

Предисловие

В наши дни лидерство — это товар, пользующийся большим спросом.

Террористические акты 11 сентября 2001 года, война и болезненное состояние экономики — все эти события выдвинули на первый план вопросы эффективного лидерства и четко обозначили его ключевую роль. Освещение в средствах массовой информации краха таких компаний, как Enron и Worldcom, разрушенных собственными финансовыми махинациями, сфокусировало внимание общественности на катастрофических последствиях неэтичного и неэффективного лидерства. Даже беглый просмотр книг и журналов по бизнесу свидетельствует о том, что значительное количество опубликованных в них материалов посвящено этому важному вопросу.

Лидерство — это тоже большой бизнес. Североамериканские компании ежегодно выделяют миллионы долларов на внедрение программ развития навыков лидерства. Продолжают пользоваться огромной популярностью программы MBA. Появилось новое, быстро развивающееся направление развития навыков лидерства — коучинг в лидерстве. Тысячи специалистов имеют лицензии на осуществление деятельности в качестве коучей по развитию навыков лидерства, и еще больше — занимаются коучингом без членства в каких бы то ни было официальных коучинговых организациях.

Учитывая тот факт, что так много времени, внимания и денег тратится на развитие навыков лидерства, можно было бы предположить, что современные бизнес-лидеры демонстрируют высшую степень эффективности руководства.

Однако на самом деле ситуация обстоит совсем не так. Результаты ряда опросов, проведенных недавно в средних и крупных компаниях, свидетельствуют о наличии обширного вакуума в плане эффективности лидерства во всех секторах экономики — частном, государственном и некоммерческом.

[Купить книгу на сайте kniga.biz.ua >>>](http://kniga.biz.ua)

Что же происходит в действительности?

Существует две основные причины низкой эффективности лидерства. Первая причина — это широко распространенное неправильное понимание природы лидерства. Вторая — это недостаток методик развития навыков лидерства.

В этой книге не только дается анализ обеих проблем, но и предлагаются столь необходимые практические способы их решения.

Во введении рассматривается широко распространенное среди руководителей компаний заблуждение, будто существует один самый лучший подход к лидерству, применимый во всех без исключения ситуациях, а так же приводятся три случая из реальной жизни, на примере которых показана опасность такого заблуждения, и в противовес выдвинута идея о том, что эффективное лидерство требует применения разных подходов к лидерству в разных ситуациях.

Все четыре части книги построены таким образом, чтобы помочь читателю научиться применять именно тот подход к лидерству, который соответствует его текущему контексту. В части первой представлена новая действенная модель эффективного лидерства и дано подробное описание пяти подходов к лидерству (которые мы называем гранями или измерениями лидерства), необходимых руководителям для того, чтобы справляться со сложными деловыми ситуациями, с которыми они сталкиваются в настоящее время. Еще более важно то, что главы этой части знакомят лидеров (честолюбивых лидеров) с практическим методом *максимально эффективного использования сильных качеств, которыми они уже обладают*, в процессе применения всех пяти подходов к лидерству.

В части второй книги изложены принципы применения модели пятигранного лидерства, в частности, представлено описание поэтапного процесса углубления самосознания лидера по двум важным направлениям: 1) уникальный набор свойственных лидеру сильных лидерских качеств; 2) подходы к лидерству, которые больше всего соответствуют естественным наклонностям лидера.

Часть третья посвящена вопросу идентификации текущего контекста лидерства и определения подходов к лидерству, наиболее уместных в соответствующем контексте. Сначала в этой части книги анализируются две самые серьезные проблемы, с которыми сталкиваются руководители, пытаясь определить контекст лидерства. Затем дается обзор семи наиболее распространенных бизнес-контекстов, а также

тех подходов к лидерству, применение которых наиболее уместно в каждом из них, и описывается процедура, с помощью которой лидер может определить, какому из семи контекстов соответствует его конкретная ситуация.

Заключительная, четвертая, часть помогает читателю закрепить знания, полученные в ходе чтения книги, и освоить практические стратегии применения наиболее уместных в конкретном контексте подходов к лидерству. В этой части книги описаны методы улучшения и без того хорошего соответствия между сильными качествами, свойственными лидеру, и теми подходами к лидерству, которые ему необходимо применить, после чего рассматривается проблема преодоления любого разрыва между свойственными лидеру сильными качествами и теми подходами к лидерству, которых требует ситуация.

Красной нитью через всю книгу проходит мысль о том, что лидер должен уметь пользоваться теми сильными качествами, которыми он уже обладает, а не бороться со своими слабостями. Это намного более эффективный, быстрый и приятный метод развития навыков лидерства по сравнению с традиционными методами.

Итак, начнем наше путешествие с анализа и развенчания мифа о том, что один подход к лидерству применим во всех возможных ситуациях.