

ДУМАЙ!

27.10.2014

#026

<http://e-ideya.com>

<http://fb.com/eideyadumaj>

Самое лучшее оружие — у вас между ушей, под скальпом. Разумеется, если оно заряжено!
Р.Хайнлайн

ЛИДЕРЫ ФОРМАЛЬНЫЕ И РЕАЛЬНЫЕ



В одной из прошлых статей мы порассуждали о том кто такие лидеры, как они появляются, и что делают. Чтобы расставить все точки над «і» по оставшимся не раскрытыми вопросам о лидерстве, мы с вами погрузимся в еще одну грань этого термина. Продолжим эту тему и поговорим о том, что влияет на лидерство в нашей жизни, кто является лидером реальным, а кто считается им только формально. А также, о взаимоотношениях лидеров друг с другом. Читайте обо всем этом в статье ниже.

В большой группе людей практически всегда есть сразу несколько лидеров примерно равного уровня. Они взаимодействуют друг с другом, и результаты этого взаимодействия отражаются на жизни людей самым прямым образом. Чем больше сила лидера, тем сильнее его влияние на людей, тем больше вовлечено в это взаимодействие усилий, людей и ресурсов. В качестве примера можем привести события 2014 года происходившие в Донецке и Луганске. Два лидера, входящие в ТОП-100 мировых лидеров, имели

взаимоисключающие цели. Результатом этого было смерть, кровь, страдания, движения тысяч людей и миллиардов долларов. Это был пример конфликта лидеров. Другой пример взаимодействия: консорциум компаний во главе с Google решили назвать очередную версию операционной системы Android названием популярного во всем мире шоколадного батончика "Kit Kat" выпускаемого Nestle. Они договорились, что никто никому за это не платит, но оба продукта продвигают друг друга, люди видят смартфон и вспоминают про шоколадный батончик и наоборот. Это пример сотрудничества лидеров, результатом которого образовалась ситуация win-win (выиграл-выиграл).

Первый вывод, который необходимо сделать: решения лидера всегда влияют на всю группу людей, находящуюся в его зоне ответственности. Люди, заявляющие что им безразлично кто управляет страной, не должны жаловаться на повышения цен, низкие пенсии и снаряды пролетающие над головой.

Статус лидера

С давних времен люди придумывали для лидеров особые звания. Например: царь, центурион, директор, император, генералиссимус, начальник. Эти звания являются статусом, который накладывает на человека особые полномочия, усиливающие лидерство его владельца. Как правило, человек получал статус именно вследствие своих лидерских качеств. Однако, каждая система склонна к консервации, и данное правило перестает работать. Статус лидера начинают получать люди по признаку родства или преданности, или за выслугу лет, или по другим причинам. Таким образом, человек с низкими лидерскими качествами и высоким лидерским статусом получает возможность принимать решения. Мы легко подберем в истории примеры, когда люди с высокими лидерскими качествами обладали также и высоким статусом, например Александр Македонский или Александр Суворов. Как мы видим, сочетание этих факторов зачастую приводит к тому, что данный человек попадет в Историю. И наоборот, человек обладаю-

щий высоким статусом, но низкими лидерскими качествами не способен принимать эффективных решений, и зачастую занимается только поддержанием текущих процессов. Оглянитесь на свою жизнь, сколько раз вы видели скучных невзрачных руководителей? Не хочу обидеть всех этих замечательных людей, они наверняка отлично делают свою работу, просто они не лидеры, а факт наличие статуса не делает человека лидером. Статус это множитель, умножая очень малое число мы неизменно получим низкий результат:

$$1.01^{365} = 37.8$$

$$0.99^{365} = 0.03$$

Влияние лидеров на жизнь людей

В большой группе людей практически всегда есть сразу несколько лидеров примерно равного уровня. Они взаимодействуют друг с другом, и результаты этого взаимодействия отражаются на жизни людей самым прямым образом. Чем больше сила лидера, тем сильнее его влияние на людей, тем больше вовлечено в это взаимодействие усилий, людей и ресурсов. В качестве примера можем привести события 2014 года происходившие в Донецке и Луганске. Два лидера, входящие в ТОП-100 мировых лидеров, имели взаимоисключающие цели. Результатом этого было смерть, кровь, страдания, движения тысяч людей и миллиардов долларов. Это был пример конфликта лидеров. Другой пример взаимодействия: консорциум компаний во главе с Google решили назвать очередную версию операционной системы Android названием популярного во всем мире шоколадного батончика "Kit Kat" выпускаемого Nestle. Они договорились, что никто никому за это не платит, но оба продукта продвигают друг друга, люди

видят смартфон и вспоминают про шоколадный батончик и наоборот. Это пример сотрудничества лидеров, результатом которого образовалась ситуация win-win (выиграл-выиграл). Первый вывод который необходимо сделать: решения лидера всегда влияют на всю группу людей, находящуюся в его зоне ответственности. Люди, заявляющие что им безразлично кто управляет страной, не должны жаловаться на повышения цен, низкие пенсии и снаряды пролетающие над головой.

Второй важный вывод этой статьи: статус человека в человеческом обществе усиливает его лидерские качества, однако действует как множитель. Статус не способен плохого лидера сделать хорошим.

Конфликты лидеров

Хорошо, если все подчиненные у руководителя обладают слабыми лидерскими качествами равного или меньшего лидерского уровня по сравнению с такими качествами у руководителя. Но предположим, среди его подчиненных будет более сильный лидер. Как будет складываться взаимодействие? Сила лидерских качеств будет определять первенство лидера. Более сильный лидер перехватит право принятия решения в группе, предыдущий, более слабый лидер вернется в ранг обычных людей.

Более интересная ситуация возникнет, если столкнутся два лидера, примерно равные по силам. В этом случае, возможны три варианта:

Прямой конфликт. Лидеры пытаются отстоять (захватить) право принимать решение. В данном случае группа людей неизбежно расколется на несколько меньших групп, по числу лидеров. Победителем можно считать того лидера, за которым последует больше людей. Если отколовшаяся группа состоит только из одного лидера, то это полный проигрыш. Раскол группы существенно ослабляет ее возможности, поэтому человечество придумало различные процедуры, позволяющие лидерам определить сильнейшего, но не допустить раскола, такие как, например, выборы или поединок.

Оппозиция. Один из лидеров признает право другого принимать ре-

шения, однако он оставляет за собой право перехватить лидерство. Как правило, такой перехват происходит при существенном снижении популярности действующего лидера.

Взаимодействие лидеров. Лидеры могут договориться, что один из них не будет претендовать на всеобщее лидерство, но займет лидерскую позицию в одной из областей деятельности. Хороший пример этого варианта это Кличко и Порошенко на выборах президента Украины в 2014 году. Кличко отказался от претензий на лидерство в стране в обмен на лидерство в крупнейшем городе страны. В результате такого взаимодействия происходит усиление всех взаимодействующих лидеров. К слову, именно этот пункт объясняет смысл существования политических партий с точки зрения лидерской среды.

Отдельно следует рассмотреть конфликт лидеров в ситуации когда один из них облечен статусом. Статус зачастую дает иммунитет на перехват права принимать решения другим лидером. Если нет возможности инициировать процедуру смены статуса, у лидеров остаются только два варианта решения конфликта — 2й и 3й из описанных выше. В качестве примера рассмотрим некий отдел некой компании, где слабый лидер обладает статусом начальника отдела и другой лидер, более сильный, является рядовым сотрудником.

Если начальник отдела достаточно умен (а тут надо сказать что лидерские качества с умом не коррелируют, можно быть слабым лидером и обладать сильным умом), то он определит, что в его отделе есть сильный лидер и предложит ему взаимодействие. Например, назначит своим заместителем. Наш Читатель наверняка понимает что слабый начальник с сильным замом вполне способен выглядеть сильным начальником. В дальнейшем, такого зама можно порекомендовать "на повышение" в другой отдел и таким образом устранить угрозу. Обратите внимание, что в целом такое выяснение отношений среди лидеров идет на пользу и отделу и компании.

Теперь рассмотрим вариант оппозиции начальнику. Она может быть явная, не явная и "дружеская помощь". Явная оппозиция означает что сильный лидер постоянно критикует начальника, указывая на слабые места его распоряжений, предлагая свои варианты решения. Эта ситуация не может существовать длительное время, она либо перерастет в сотрудничество лидеров, либо вынудит начальника применить полномочия статуса, а попросту говоря — уволить опасного сотрудника. Данный вариант приводит к потере сотрудника с сильными лидерскими качествами, поэтому не полезен для отдела и компании.

Сильный лидер, понимая угрозу своего увольнения, может избрать тактику неявной оппозиции. Она заключается в наблюдении за действиями начальника, фиксации его ошибок и использовании этих сведений для попытки лишения начальника статуса с последующим захватом этого статуса. Этот вариант в целом полезен для отдела и компании, однако до определенного предела, пока не превращается в карьеризм.

Вариант дружеской помощи подразумевает, что сильный лидер вызывается помогать начальнику растолковывать нерадивым подчиненным мудрые распоряжения руководителя, а подчиненным объясняет, что начальник дурак и правильно сделать вот так и так. Таким образом, сильный лидер становится неформальным начальником отдела, "серым кардиналом". Ситуация стабильная, однако начальник и коллектив отдела начинают жить в разных вселенных, границы которых мастерски выстраивает неформальный лидер.

Третий важный вывод этой статьи: в любой группе людей лидер будет искать применение своим способностям, будь то маленький отдел компании или целая страна. Действующим лидерам необходимо заранее выявлять лидерские устремления других людей и выстраивать с ними отношения по одному из вариантов. В настоящее время (статья написана в сентябре 2014 года) в Российской Федерации лидеры, обладающими властными статусами, избрали прямой конфликт с



Лидером коллектива может быть и она

другими лидерами, бросающими им вызов (вариант 1 из описанных выше). Конкурирующих лидеров могли посадить в тюрьму, выслать из страны, посадить под домашний арест и таким образом оградить их от общения с людьми или утопить в разнообразных судебных тяжбах. Со всей очевидностью, такая ситуация не может быть стабильной, она либо приведет к расколу, а в данном случае это раскол всей страны. Либо необходимо будет трансформировать ситуацию к варианту оппозиции или взаимодействия (варианты 2 и 3 из описанных выше).

(с) Валерий Масляев

Тезис номера:
Любой гражданин должен иметь право осуществлять предпринимательскую деятельность без каких либо дополнительных согласований и разрешений

Цитаты

Чтобы вести людей за собой, иди за ними

Лао-Цзы

Я искал лидеров, но я понял, что лидерство — это действовать первым

Эдвард Сноуден

Лидерство — это такое качество, когда ваша индивидуальность передается каждому

Алекс Фергюсон

Знаешь, что такое быть лидером, лорд Сноу? Это значит, что твои решения подвергает сомнению любой болтливый засранец. Но если лидер начинает сомневаться в себе, это конец... для него, для



болтливых засранцев, для всех

**"Игра престолов",
Дж. Мартин**

Настоящее лидерство заключается в том, чтобы спокойно и ясно уметь объяснить, почему было принято то или иное решение

Ричард Бренсон

Муж и вождь не упускает счастливого случая и подчиняет его своим замыслам

Тит Ливий

Если Ваши действия вдохновляют других людей мечтать о большем, учиться большему, делать больше и становиться лучше, значит вы лидер

Генри Брук Адамс

Вопросы для обдумывания

1. Как вы думаете, существуют ли другие варианты взаимодействия лидеров, помимо описанных в этой статье?
2. Что бы вы сделали, если бы осознали, что ваш начальник — более слабый лидер, чем вы?
3. Почему вы сделали бы именно это?
4. Можно ли стать более сильным лидером?

5. Что для этого нужно начать делать прямо сейчас?

Присылайте свои ответы к нам в редакцию на адрес ans@e-ideya.com. В теме письма, пожалуйста, добавьте «[Think-026]» (без кавычек). Лучшие ответы (по мнению редакции) будут опубликованы с указанием авторства в следующем номере. Спасибо!

Ищите нас в Интернете:



Если вы хотите не словом, а делом поддержать социальный проект для думающих людей, перечисляйте деньги на карту Приватбанка: 5168 — 7553 — 9296 — 3365 (гривна) Егошин Алексей