

**Колчанов С.А., Колчанова Л.А., Доминяк В.И.**

## **Психологические аспекты развития лидерства в бизнесе - профессионализм в управлении**

*Умение работать с людьми - это товар, который можно купить так же, как мы покупаем чай или кофе, и за этот товар я готов заплатить больше, чем за что-либо другое.*

*Дж.Д.Рокфеллер*

Содержание работы современного руководителя представляет собой сплав двух различных по форме и задачам видов деятельности. Первый такой вид, или пласт, деятельности - стратегическое развитие фирмы в определенных социально-экономических условиях. Другой пласт - это воплощение стратегических планов в конкретных мероприятиях, для чего, помимо опыта, необходима способность работать с ресурсами персонала (тактика управления).

В реальных условиях осуществление тех и других задач настолько тесно связано между собой, что не имеет смысла выделять из них главную и второстепенную. Можно говорить о двух видах профессионализма руководителя, которые требуют от него наличия специальных способностей для успешного осуществления задач внутри каждого вида деятельности. Стратегически руководителю необходима способность взаимодействовать с окружающей социально-экономической реальностью в контексте развития своего бизнеса, дела, фирмы. В тактике управления на первый план выходят лидерские качества руководителя и навыки взаимодействия с людьми, позволяющие организации работать как единое эффективное целое, как команда, движущаяся к общей цели, а не просто как набор личностей.

По данным ГУ "Высшая Школа Экономики" (Санкт-Петербург) эффективность работы руководителя в зависимости от его ранга на 60 - 90% определяется именно развитием лидерских качеств, т.е. качеств, соответствующих потребностям организации как группы и наиболее полезных для решения той задачи, которая перед ней стоит. Решение такой задачи может быть осуществлено с помощью стимулирования, планирования и организации деятельности группы за счет выявления и усиления ее внутренних ресурсов.

Любая фирма или предприятие обладают как минимум двумя видами ценных ресурсов: это ресурсы каждого человека в организации (личностные ресурсы) и групповые ресурсы, которые обладают системным эффектом по отношению к личностным (то есть представляют собой нечто большее, чем просто сумма личностных ресурсов). Руководитель всегда является ключевым звеном

организации, поэтому эффективность работы организации напрямую зависит от способности руководителя использовать собственные личностные ресурсы для "запуска" ресурсов своей команды.

Можно выделить ряд ресурсов различной степени детализации, необходимых для успешной работы руководителя, например, внимательность, умение выбрать стратегию и тактику поведения группы, способность предвидеть возникновение потенциально опасных ситуаций и варианты их развития, навыки управления конфликтами, умение оказать поддержку, личная активность и т.д. В целом их можно свести к трем основным группам:

- способность и умение быть эффективным руководителем относительно самого себя;
- готовность к межличностному взаимодействию, навыки взаимодействия с другими людьми;
- умение создавать и направлять команду в соответствии с внутрифирменной стратегией.

Личностные ресурсы можно разделить на стабильные (плохо поддающиеся изменению и развитию) - к ним относятся, например, пол, возраст, внешность человека, - и динамические (хорошо управляемые, быстро развивающиеся при направленном воздействии на них) - это в первую очередь разнообразные знания и навыки.

Именно на развитие динамических личностных ресурсов и направлены тренинги как одна из форм краткосрочного обучения. Опыт проведения тренинга-семинара "Лидерство и эффективное взаимодействие в команде" с различными целевыми аудиториями показал, что динамические личностные ресурсы, относящиеся к лидерскому поведению и взаимодействию с командой, могут успешно совершенствоваться при условии активной позиции участников, их желании повысить самоэффективность и эффективность своей организации, их открытости новому опыту.