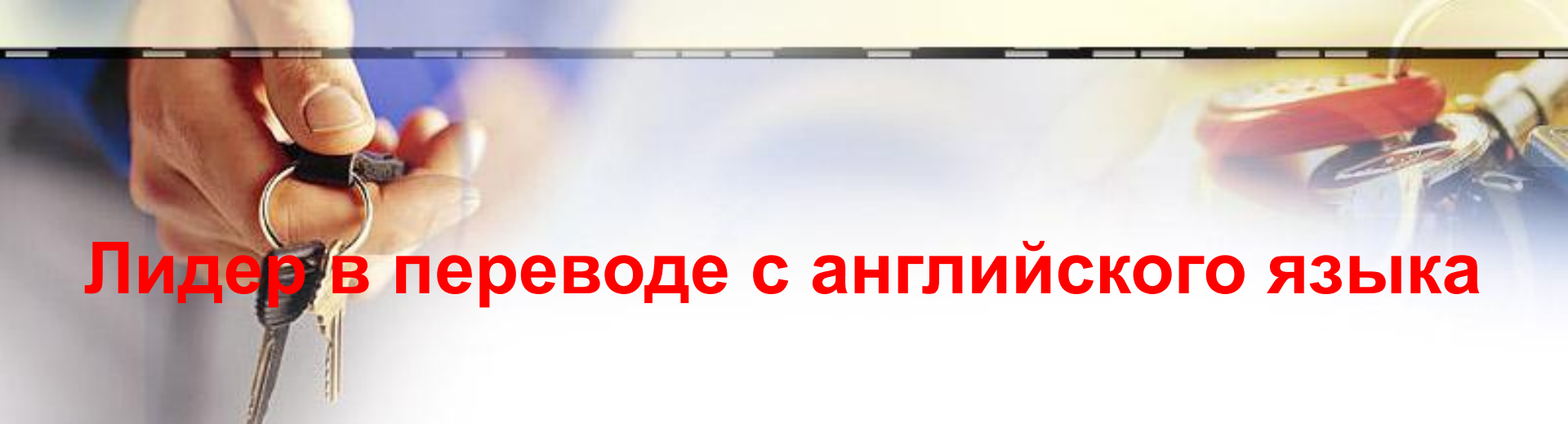




ЛИДЕР и его
КОМАНДА в эпоху
перемен

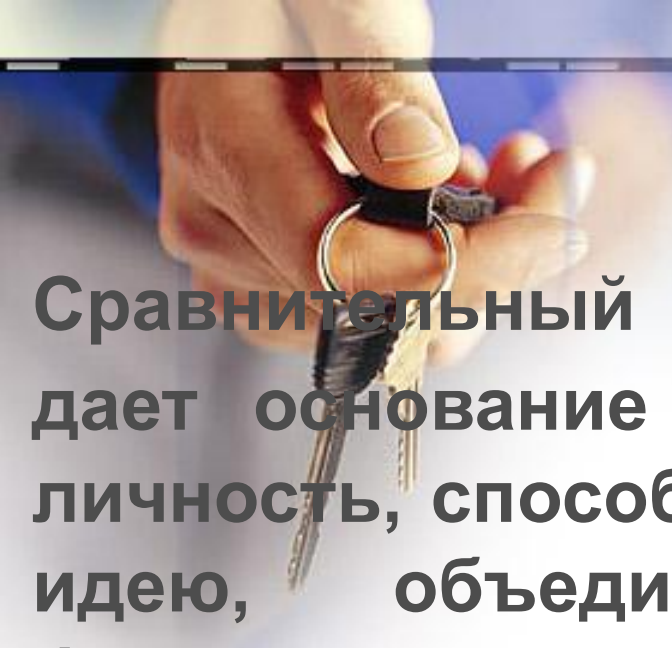


Лидер в переводе с английского языка

Leader

- «Руководитель»
- «Глава»
- «Командир»
- «Вождь»
- «Ведущий»

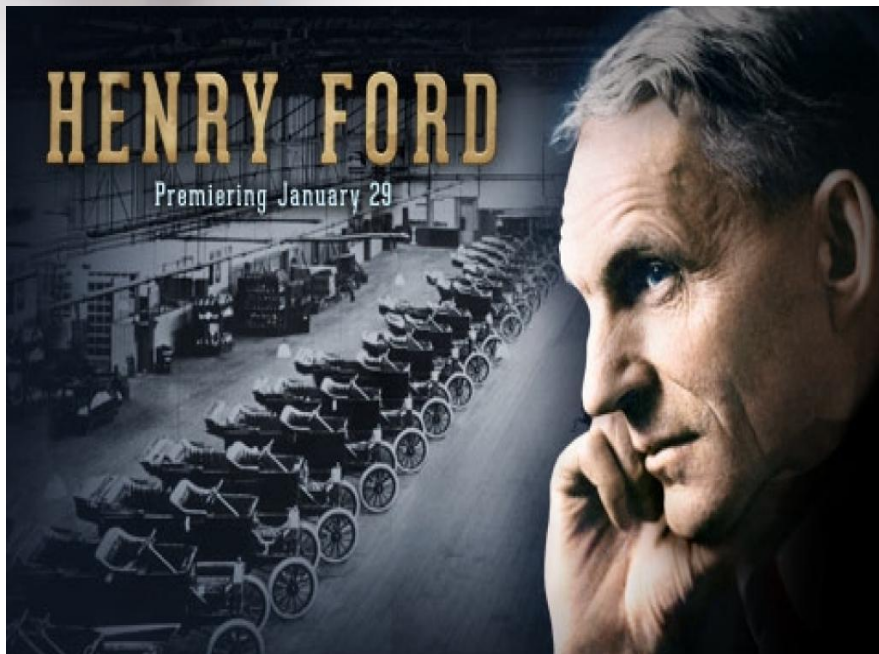




Сравнительный анализ определений лидера дает основание характеризовать **лидера** как личность, способную наиболее полно выразить идею, объединяющую коллектив, четко формулировать цели, отвечающие общим интересам, и мобилизовать людей на их достижение с наименьшими экономическими и социальными издержками

Мотивы лидера:

- ПРАГМАТИЧЕСКИЙ
- МЕТАФИЗИЧЕСКИЙ
- НЕВРОТИЧЕСКИЙ



В условиях экономической проблемы необходимо инвестировать 50 % в область своей компетентности и амбиций

Инструменты создания личности лидера

- Общая культура
- Профессиональная культура
- Опыт дипломатических отношений
 - Рациональная способность возвыситься над стереотипами и нормами
- Бизнес-интуиция



Командовать может только тот, кто лучше умеет служить

Координаты экономической власти лидера

- Глобализация рынка
- Цифровые технологии
- Человеческий капитал



Власть над глобализацией рынка и цифровой технологией достанется тому, кто, обладая выдающимся умом, практически реализует человеческий капитал (Герман Греф, Сбербанк: ключевые выводы и впечатления от посещения Стэнфорда, Силиконовой долины США)

Структура национального богатства

Мировой



США, Германия,
Япония



Россия



87
 60
 69
 88
 84
 83
 82
 81
 80
 79
 78
 77
 76
 75
 74
 73
 72
 71
 70
 69
 68
 67
 66
 65
 64
 63
 62
 61
 60
 59
 58
 57
 56
 55
 54
 53
 52
 51
 50
 49
 48
 47
 46
 45
 44
 43
 42
 41
 40
 39
 38
 37
 36
 35
 34
 33
 32
 31
 30
 29
 28
 27
 26
 25
 24
 23
 22
 21
 20
 19
 18
 17
 16
 15
 14
 13
 12
 11
 10
 9
 8
 7
 6
 5
 4
 3
 2
 1

[illegible]

К изменениям необходимо тщательно готовиться

Закон: «Большинство реформ, связанных с организационными изменениями (70%), не дают ожидаемых результатов и завершаются на ранних этапах»

Вывод! У корабля больше шансов не доплыть, чем доплыть.



Основа любых изменений – расширение способностей людей к обучению

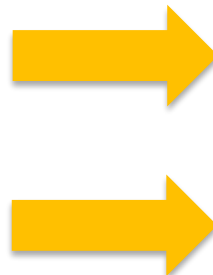
↓
Недостаточные способности к обучению у менеджеров тормозят развитие организации

Закон: «Каждое движение всегда сталкивается с препятствиям и силами торможения.
И ЭТО НОРМАЛЬНО !»

Есть только один способ предсказать будущее: «Дать обещание и сдержать его». Питер Друкер



**Зона
комфорта**



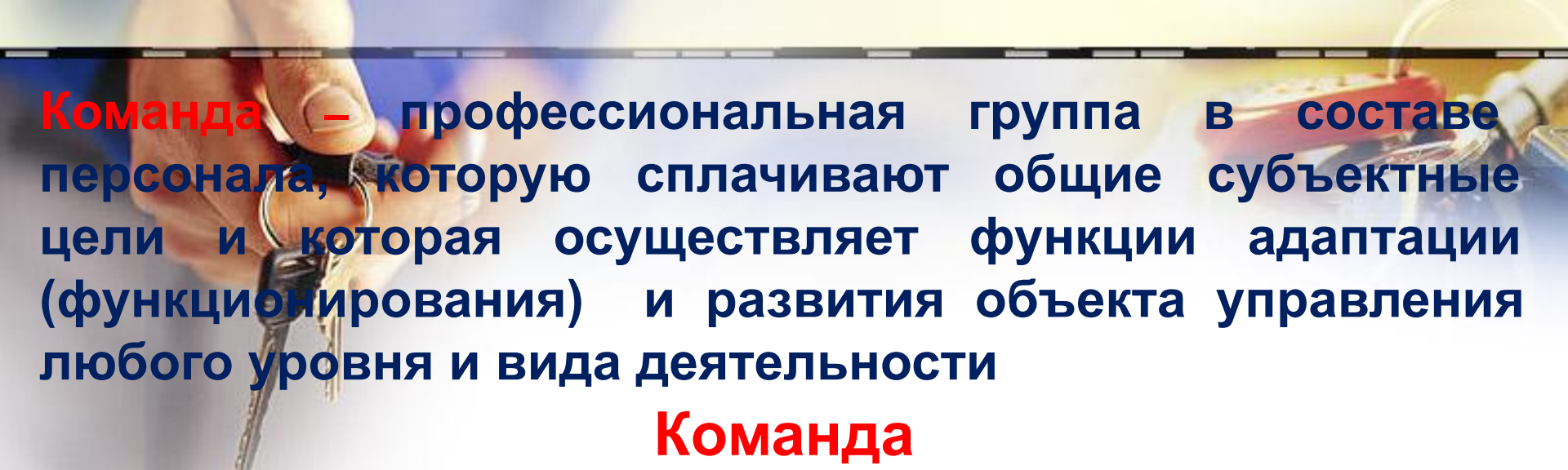
**Мечта-
Цель**

**Усилие . Боль. Риск.
Страх**

Капитан корабля перемен

- В основе изменений лежит феномен лидерства.
- Лидерство – способность определять будущее, осуществляя процесс необходимых для этого изменений.
- В организации должно быть сформировано сообщество лидеров – **КОМАНДА**
- На осуществление изменений должна быть направлена **ВСЯ** лидерская энергия, имеющаяся в организации.





Команда – профессиональная группа в составе персонала, которую сплачивают общие субъектные цели и которая осуществляет функции адаптации (функционирования) и развития объекта управления любого уровня и вида деятельности

Команда

Формальная группа  Неформальная группа

Характеристики команды:

- **количественные** (5-7 членов команды)
- **качественные** (профессионализм, умение работать в команде, лидерство, предпринимательские способности, инновационное мышление, позитивный имидж, разнообразие)

P.S. Необходимо поощрять инициативу, инновации, творчество, обратную связь, диалог, разнообразие мнений, позиций и подходов.

Принципы формирования команды

под дело

под себя

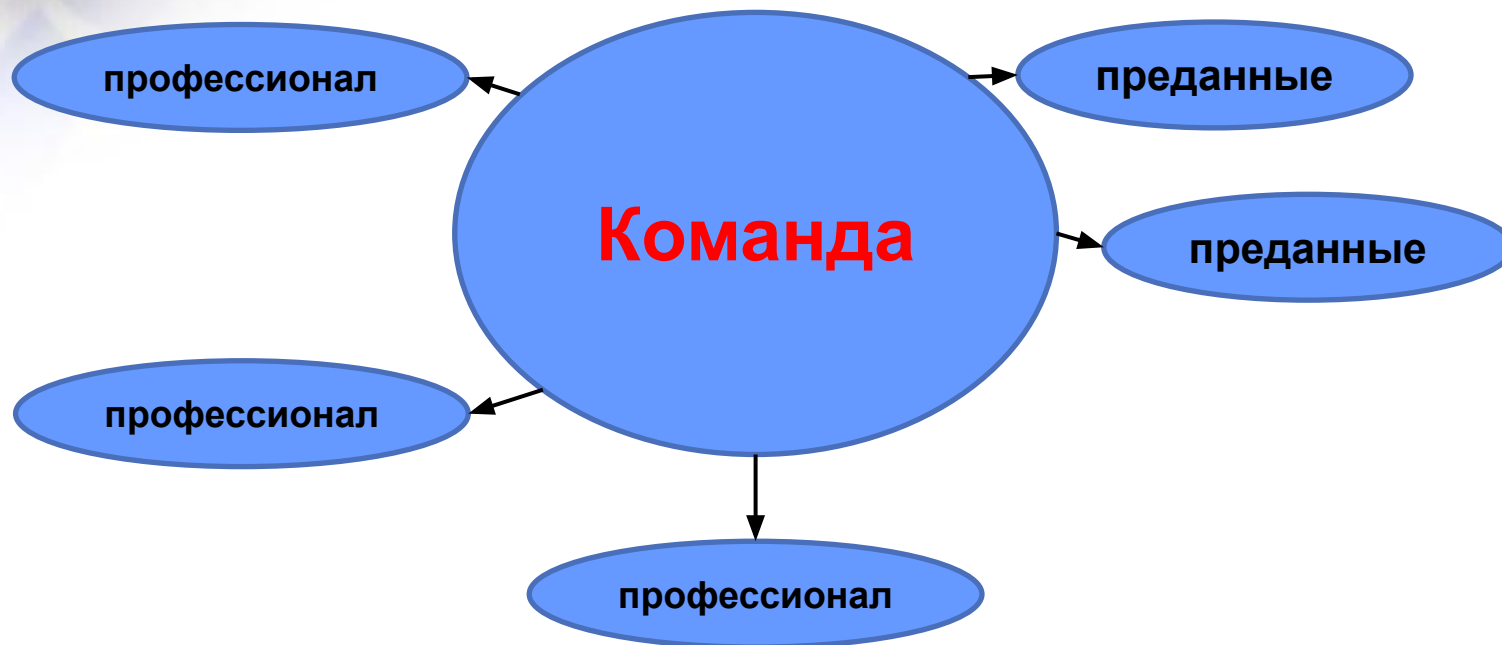
под идею



профессионалы

преданные

единомышленники



Программа перемен – инвестиционный проект

Проект перемен требует инвестиций:

- воли
- времени
- материальных и психологических ресурсов
- знаний, умений и навыков сотрудников



Чтобы программа перемен была эффективной она должна обладать следующими свойствами:

- связь с реальными производственными задачами и процессами
- нацеленность на повышение эффективности бизнеса
- реализация ее компетентными сотрудниками, обладающими соответствующими полномочиями и ресурсами

Закон: Люди с большим энтузиазмом выполняют решения, в принятии которых они непосредственно участвовали

Неразрешимое противоречие

- «Людям от природы свойственно стремление к результатам»
- «Но это не имеет отношение к бизнесу»
- «Конечно, люди в бизнесе стремятся достичь результатов. Но на самом деле их заботит лишь качество собственной жизни. Стоит им почувствовать вкус той жизни, которая им лично подходит, как немедленно возникает стремление сделать это ощущение непреходящим».

Вывод! Любое изменение требует обучения

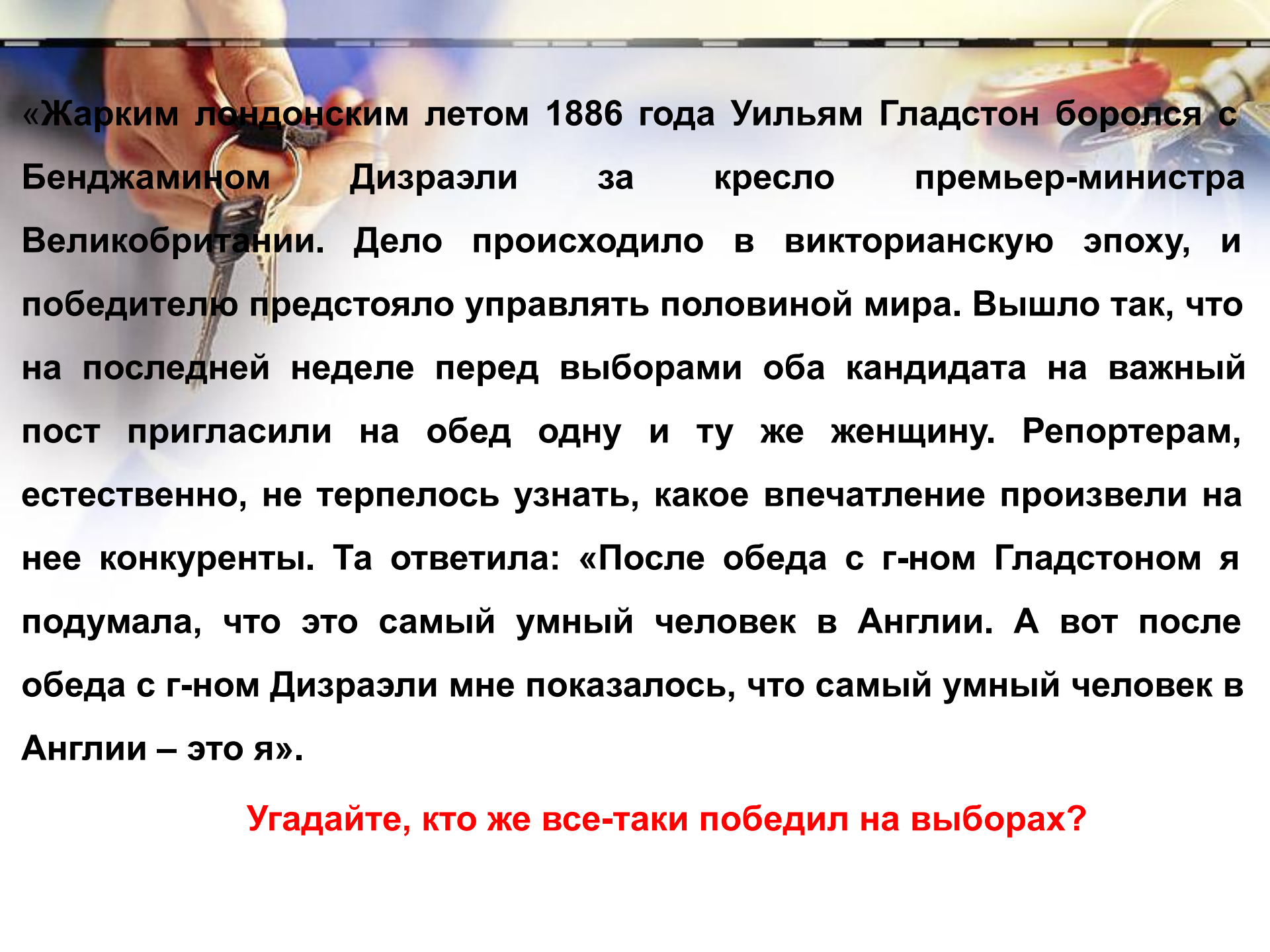
Вывод! Любое обучение требует времени

Вывод !!! Бизнес должен соответствовать представлению человека о качестве его жизни



Пять уровней развития лидеров по Джиму Коллинзу

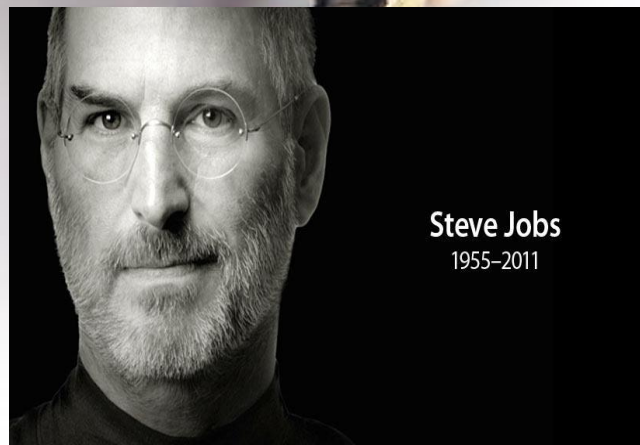
Уровень	Суть	Характеристика	
5 уровень	Руководитель 5-го уровня	Добивается исключительных результатов за счет личных качеств, воли и видения	
4 уровень	Эффективный руководитель	Формирует видение будущего и добивается этого будущего	
3 уровень	Компетентный менеджер	Организует людей, рационально распределяет ресурсы	
2 уровень	Ценный член команды	Работает сам и эффективно взаимодействует с другими членами команды	
1 уровень	Высокопрофессиональный сотрудник	Активно эксплуатирует свои знания, опыт, способности	



«Жарким лондонским летом 1886 года Уильям Гладстон боролся с Бенджамином Дизраэли за кресло премьер-министра Великобритании. Дело происходило в викторианскую эпоху, и победителю предстояло управлять половиной мира. Вышло так, что на последней неделе перед выборами оба кандидата на важный пост пригласили на обед одну и ту же женщину. Репортерам, естественно, не терпелось узнать, какое впечатление произвели на нее конкуренты. Та ответила: «После обеда с г-ном Гладстоном я подумала, что это самый умный человек в Англии. А вот после обеда с г-ном Дизраэли мне показалось, что самый умный человек в Англии – это я».

Угадайте, кто же все-таки победил на выборах?

Все лидерские качества можно развить в себе, обучаясь и практикуясь



Главный источник энергии перемен – стремление к личным результатам



спасибо за внимание



**Салогуб Анжела Михайловна,
консультант Бизнес-школы ПГУ,
доктор социологических наук,
профессор,**

8 (928) 220 54 85; salogubat@yandex.ru

Наш адрес:

**г. Пятигорск, пр. Калинина 9,
Институт международных отношений,**

1 этаж, каб. 108

тел.: 8 (8793) 400 878