобы достичь цели.</p>
<p>Вовлекающее лидерство: технологии индивидуальной работы с подчиненными</p>	<p><i>Блок 1 (информационный).</i> Эмоциональное влияние и управленческая эффективность. Влияние на коллектив личности руководителя и его стиля руководства. Ситуационное руководство как адаптация к уровню компетенции и мотивации каждого сотрудника. Умение убеждать и договариваться. Умение устанавливать и развивать полезные контакты и связи. Умение говорить взвешенно и выделять ключевые смыслы.</p> <p><i>Блок 2 (диагностический).</i> Исследование собственного стиля взаимодействия с людьми. В чем выгоды существующего стиля управления? Как, сохранив существующие выгоды, скорректировать свой стиль управления и сделать его более эффективным?</p> <p><i>Блок 3 (коррекционно-развивающий).</i> Развитие способности: влиять на людей и убеждать их; конструктивно разрешать конфликты.</p>
<p>Вдохновляющее лидерство: управление и навыки влияния на группу</p>	<p><i>Блок 1 (информационный).</i> Основные типы собраний: регулярные оперативные собрания; совещания с элементами публичного выступления; совещания по разработке решения, проекта, продукта. Регулярное оперативное собрание как основной инструмент группового влияния лидера. Как нацелить на работу, дать информацию, мотивировать за 20 минут? Основные этапы проведения оперативного собрания. Роль эмоциональной составляющей и выражения чувств. Невербальное воздействие на аудиторию: дистанция, поза, жесты, перемещение в пространстве. Голос как один из важных инструментов выступающего. Техники управления голосом. Отслеживание состояния аудитории в процессе выступления. Индикаторы состояния собеседников. Способы вовлечения участников в работу. Вопросы и возражения слушателей: симптомы, способы работы.</p> <p><i>Блок 2 (диагностический).</i></p>

	Диагностика эмоциональной сферы. Блок 3 (коррекционно-развивающий). Развитие способности мотивировать себя и других.
--	--

Практика нашей консалтинговой и тренинговой работы подтверждает, что достижение высокого уровня бизнес-успешности блокируется в основном из-за: незнания психологических механизмов асертивного поведения; незнания основных его методов и приемов, развития способности влиять на себя и свое состояние в экстремальных, профессиональных ситуациях.

В развитии личностного потенциала лидеров бизнеса хорошо зарекомендовала себя модульная система с применением специфических влияний в ходе тренинга: а) выявление посредством диагностических и игровых методов «сильных» и «слабых» сторон лидерского потенциала; б) объяснение механизмов взаимосвязи между резервными возможностями человека и эффективностью процесса развития личностного потенциала; в) обучение эффективным лидерским способам поведения; г) апробация и рефлексия основных методов эмоционально-волевой саморегуляции.

Выводы.

1. Исследование концепций личности бизнесменов показало, что в психологической литературе: представлены несистематизированные наборы личностных качеств; отсутствуют системные эмпирические исследования успешности личности, находящейся в бизнес-структурах. Изучение лидерства имеет прагматическую направленность. Оно служит разработке методов эффективного руководства бизнес-организациями, а также отбора лидеров их консультирования, обучения и развития лидерского потенциала.

2. По результатам проведения тренинга «Развитие лидерского потенциала» выявлено, что тренинг способствует развитию лидерских качеств: гибкости мышления и общения, самостоятельности и ответственности, асертивности, эффективному командному взаимодействию. Эффективность тренинга проявилась в развитии поиска новых подходов к решению нестандартных задач, которые активизировались у участников тренинга после его прохождения.

Через полгода после прохождения психологического тренинга у участников сохранился достигнутый на тренинге уровень развития способностей: влиять на людей и убеждать их; конструктивно разрешать рабочие конфликты. Однако тренинг оказал недостаточное влияние на развитие навыка принятия самостоятельных и ответственных решений, что может служить основанием для совершенствования программы тренинга в дальнейшем.

Список литературы

1. Бендас Т.В. Психология лидерства: Учебное пособие / Т.В. Бендас. — СПб.: Питер, 2009. — 448 с.
2. Берн Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп / Э. Берн; пер. с англ. — Екатеринбург: Изд-во «Литур», 2000. — 320 с.
3. Большой словарь иностранных слов — М.: ЮНВЕС, 1999. — 784 с.
4. Друкер П. Рынок: Как выйти в лидеры. Практика и принципы / П. Друкер; пер. с англ. — М.: Бук Чембэр Интернешнл, 2006. — 334 с.
5. Друкер П. Эффективный руководитель / П. Друкер; пер. с англ. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2007. — 224 с.
6. Коттер Дж.П. Впереди перемен / Дж.П. Коттер; пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2007. — 256 с.
7. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс; пер. с англ. — СПб.: Питер, 2007. — 794 с.
8. Мелия М. Бизнес – это психология. — М., 2006. — 280 с.
9. Менегетти А. Практика лидерства / А. Менегетти; пер. с итал. — М.: БФ «Онтопсихология», 2008. — 192 с.
10. Менегетти А. Психология лидера / А. Менегетти; пер. с итал. — М.: ННБФ «Онтопсихология», 2006. — 272 с.
11. Траут Дж. Маркетинговые войны / Дж. Траут, Э. Райс; пер. с англ. — СПб.: Питер, 2006. — 258 с.
12. Траут Дж., Ривкин С. Сила простоты: руководство по успешным бизнес стратегиям / Дж. Траут, С. Ривкин; пер. с англ. — СПб.: Питер, 2006. — 224 с.
13. Человек: анатомия, физиология, психология. Энциклопедический иллюстрированный словарь / Под ред. А.С. Батуева, Е.П. Ильина, Л.В. Соколовой. — СПб.: Питер, 2011. — 672 с.
14. Чернявская Т.П. Психология успешности личности в бизнесе: [монография] / Т.П. Чернявская. — Одесса: Астропринт, 2010. — 288 с.