

УДК 005

Г.Н. Гужина, В.Г. Ежкова

Государственный гуманитарно-технологический университет, Московская обл.,
г. Орехово-Зуево, email: guzina74@mail.ru, eva3015@yandex.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКОГО ОБРАЗА ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЛИДЕРА

Ключевые слова: лидер, коллектив, авторитет, эффективность труда, личностные качества, лидерские качества, стиль взаимодействия, результат.

Целью статьи является исследование проблемы лидерства, с учетом зависимости от внешних факторов. Анализируя не стабильные условия внешней среды рассматриваемой проблемы, мы имеем возможность констатировать, что лидерские качества выступают как навыки для организации других людей группы для достижения общей цели. Все мы находимся в социуме, в больших и малых социальных группах. Повсюду на нас лежат особые социальные роли и поставлены задачи, которые, зачастую, решаются только в группах. И тут уже раскрывается человеческая личностная сущность – ведь каждый из нас обладает собственным мнением, взглядами, установками, предпочтениями, религиозными издержками – очень огромным количеством индивидуальных характеристик. Актуальность поставленного вопроса не вызывает сомнений, поскольку именно эти аспекты дают возможность изучить объективную необходимость лидерства, который проявляет себя как направляющий вектор.

G.N. Guzhina, V.G. Yezhkova

State University of Humanities and Technology, Moscow region, Orekhovo-Zuyevo,
email: guzina74@mail.ru, eva3015@yandex.ru

BUILDING A LEADERSHIP IMAGE OF AN ORGANIZATIONAL LEADER

Keywords: leader, team, authority, labor efficiency, personal qualities, leadership qualities, style of interaction, result.

The purpose of the article is to investigate the problem of leadership, taking into account the dependence on external factors. Analyzing the non-stable conditions of the external environment of the problem under consideration, we have the opportunity to state that leadership qualities act as skills for organizing other people of the group to achieve a common goal. We are all in society, in large and small social groups. Everywhere we have special social roles and tasks set, which, often, are solved only in groups. And here the human personality is already revealed – after all, each of us has his own opinion, views, attitudes, preferences, religious costs – a very huge number of individual characteristics. The relevance of the question raised is not in doubt, since it is these aspects that make it possible to study the objective need for leadership, which manifests itself as a guiding vector.

Актуальность темы состоит в том, что проблема лидерства всегда волновала мир в целом и каждого человека в отдельности, являясь ключевой и актуальной для многих сфер жизни: бизнеса, политики, спорта и т.д. Лидерство существует везде, где есть коллективная деятельность и организация, это то, что ежедневно окружает нас, поэтому этой тематике посвящается немалое количество исследований и публикаций.

В современном мире очень важно быть лидером или хотя бы стремиться им стать: если в вас от природы не заложены главные черты, присущие лидеру, нужно учиться, развиваться и самосо-

вершенствоваться в тех аспектах, которые вам не достают.

В любой компании, будь это рабочий коллектив или компания друзей, существует человек, который умеет быть организованным, берет на себя ответственность, настраивает других людей на хороший, рабочий лад. Большинство людей их называют лидерами. Кто-то считает, что для этого нужен дар или талант, другие вовсе считают, что это дано природой. Ведь на самом деле лидер – это не простой человек в коллективе, и быть лидером – это большая ответственность [1, с. 67].

Лидер – это человек, который играет главную роль в группе, обладает влияни-

ем и является приземным авторитетом. Лидер – человек, имеющий набор уникальных личностных качеств, которые влияют на других людей и заставляют их действовать нужным образом. То есть лидер проявляет себя как направляющий вектор. Ведь лидерство – это способность вести за собой, вдохновлять собственным примером. В завершении каждого успешного дела стоит лидер, который поставил цель и смог увлечь ей свою группу.

Быть лидером – непростая задача. Несмотря на трудную работу, в лидере всегда должно быть что-то такое, что вдохновляло бы всю группу. Настоящие лидеры являются сознательными, умеют коммуникативно общаться и делегировать работу, умеют слушать и понимать, одобрять стратегическое мышление и мотивировать коллектив работать всё лучше и лучше.

Лидером люди считают такого человека, за которым можно следовать. Человека, который выдвигает множество идей, различные решения проблем, и сам принимает эти решения. В лидере хотят видеть такие качества, благодаря которым можно быть уверенным в человеке и доверять ему.

Настоящий лидер должен уметь грамотно делегировать любые задачи. Так он может проявлять заинтересованность к работе всего коллектива, заинтересованность ко всем участникам, и именно такая работа будет вызывать их доверие и уважение, как к лидеру, что способствует более плодотворной работе и хорошим отношениям в коллективе. Лидер в коллективе – это тот человек, который должен не только «управлять» всеми, но и поддерживать, направлять в нужную сторону, давать советы и прислушиваться к членам своей команды [2, с. 74].

Пожалуй, лидер одна из самых ярких личностей. Он обладает высокой харизмой, гибким умом, сильной волей, становясь тем самым, примером для подражания. Лидер умеет воздействовать на сознания людей, увлекать и мотивировать их на действия. Такой человек должен выслушивать мнения окружающих, их точки зрения, принимать их в расчет, обсуждать эти точки зрения, высказывая и свои предположения, которые основываются на фактах или на конкрет-

ных действиях, и подбирать компромисс в конфликтных ситуациях.

То есть этот человек не руководствуется исключительно своим мнением, он не считает себя правым во всем. К примеру, взять любую спортивную команду, где капитана команды, он же лидер, выбирают не потому, что капитан лучше играет или спортивнее всех, а потому что он знает своих членов команды, обсуждает с ними кто какие позиции будет занимать в игре, а не только вытягивать из-за того, что лучше играет.

Стоит сказать, что за человеком, который не уверен в себе, необщителен с остальными, да и в общем, человеком глупым, люди не последуют, ведь он не сможет их этим притянуть к себе, а тем более чем-то заинтересовать. Поскольку именно уверенные, открытые и умные люди способны замотивировать других людей на действия [3, с. 118].

Люди не идут слепо за лидером, поскольку они видят в нем конкретные качества и черты, способные заслужить доверие окружающих.

Именно хороший лидер имеет сплоченную команду, и он верит в каждого члена своей команды, он всегда готов прийти на помощь к нему. Но это не значит, что он будет делать что-то за другого члена команды, его помощь заключается в том, что он своих товарищей чему-то научит, где-то подскажет, как действовать, и тому подобное. Также нельзя считать, что лидер абсолютно независим в своих решениях.

Конечно, решения, принимаемые им, самостоятельные и рассудительные. А действия рациональные и обоснованные. Лидер всегда идет на оправданный риск, и ставит самые амбициозные задачи перед собой и своей командой, ведь он не испытывает перед этим страх, а лишь усиливает интерес к делу.

Но правда в том, что идеального лидера не бывает. Так как лидер – тот же самый человек, то, как и у остальных людей, у него есть свои недостатки. Но лидер не заикливается на них, он всегда совершенствуется, работает над недостатками и старается сделать их сильными сторонами себя.

Лидер это тот, кто всегда совершенствуется. Он всегда готов потратить своё время на саморазвитие и обучение но-

вых навыков. Именно благодаря этому, настоящий лидер готов к неожиданностям, готов выходить из зоны комфорта, что очень важно для лидера, да и для команды тоже. Благодаря этому они всегда готовы к различным трудностям и экстренным ситуациям, требующим быстрых решений и действий [4, с. 57].

Прежде всего, лидер берет ответственность за себя, а уже потом за других людей. Он требователен к себе, руководствуется, тем, чтобы служить цели общества с пользой, прежде всего, для людей. Если человек честен перед собой, значит он будет честен и перед другими. Такой лидер не боится потерять доверие окружающих, поскольку они видят в нем чистоту и бескорыстность его намерений.

Задачи, которые для других кажутся недостижимыми, для лидера – лишь вдохновение. Лидерам нравится решать что-то более сложное, раскрывать весь потенциал своих мыслей и видение различных решений.

Такое качество в человеке, как лидерство, помогает раскрываться личности, принимать важные и рискованные решения в своей жизни, действовать и достигать желаемых целей.

Чтобы стать хорошим лидером, недостаточно просто управлять коллективом и задавать его работу. Лидера определяют его умения и навыки, его личностные качества. Организовать и вдохновить людей, зажечь в них огонь – вот одна из основных целей, которую должен достичь человек, что хочет назвать себя хорошим руководителем.

Почти каждый позитивный навык можно отнести к положительно влияющим на лидерство умениям. Выделим несколько наиболее важных и эффективных качеств для хорошего лидера [5, с. 39].

Решительность. Эффективные лидеры – это те, кто умеют быстро принимать решения с помощью информации, которая у них есть. Эффективное принятие решений приходит со временем и опытом. Чаще всего люди могут принимать решения быстрее, не имея нужной информации, тогда, когда они становятся профессионалами в своей определенной нише. Решительность рассказывается как особо полезный навык, так как она

помогает ускорить работу и увеличить эффективность. Решительность требует быстрой оценки ситуации и немедленного решения по ней. Каждый лидер должен уметь извлекать из своего собственного опыта решения аналогичных задач, оценить, что может сработать лучше всего, а что хуже, принимать решение и при любом исходе взять на себя ответственность за последствия принятого решения.

Надежность. Очень важно быть надежным лидером. Эти люди должны вызывать доверие, и на них всегда можно положиться. Надежный человек всегда последователен и не забывает о своих обещаниях и словах в принципе. Быть надежным значит обладать прямолинейностью, выполнять свои обязанности в нужные сроки или на иной случай всегда иметь запасной вариант. Настоящий лидер должен быть подвижен, обладать умением четко реагировать на изменяющиеся обстоятельства и подстраиваться под них. Только путем свежего взгляда, постоянного анализа рабочей обстановки и настроенческой среды возможно добиться удобных и производительных условий работы. Благодаря надежности лидера образовывается отличная команда, для которой возникшие трудности не будут проблемой. Прислушиваться к советам других никто не отменял, однако принимать окончательное решение, основываясь на собственном мнении, интуиции и ощущениях все же в приоритете. Начиная с небольших самостоятельных решений, переходите к более сложным задачам: поиску работы, путешествиям, выбору партнеров. Прочие черты ответственного человека и лидера – умение держать данное слово, выполнять работу в указанные сроки и по оговоренным условиям, быть пунктуальным, не игнорировать встречи и договоренности. Четкая организованность повседневной жизни необходима для физического и эмоционального комфорта. Постройте рутину: подъем, отбой, прием пищи и даже посещение уборной – примерно в одно и то же время. Четко организуйте время и не забывайте про первое качество лидера – надежность.

Уверенность. Невозможно представлять сомневающегося в себе, застенчи-

вого лидера. Подобные характеристики взаимоисключают друг друга, попросту несовместимые. Обретение уверенности в себе – трудная задача, требующая волевых усилий и продолжительной работы над собой. Главное, что поможет, – осознание причин неуверенности. Возможно, таким вы сформировались под влиянием родителей или окружения, которые понижали вашу самооценку. Вполне возможно, что застенчивость и стеснительность – ваши природные особенности. В любом случае есть ряд неочевидных, но основополагающих позиций, с которых можно начать работу: во-первых, следите за осанкой и походкой. Вы можете удивиться, когда заметите, насколько лучше ощущаете себя с прямой спиной и высоко поднятой головой. Пункт номер два – составьте список своих положительных черт – они у вас точно есть. Отдельно проработайте те хорошие черты, которые помогут вам стать лидером. Возможно, вы очень ответственный человек, отличаетесь прилежанием, дисциплинированностью, умеете находить общий язык с людьми. Третье: хвалите себя за достижения. Например, вы заметили, что стали более решительным. Порадуйтесь за себя и продолжайте двигаться дальше. Принимайте комплименты. Не нужно излишней скромности, если кто-то отмечает и хвалит ваши сильные стороны. Поддерживайте зрительный контакт при разговоре. Это непростая задача для неуверенных людей, но так вы покажете серьезность сказанных вами слов и расположите к себе собеседника [7, с. 213].

Энтузиазм. Лидеру свойственна энергичность. Он никогда не сидит на месте, всегда подвижен и быстрыми шагами идёт к цели. Лидер должен проявлять себя как инициатор, у него всегда должно быть много идей. Он должен быть источником вдохновения для своей команды и постоянной мотивацией для неё. Если есть вдохновение, будет и хорошая работа.

Взаимодействие. Каждый лидер обязан уметь общаться. Если хотите развить коммуникативные навыки, в первую очередь перестаньте избегать общения. Завязывайте разговор везде, где это уместно и удобно. Поначалу будет трудно, но зато это еще и отличный способ побо-

роть нерешительность и неуверенность. Отношения в команде – это ключевой элемент ее успешности. Отсутствие взаимодействия может привести к неудовлетворительной работе и отсутствию чёткости. Поэтому лидеру важно сплотить коллектив, используя индивидуальный подход и методы тимбилдинга. Ему необходимы эффективные качества коммуникации и умения в разрешении конфликтов. Успешный лидер является экспертом в построении отношений в коллективе.

Организаторские способности. Волевой характер, требовательность к пунктуальности и качеству деятельности, умение распределить обязанности и задачи между участниками коллектива – от удачности организации этих мероприятий зависит успех начинания, продуктивность работы. Опять же, раскрываются организаторские способности со временем, когда сильные стороны, склонности, личные качества каждого члена команды лидер сможет увидеть и успешно направить в нужное русло.

Наставничество. Каждый лидер должен обладать способностью обучать и наставлять. Они должны думать не о себе и своих качествах, а о команде в целом, ведь благодаря повышению навыков внутри своей команды повышается и эффективность и улучшаются результаты. Советы и наставничество помогают масштабироваться. Это может быть в виде тренингов или даже путём командного решения проблем. Этот подход даёт возможность не только развиваться команде, но и позволяет лидеру узнать что-то новое. Важно поощрять команду.

Окраска лидерства также играет важную роль. По стилю взаимодействия с коллективом выделяют три типа лидеров: авторитарные лидеры – те, чей непоколебимый авторитет основан на угрозах и подчинении; попустительские лидеры – своего рода конвенционального тона указания, идущие без четкого руководства дела, нет ни похвалы, ни порицания; и, наконец, демократические лидеры – когда лидер непосредственно ещё и участник всех движений в группе, дискуссионно складывающий работу и мнения в единую целостную картину.

Итак, на основе этого небольшого теоретического блока можно строить дальнейшие рассуждения о возможностях становления лидером.

Можно ли научиться лидерству? Эта тема волновала людей с древних времен, но до сих пор конкретного ответа на этот вопрос дать нельзя. Существуют три мнения на этот счёт.

Первое мнение таково, что лидерству научиться нельзя. Лидерство заложено в ДНК, в генах человека. Это дар с рождения. Лидера можно увидеть ещё на детской площадке. Это будет тот самый малыш, за которым тянутся другие дети, который легко оказывает влияние и может убеждать.

Второе мнение несёт мысль, что каждый человек может научиться лидерству. Лидерство – это навык. Правильное обучение или отличный наставник научат быть лидером любого человека при необходимости.

А третье же мнение включает в себя два предыдущих. Лидерство – это не данность. Если в человеке изначально присутствует лидерский потенциал, то его можно и нужно развивать. Лидер получается из качеств, заложенных в нем на генном уровне и большой долгой работы.

Большинство людей боятся трудностей, они крайне не любят выходить из своей зоны комфорта. Это обуславливается тем, что человек не может выступать даже перед небольшой группой людей, не говоря уже о выступлениях на сцене, где собирается большая аудитория людей. Они начинают испытывать страх, ощущать скованность, стеснения, и вообще ведут себя тогда неестественно. Ведь большинство людей не любят, когда за ними постоянно наблюдает за каждым шагом и выражением, которое он говорит [9, с. 5].

Все это приводит к тому, что человек вовсе становится неуверенным в себе, и начинает загонять себя в определенные рамки, и у него отпадает желание быть лидером команды и достигать общих целей, не говоря уже о полной замкнутости человека и нежеланием ни с кем контактировать. В этом и есть проблема современных людей. Но как было сказано ранее, лидер не боится трудностей, а если даже страх немного присутствует, то он всячески старается его побороть.

Также лидер это не тот, кто стремится к личной выгоде, потому что он успешный профессионал. К сожалению, еще одна проблема современных людей заключается в том, что они стремятся к собственной выгоде, не ставя во внимание интересы других людей.

Истинный лидер не руководствуется личной выгодой от дела, он всегда действует общими интересами своей команды, и по факту учит их также быть бескорыстными и независтливыми. Его принцип деятельности также состоит в бескорыстной деятельности для блага общества, и готовность принести какую-либо жертву и проявить милосердие, поскольку он точно знает, что материальные блага не принесут человеку счастья.

Большинство людей считают, что главный ключ к тому, чтобы стать лидером, нужно иметь красивую внешность и поставленный голос, врожденную притягательность людей, и другими качествами, данными с рождения. Но как бы они не говорили о том, что именно с рождения люди становятся лидерами – это имеет лишь очень малую часть истины. Ведь намного важнее для того, чтобы стать лидером, человек должен иметь такие качества, как честность и ответственность, открытость и инициативность, в общем те качества, которые человек воспитывает в себе в течении жизни.

Мартин Лютер Кинг однажды сказал: «У меня есть мечта...». Он говорил всего лишь о мечте, не о том, что у него есть план действий к какому-то результату, а всего лишь мечта. И эта мечта потянула многих людей за ним, поскольку они верили в эту мечту, эту идею, полной надежды. Это помогло многим понять, что наличие какой-либо идеи и веры в нее дают человеку желание стремиться к ней.

И, пожалуй, лидер тот, кто духовно устремлен к ней, тот, кто горит ей и предан ей до самого конца. Он также дает и поддерживает эту веру в идею другим людям. И когда люди верят в идею, они не опускают руки на пути к ней, и достигают результата, к которому они шли.

Но порой одной лишь идеи или мечты недостаточно. Ведь желать это одно, а действовать это другое. Тогда мечта останется мечтой, не воплощенной

в жизнь. Но чтобы действовать нужно, чтобы каждый член команды прикладывал усилия для ее достижения.

Также и лидер должен совершенствоваться и набирать качества истинного лидера, чтобы они достигли успеха. Он чувствует значимость идеи для всей команды, делает ее главной целью для всех.

Но все будет напрасно, если человек сомневается в чем-то, это разрушает его веру в мечту или идею. Конечно, он будет призывать всех к действиям, говорить сильные слова, напрягаться и тому подобное, но это будет неестественно и фальшиво.

Взаимодействие с коллективом также является важной ролью для лидера. Какими бы он не обладал хорошими качествами и профессионализмом, он должен уметь правильно взаимодействовать с коллективом [11, с. 43].

Коллектив – это живой организм. И в нем все члены – живые люди, которые испытывают эмоции, имеют свои недостатки, свои жизненные проблемы. И лидер ни в коем случае не должен их игнорировать. Лидер должен общаться с каждым из членов команды, обсуждать с ними, советовать. Это очень важно, поскольку человек нуждается в том, чтобы его услышали и поговорили с ним, а если это не делать, то члены команды могут быть разочарованными в чем-то и уйти из коллектива.

Необходимо отметить, что в коллективах нередко случаются конфликты, и лидер должен грамотно ими управлять и урегулировать их между членами команды. Лидер должен быть лояльным, соблюдать субординацию, и оставаться компетентным при взаимодействии с коллегами. Настоящий лидер тот, кто имеет уважение ко всем членам команды, не зависимо от того, насколько другой человек ему приятен или наоборот.

Важную роль играет доверие команды своему лидеру. Это делает команду сплоченной и эффективной. Каждый член готов применять все свои таланты для достижения поставленных целей. Ведь без доверия в команде возникают недоговорки, что-то скрывают друг от друга, что может повлечь за собой конфликт, а то и вовсе распад команды.

Без доверия сложно построить какие-либо отношения, также невозмож-

но вдохновить и замотивировать людей, а от этого команда не будет эффективной. И как следствие этого достижение высоких целей невозможно. Но многие люди не понимают, как именно завоевывать доверие других людей. Считаем, что доверие лидера прежде всего основывается на его характере и чертах, а именно, когда лидер с чистыми намерениями, честен и порядочен с другими людьми [12, с. 129].

Любой человек, имеющий скверный характер, никогда не будет иметь доверие у окружающих людей, тем более лидер. Они будут всегда сомневаться в таком человеке, сомневаться в его честности, а это играет очень важную роль для лидера. Все это приводит к тому, что они перестают верить в человека, который первый говорит об идее, вследствие чего перестают верить в эту идею, основываясь на то, нет ли в ней скрытого замысла или какой подвох в ней и тому подобное.

Немаловажную роль в доверии играет профессионализм лидера. Вряд ли люди станут доверять человеку, который плохо знает свое дело, потому как они не будут видеть эффективный результат в дальнейшей работе своего лидера, и это может привести к потере надежды в идею команды. Лидер, имеющий хорошие черты и манеры, но не обладающий профессионализмом, не сможет правильно организовывать работу команды, налаживать рабочие процессы, вследствие чего команда не достигает хороших результатов.

Лидер, который всегда верен общей идее и прекрасный профессионал в своем деле и умеет быть самокритичным, сдержанным, компетентным и опытным, всегда будет иметь высокую степень доверия у своих людей. Однако, одно дело заслужить это доверие, другое дело потерять, ведь как многие говорят, что падать легко, только трудно подниматься обратно. Ведь стоит только раз отступить, подвести своих товарищей или утаить от них что-то, и доверие команды своему лидеру потеряно. Возможно и не безвозвратно, но, чтобы его вновь заслужить, человеку придется очень нелегко.

Истинный лидер всегда слушает голос своего разума, который связан исключительно с чистыми намерениями, и следует за ним. Благодаря этому, такой

лидер остается честен и открыт с членами команды, не давая повод усомниться в его намерениях, но прежде всего он честен перед самим собой. Человек, который учится на своих ошибках, развивает слабые качества, старается оставаться компетентным; все это делает человека ближе к роли истинного лидера, и всегда сумеет расположить к себе людей и получить их доверие к себе.

Многие лидеры после анализа своего пути по становлению лидером говорят, что существует 4 этапа, которые приводят человеку к статусу хорошего лидера. А теперь рассмотрим эти этапы подробнее [6, с. 105].

Первый этап, так называемый «нулевой» или начальный уровень. Такой уровень может служить предпосылкой для того, чтобы стать лидером. Здесь важно понимать, чтобы человек умел рассудительно мыслить, брать ответственность за себя, свои действия и поступки, да и в целом за свою жизнь. Настоящий лидер должен, скажем так, «гореть» своим делом, должен быть увлечен им, как никто другой, полностью отдаваться этому делу. Тем самым он сможет замотивировать других людей на работу, только в том случае, когда сам будет вовлечен в этот процесс. А если «горишь» своим делом, отсюда и последуют за тобой и другие люди, которые тоже заинтересованы в этом.

Следующий уровень подразумевает, что лидер уже способен брать ответственность уже не только за свои действия, но и за действия всей группы в целом, на этом уровне у многих возникают различные проблемы. В первом случае, иногда случается, что бывает сложно взять на себя ответственность за действия других людей, особенно когда вы только научились, исключительно, отвечать за свои поступки. Во втором случае, вы знаете, что весь результат будет зависеть от проделанной вами работы, вам не на кого положиться и, поэтому, желая хорошего результата, вы будете выполнять работу самостоятельно.

Третий уровень – наиболее высокий уровень лидерства, но еще не предел возможного. Такое лидерство подразумевает стремление и достижение наиболее серьезных, сложных и важных целей и задач. На этом этапе вы понимаете, как

правильно направлять каждого человека в команде, чтобы от проделанной работы происходил эффективный результат.

Четвертый уровень. Он является самым высоким и сложным. Здесь перед человеком стоит глобальная цель, для достижения которой ему необходимо самому собрать команду, которая будет вместе с ним реализовывать задуманное. Очень сложно собрать команду, которая будет исправно работать, придется потрудиться над набором людей, над созданием рабочей и дружественной атмосферы, в которой всем будет комфортно, поработать также и над четким планом действий и распределением обязанностей между членами команды. В общем и целом, полностью создать и организовать рабочий процесс, который достигнет поставленных целей.

Обучение лидерству продолжается всю жизнь, потому что в первую очередь главную роль в этом играет опыт, для приобретения которого потребуется потратить определенное количество времени. Все необходимые навыки можно развить, главное, четко поставить и сформулировать цель и идти к ней. Человеку с темпераментом меланхолика или флегматика будет достаточно трудно удержаться на пьедестале лидера. Ведь такой человек своим поведением просто будет губить свой коллектив. Отбивать какое-либо желание работать, взаимодействовать и идти к поставленной цели, к которой весь коллектив так стремился и в конечном итоге, скорее всего лидер поменяется, а этот полностью утратит всё доверие, данное ему всей его командой [8, с. 62].

Большую роль в становлении лидера может играть задача, в ходе решения которой это лидерство оказывается необходимым. Ведь бывают моменты, когда людям вовсе не являющимися лидерами нужно встать на руководящую должность, собрать коллектив и привести его к выполнению общей цели.

Что может побудить простого обывателя стать лидером? Человеку свойственно сооружать вокруг себя комфортную среду. Реализовывать себя и свои задумки в жизнь – как творческие, так и направленные на работу. Лидером может стать каждый, просто помощью в этом служит идея, желание изменить

что-то. Когда человек складывает в голове четкую картинку, когда прозревает и начинает видеть в своей мечте действительно важную для себя, в частности, и для единомышленников, которые, разумеется, найдутся, прикладную пользу – тогда он загорается и становится лидером, спланировав вокруг себя созидатель со схожим мировоззрением.

Ведущим можно стать лишь тогда, когда не только в работе, но и в повседневной жизни человек проявляет определенные качества, а также нормы того поведения, которое свойственно именно лидеру. Самосовершенствование – это долгий и настойчивый процесс, который требует постоянной работы над собой. Чтобы развивать лидерские качества, нужно для начала действительно оценить собственные способности, что у вас получается лучше – генерировать задумки, организовывать людей или осуществлять деловые встречи. Добиваться в этом совершенства, необходимо следуя правилам:

1. Контроль эмоций. Не рубите сплеча в важных делах, сохраняйте умиротворение и принимайте взвешенные решения.
2. Ежедневное разработка планов дел – распределить задачи, время их реализации. Составляйте план с вечера и старайтесь придерживаться его.
3. Ответственность. Следите за выполнением задач, которые поставлены перед командой. Принимайте своевременные меры для ликвидации недостатков [10, с. 93].

Подводя итог всему вышесказанному, можем с уверенностью сказать, что лидером становится лишь тот человек, который знает для чего ему это нужно.

Зачастую, приложив усилия и веру в свое дело, мы можем открыть свои качества, которые ранее были неизвестны даже нам самим. И если это открытие произойдет, то огромный успех будет не за горами.

Лидером можно стать не по своей воле, а в зависимости от ситуации и задачи, которая стоит перед человеком. Нужно вовремя скоординировать свои действия и проявить качества лидера, чтобы в том или ином случае выдвинуть себя в качестве наставника группы, коллектива. Возможно, по жизни человек только наблюдал за каким-то лидером-идеалом, находился, так сказать, в его тени, а вовремя подвернувшаяся ситуация может поменять жизнь с ног на голову и дать возможность почувствовать, что это такое, быть лидером.

Лидерами становятся благодаря огромному упорству и силе воли, которые помогают человеку добиваться успеха в тех задачах, которые он перед собой поставил. Самое главное – это найти подход к себе и развивать в себе всё больше и больше замечательных качеств, которые в будущем помогут открыть еще ни одну дверь.

Настоящий лидер всегда руководствуется действиями, так и человек, который хочет стать лидером, должен начать действовать. Действовать, не смотря ни на какие преграды и трудности. Благодаря усердной работе и полной отдаче всего себя можно достичь поставленных целей. Быть лидером – это всегда работать над собой, совершенствовать свои навыки, развивать свои сильные черты характера, учиться чему-то новому.

Библиографический список

1. Авдеева И.Л., Ананченкова П.И., Аношина Ю.Ф., Брагина З.В., Бушуева М.А., Голикова Г.В., Голикова Н.В., Головина Т.А., Горбова И.Н., Гужин А.А., Гужина Г.Н., Еремина И.А., Ершов А.Ю., Ершова И.Г., Иванов Н.И., Игнатова Т.В., Каракулин А.Ю., Кирьянов А.Е., Крестов В.С., Кружкова И.И. и др. Современные управленческие технологии в деятельности бизнес-структур и органов государственной власти (монография) // Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС, Орел, 2022. 360 с.
2. Гапонова О.С., Данилова Л.С., Чилипенко Ю.Ю. Основы менеджмента // учебное пособие Москва, 2019. 478 с.
3. Гужина Г.Н., Ежкова В.Г. Современные технологии подбора персонала и методы мотивации в процессе управления // Среднерусский вестник общественных наук. 2021. Т. 16. № 2. С. 112-124.

4. Лытнева Н.А., Парушина Н.В., Сахарова С.М., Авдеева И.Л., Головина Т.А., Парахина Л.В., Гончарова М.А., Докукина И.А., Полянин А.В., Поповичева Н.Е., Соболева Ю.П., Проняева Л.И. Развитие теории и практики управления персоналом на принципах экономики знаний: коллективная научная монография / под редакцией Н.А. Лытневой. Орёл, 2018. 220 с.
5. Пучкова М.И., Бондалетов В.В. Современные технологии управления персоналом: управление персоналом в условиях кризиса // Материалы Ивановских чтений. 2020. № 4 (30). С. 37-43.
6. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н., Гужин А.А. Управление персоналом: учебник. М.: Палеотип, 2011. 400 с.
7. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. М.: Палеотип, 2011. 386 с.
8. Современные теории менеджмента / Петрухина Е.В. и др. Орел, 2014. 110 с.
9. Устинова К.А. Мотивы трудовой деятельности в контексте социально-экономических преобразований // Вопросы территориального развития. 2019. № 3 (48). С. 5.
10. Экономическая стратегия фирмы: учебное пособие/под ред. А.П. Градова. 3-е изд., испр. СПб.: СпецЛит, 2020.
11. Эсаулова И.А. Дифференциация инновационных ценностей компании в контексте личностных механизмов проактивности и видов деятельности работников // Управленец. 2020. Т. 11. № 2. С. 41-52.
12. Язова А.В., Петрова И.В. Стимулирование как ключевой показатель эффективности деятельности персонала // Аспирант. Приложение к журналу Вестник Забайкальского государственного университета. 2020. Т. 14. № 1. С. 125-132.