**Лидерами и рождаются, и становятся**

Лидерство в жизни, и в бизнесе - вещь серьезная и до конца не изученная. Руководитель всегда старается стать лидером своей команды, а возникновение неформального лидера - часто приводит к конфликтам и неурядицам. Психологи считают, что лидерство в той или иной мере присутствует в каждом. Только надо его обнаружить и развить.

"В былые времена слово "лидер" у многих ассоциировалось с достаточно агрессивным персонажем, который прет, как танк, и твердо знает, где свои, где чужие, рассказывает Алексей Сергеев, тренер-консультант Института психологического консультирования "Теменос". - При этом он всеми правдами и неправдами тащит толпу за собой. Сегодня ситуация несколько поменялась".

Все большую популярность получает теория ситуативного лидерства. Согласно этой теории в команде равноправных членов в зависимости от ситуации лидерство берет на себя самый компетентный на данный момент участник.

**Что за зверь?**

Подходов к лидерству очень много. Однако если вычленить главное, то лидер - это человек, который знает, чего он хочет, может эти цели внятно довести до остальных членов команды, в состоянии отстоять свою точку зрения и сорганизовать остальных людей для достижения целей. Это в первую очередь касается лидерства в команде. Но есть и внутреннее лидерство, когда человек осознает свои жизненные цели и двигается к ним.

Интересно, что многие люди, обладая набором качеств, присущих лидеру: активность, целеустремленность, умение ставить цели и достигать их, распределять роли в команде, умение хорошо излагать свои мысли и убеждать людей, берут чьи-то чужие цели и стремятся к ним. Однако, если подобный лидер не осознает свои личные устремления и не разобрался в себе самом, то на каком-то этапе смысл деятельности может пропасть. Тогда человек начинает осознавать, что он идет по чужому пути, а его личные интересы абсолютно не реализуются. Просто внутреннее лидерство было проигнорировано, и человек увлекся внешними моментами: тем, что он впереди толпы.

Поэтому, задача состоит именно в том, чтобы совместить внутренние цели человека, с целями команды. Только в этом случае результат может быть успешным.

**Можно научиться**

На сегодняшний день разработаны и успешно проводятся тренинги-семинары, во время которых из обычных людей делают лидеров.

Во время обучения развивается два направления. Во-первых, развиваются качества, необходимые лидеру. Люди учатся слушать, говорить, четко формулировать свои мысли, ставить цели, просчитывать путь к цели, убеждать людей. Во-вторых, участникам дается возможность заглянуть в свои глубинные мотивы и разобраться со своими целями.

Далее идет работа над совмещением личного и общественного уровня. Главное, чтобы ценности организации и ценности человека не расходились кардинально.

Целью командного обучения - корпоративных тренингов является выявление людей, которые могут стать лидерами. Возможно, у кого-то просто еще не было шанса проявить свой потенциал, и он даже не догадывается о своих задатках.

А тем временем у каждого есть свои возможности проявить лидерство. Кто-то в состоянии управлять простыми исполнителями, кто-то может сплотить вокруг себя людей, превосходящих его по интеллектуальным способностям и более компетентных в конкретных областях. Одни могут быть зачинателями того или иного дела, но не умеют развивать процесс, другие не могут быть инициаторами, но отлично работа тают на финише. И во всех этих случаях требуются навыки лидерства.

Фактически речь идет о грамотном распределении ролей в команде, в зависимости от поставленной задачи, о том, кто и на каком этапе работы станет лидером команды.

**Не надо "гореть" на работе**

Интересно, как меняется психология менеджеров во время подготовки. "Первоначально обычно задается вопрос: как мне наиболее эффективно управлять подчиненными? - вспоминает Алексей Сергеев - Затем вопрос меняется на другой: что мне нужно сделать, чтобы люди захотели двигаться к цели?".

И главное, что в процессе обучения лидеры и потенциальные лидеры начинают осознавать ошибки, которых обязательно надо избегать. В первую очередь, это - пренебрежение потребностями других людей, неумение контролировать свои эмоции, неумение выслушивать другое мнение, увлечение текучкой. И кроме того, не следует забывать о самом себе, о своих личных потребностях - "горение" на работе не слишком хорошо сказывается на деятельности организации.