



ВУЗФ

Финанси, застраховане,
бизнес, предприемачество
и иновации

ЛИДЕРСТВОТО ДНЕС

СБОРНИК С ДОКЛАДИ



ISBN 978-619-7622-39-3

Издателство на ВУЗФ
"Св. Григорий Богослов"
София, 2022

ЛИДЕРСТВОТО ДНЕС

Сборник с доклади, представени на Втората националната ученическа конференция на тема „Лидерството днес“, организирана от Висшето училище по застраховане и финанси на 11.03.2022 г

ИЗДАТЕЛСТВО НА ВУЗФ

„Св. Григорий Богослов“

София, 2022

РЕДАКЦИОННА КОЛЕГИЯ

доц. д-р Григорий Вазов, главен редактор

доц. д-р Радостин Вазов, зам. главен редактор

проф. д.ик.н. Виржиния Желязкова

проф. д-р Юлия Добрева

проф. д-р Даниела Бобева

проф. д-р Емилия Миланова

проф. д-р Григор Димитров

доц. д.ик.н. Красимир Тодоров

доц. д-р Станислав Димитров

доц. д-р Даниела Илиева

ас. д-р Виктория Гацова

ас. д-р Радостина Димитрова

Авторски колектив

© ВУЗФ, Издателство „Св. Григорий Богослов“, 2022

ISBN 978-619-7622-39-3

Авторите носят отговорност за прецизността по отношение на граматическо, правописно и стилово отношение.

Съдържание

1. ЛИДЕРСТВОТО ДНЕС	
<i>Александър Георгиев</i>	4
2. ЛИДЕРСТВОТО ДНЕС	
<i>Антония Георгиева</i>	14
3. СЪВРЕМЕННО ЛИДЕРСТВО	
<i>Рая Николова</i>	25
4. УСПЕШНИЯТ ЛИДЕР	
<i>Фатиме Хъйрола</i>	35
5. ЛИДЕРСТВОТО ДНЕС	
<i>Юлияна Иванова</i>	44

ЛИДЕРСТВОТО ДНЕС

Автор: Александър Георгиев

Клас: XII

Училище: Частна Професионална Гимназия „Банкер“

Email: algorsamsung@gmail.com; georgiev.a@banker-school.com

РЕЗЮМЕ

В докладът се засягат теми за успешни модели, проблеми и грешки в лидерските подходи, поведения на работещите в една компания, както и стъпките, които могат да се предприемат в посока подобрене на работната атмосфера, финансовите резултати, подходи в лидерството и адаптация в новите условия на дигитална среда. Също така се дават примери и статистически данни, за да се илюстрират позицията и различните идеи, които имат една основна ос – развитие и в лична, и в професионална сфера.

Ключови думи: лидерство, развитие, промяна, умения, компания

УВОД

Темата за лидерите ме вълнува и вдъхновява от момента, в който прочетох „Лидерът“ на Сър Алекс Фъргюсън – емблематичен футболен мениджър и модел на подражание на поколения ключови фигури на високи постове, не само във футболната сфера. Успехът на футболният гуру е основна в книгата тема, но дадените примери и изводи са общовалидни, независимо дали градиш собствен бизнес, преподаваш или работиш в екип.

Какво е лидерството?

Подкрепям тезата, че не е възможно да има едно общовалидно и общоприето определение, защото лидерството се осъществява от лидери, които са неповторими по дефиниция. Това е обобщеното наименование, дадено на набора от

умения, които определен човек трябва да притежава, за да влияе върху начина на мислене или поведение на други индивиди, като ги мотивира да изпълняват поставените цели – с визия, енергия, знания и способности.

Какво е днес?

Днес е времето между вчера и утре, моментът между миналото и настоящето, който в контекста на разбирането за лидерство е най-подходящия, за да използваш наученото вчера и да го приложиш успешно утре.

Непрекъснато се говори за дефицит на лидери, за дефицит на квалифицирани кадри, както и съм слушал множество пъти как организациите повтарят едни и същи стъпки и не успяват да избегнат грешките на лидерството. Според Роб Гофи и Гарет Джоунс в книгата им „Защо някой трябва да бъде ръководен от вас?“ автентичният лидер представлява всеки мениджър, който успява да покори сърце, ум и душа. С други думи - лидерство, което е харизматично.

Във всяка една сфера има и добри, и лоши примери. И двата аспекта носят своето знание и позволяват да се поучим, променим и надградим днес, за да може да има едно по-добро утре.

Но, какво е лидерството, независимо от стиловете и видове на ръководене, което може да подпомогне компаниите да реагират адекватно на ситуацията днес и в обозримо бъдеще?

Има ли нови умения, които са необходими веднага да бъдат научени, усвоени и приложени?

Как могат да бъдат развити тези нови умения?

Можем ли да сме по-активни, вместо по-пасивни и да не оставяме ситуацията да определя реалността?

Ако започнем с малко цифри ще видим, че докладът за бъдещето на лидерството за 2020 г. (2020 Future of Leadership Global Executive Study) открива, че лидерите могат да

практикуват поведения, които може да са били работещи някога, но сега да са по-скоро пречка за развитието на служителите и предприятието. Защо? Защото както времената се променят, така и условията за работа, и политическата, и икономическата среда, и поведението на служителите в една компания, а също така и много други фактори, от което следва, че причините се коренят в промяната на външната и вътрешната среда. Организациите трябва да дадат възможност на лидерите да променят начина си на работа, за да успеят в новата дигитална среда.

ИЗЛОЖЕНИЕ:

ЛИДЕРИТЕ ЩЕ ТРЯБВА ДА СЪЧЕТАЯТ ЕМПАТИЯ И ГЪВКАВОСТ

Лидерите трябва да комбинират уменията си да проявяват разбиране и в същото време да са гъвкави. Макар че този подход не е новост, е желателно да се разисква.

Много от уменията, които винаги са били важни за мениджърите – емпатия, комуникация, автентичност и гъвкавост – са още по-важни в настоящата обстановка на несигурност и сътресения, на дигитална/дистанционна работна среда и отношения. Лидерите са предизвикани да поддържат връзка и чувство за принадлежност в екипите си, дори когато не могат да бъдат физически заедно. Тъй като лидерите започват да организират връщането или адаптирането към такъв режим на работа, те имат възможност да използват нови методи и постижения, разработвани през последните няколко месеца, за да преосмислят начина на работа и работна атмосфера, вместо да се опитват да се върнат към бизнеса както обикновено. Необходимостта от промяна е наложителна и времето за лидерите, които държат на старите начини на работа и менажиране, изтича.

Всичко това ме кара да търся отговори на възникналите въпроси.

Защо е нужна емпатията в новото лидерство?

Лидерите трябва да бъдат преди всичко хора, освен експерти. Трябва да могат да комбинират целия набор от стратегически умения – да поставят цели, да приоритизират (гъвкаво), да каскадират, да мониторираат, но всичко това – в комбинация с човешката им същност. Говорим за лидерство, насочено към служителите, за приобщаващо лидерство, за

автентично лидерство – това е онзи акцент, който поставяме върху човешкия облик – способността да ръководиш чрез личността си, да те следват и да бъдеш модел на подражание.

Как се учи това? Кой може да научи лидерите да бъдат автентични и едновременно емпатични? Може ли един онлайн курс или човек, който няма още житейска зрялост, да промени нещо толкова дълбоко? На кого доверяваме промяната на нагласите на лидерите си?

Като станеш „себе си“ през основните дадени на човека сетива - слушайки, гледайки, четейки. Като „сглобиш пъзела“ през самодисциплина, работоспособност, вътрешна мотивация, убеденост, организираност, подготовка, фокусиране върху поставените цели и начина на тяхното постигане. Като ангажираш другите в отборната игра и поставиш стандарти, вдъхновявайки ги да гонят постижения, да се забавляват заедно и да гледат на провалите като на урок. Като делегираш права, като показваш отношение и взаимственост, като учиш на всичко това хората, които те следват. Като изградиш основният стълб на комуникация с елементи на доверие и честност в отношенията. Като бъдеш силен, без да проявяваш насилие, като бъдеш мек, без да показваш слабост.

И що е това „пъргаво мислене“?

Защото – за да сме наистина адаптивни, постоянни и верни на своите убеждения – променените поведения трябва да се базират върху даден начин на мислене. Това не става с прочитането на една книга и декларирането – колко сме „пъргави“ вече. Това е начин на мислене, който дава своето отражение във всяко действие. И да не го объркваме с неспособността да планираме, прикрита през „пъргавост“. Да си гъвкав означава – да имаш план, който не те приспива или пресира, а държи сетивата ти отворени и ти си в готовност да го промениш, ако има нужда от това. С необходимата скорост.

Това е цялостен начин на мислене - в личен и професионален план / начин на живот, който прилагаш от планирането на почивките си, през възпитанието на децата си, до забелязването на променящата се среда и адаптивната реакция към нея.

Много често имаме „слепи зони“ - смятаме, че сме се променили, но липсва мотивация за действие, която би ни накарала да напуснем зоната си на комфорт, сами да се „огледаме в огледалото“ или да чуем светкавична обратна връзка от човек, от когото се учим, с когото комуникираме. Понякога двустранната обратна връзка не с всеки сработва така, че да провокира промяна. Промяната трябва първо да започне отвътре навън. Било то персонално, било в структурите на една организация.

РАЗВИТИЕТО НА КОМПАНИИТЕ МИНАВА ПРЕЗ РАЗВИТИЕТО НА ЛИДЕРИТЕ

И тази истина е всеизвестна и многократно повтаряна. Но как изглежда сега? Във вече цитираното проучване (2020 Future of Leadership Global Executive Study) ще открием няколко находки – храна за ума ни. Там са включени 4394 глобални лидери от повече от 120 държави, направени са 27 интервюта, както и семинари с лидери по света. Констатациите са толкова отрезвяващи, колкото и вдъхновяващи. Те служат като предупреждение за днешните лидери – както и покана за преосмисляне на лидерството в условията на съвременната икономика. Днешните лидери все повече признават, че за да преобразят надеждно своите организации, трябва да преобразят себе си и своите екипи.

Някои акценти от същия доклад включват следните ключови изводи:

- Само 12% от анкетираните са категорично съгласни, че техните лидери имат правилното мислене, което да ги води напред.
- Само 40% са съгласни, че техните компании изграждат стабилни лидерски поведения, за да отговорят на изискванията на дигиталната икономика.
- Само 48% са съгласни, че техните организации са готови да се конкурират на дигитално управлявани пазари и икономики.
- Докато 82% вярват, че лидерите в модерната икономика ще трябва да бъдат технически подготвени, то по-малко от 10% от анкетираните са категорично съгласни, че техните организации имат лидери с подходящите умения за ръководене в дигитална среда.

Във своето изследване „Съвременният лидер – времева перспектива и управленски стил“ авторката Виктория Гацова пише, че „Един от факторите, които са ключови за успеха и развитието на организацията, е лидерът. Разбира се, ролята на служителите е не по-малко важна, тъй като без тях съществуването на организацията е немислимо, но без лидера

уменията и потенциалът на служителите няма да бъдат правилно насочени и използвани за постигане на поставените цели и повишаване на организационната ефективност.“ Това още веднъж подкрепя тезата ми, че развитието на компаниите минава през развитието на лидерите, които мотивиращо дават целеполагащ и целепостигащ дългосрочен план на развитие.

КУЛТУРНА ИНЕРЦИЯ

Не бих могъл да отделя достатъчно време на темата, но все пак е задължително да се отдели, макар и кратко, но специално внимание на културата. Задълбочавайки се в прочита на данните от проучването и интервютата, става ясно, че в допълнение към дефицита на ръководни умения в дигитална среда, някои културни и поведенчески норми за лидерство, които са работили добре в миналото, вече не са ефективни. Преодоляването на разликата между минало и настояще създава на места неразрешимо напрежение, оставяйки много организации в състояние на културна инерция. Това дава отговор на въпроса защо толкова много компании са бавни, неотзивчиви, строго затворени, плътно йерархични и прекомерно фокусирани върху краткосрочните цели. И не на последно място, много организации страдат от поредица от „слепи зони“ и държат на лидерското поведение, което може да е работило в миналото, но сега възпира таланта на служителите в техните организации.

АДАПТИРАНЕ НА ТРИ АСПЕКТА НА ЛИДЕРСТВОТО

Темата е разгледана от Роб Гофи и Гарет Джоунс в книгата им „Защо някой трябва да бъде ръководен от вас?“, където се казва, че:

1. Лидерството е ситуационно:

Съществуват лидери, които могат да приспособят стила си на лидерство към различни ситуации, за които е по-вероятно да успеят в по-дългосрочен план. Гофи и Джоунс дават пример с Нелсън Мандела, който успява да адаптира стила си на лидерство към различен контекст в различна конкретна ситуация, като по този начин води своите последователи към постигане на поставената дългосрочна цел, а именно на многорасова демокраци, успех в борбата с бедността и неравенството. Гофи и Джоунс наричат това

„адаптиране на ситуацията по отношение на поведението“. Това изисква смес от сетивни и когнитивни способности.

Съществуват и лидери, които са проявили правилните си умения в точното време. Гофи и Джоунс дават пример с Уинстън Чърчил като типичен случай. Неговият откровен стил е бил този, който е бил печеливш в ръководеното на политиката и действията на Великобритания по време на действия през Втората световна война, но се счита за по-малко подходящ за следвоенно възстановяване на държавата.

Как да погледнем на това в модерна, дигитална среда?

Лидерите трябва да могат да се адаптират към атмосферата на ежедневието, начинът на комуникация и на водене на диалог. Овладяването на нови умения, като общуване в он-лайн среда е от ключово значение за „лидерите на новото време“.

2. Лидерството е неиерархично:

Според Гофи и Джоунс притежанието на водеща титла / позиция не прави непременно хората лидери. Подкрепям тезата, защото смятам, че лидерството е нещо, което може да се прояви на всяко ниво на организацията, независимо от статута и мястото на даден човек. Има такива примери за компании, претърпели крах, понеже ръководителите им не са притежавали нужната комбинация от мотивация, дисциплина и убеденост, необходими за постигането на нещо голямо, защото са били основани/ръководени от хора, неосъзнали разликата между теория и реалност. Успешните организации са тези, които насърчават развитието на лидерски умения и възможността да се проявяват в цялата структура, независимо от нивото, на което се намира даден служител. Това важи и в модерният дигитален свят, независимо от конкретните методи.

3. Лидерството е релационно:

С други думи, за да бъдете лидер, трябва да имате последователи. Гофи и Джоунс смятат, че „Добрите лидери управляват отношенията, като знаят кога да бъдат близки с хората и кога да бъдат далечни – да държат хората съсредоточени върху целите и да се справят с лошото представяне.“ В нашият свят на вече наложено дигитално общуване перифразата на това е „с емпатия и мотивация се постигат повече успехи, отколкото с натиск и принуда“.

ЧЕТИРИ КЛЮЧОВИ НЕЩА, КОИТО ПОСЛЕДОВАТЕЛИТЕ ТЪРСЯТ ОТ СВОИТЕ ЛИДЕРИ – В МИНАЛОТО, НЕПРОМЕНЕНИ В НАСТОЯЩО И В БЪДЕЩО ВРЕМЕ

1. Автентичност

Последователите следват лидери, които са изключително добри в това, което правят, но които не са загубили от поглед откъде са дошли, през какво са минали или кои са и къде са сега. Грег Дайк, бивш генерален директор на новинарския телевизионен лидер „BBC“, е добър пример за такъв лидер. Едно обикновено момче с гимназиално образование, чийто подход при оглавяването на тази бюрократична организация бил свързано с това да „намали глупостите“, въпреки че това не е било угодно на колегите му от управленското тяло на компанията, той е бил харесван, уважаван и следван от служителите. В наши дни това дори е още по – важно, защото тази характерна черта е все още търсена и е от голямо значение за успеха на компаниите, чийто път е отдолу-нагоре, от основните нива към управленските такива.

2. Значение

Последователите са склонни да следват лидерите, които ги карат да имат чувството, че техният принос има значение. Последователите, които се чувстват значими за лидера си, са склонни да реагират с лоялност и подкрепа. Малко признание може да измине дълъг път. Така че, колкото и да е старши или колкото и зает да е един лидер, е важно да отдели време, за да каже „благодаря“ за добре свършената работа, независимо дали е на чистача в офиса или на старши мениджъра. Например, бившият директор на General Electric - Джак Уелч, който въпреки че има многомилionна организация, която управлява, пише на ръка благодарствени и насърчителни бележки на персонала си. В наши дни в един все по – комерсиален свят тази характерна черта е много ценна, защото не се среща често.

3. Общност

Последователите искат да следват своите лидери с усещане за постигане на обща цел, за връзка и взаимодействие. За съжаление, това се оказва зоната за подобрене, за която повечето лидери се борят, но малцина всъщност някога достигат. Може би причината е в липсата на време, което лидерите трябва да отделят за придобиване на нови умения,

свързани с изграждане на „отборна ценността система“, включваща и време за забавление, почивка и личностно опознаване.

4. Емоция

Различните типове хора могат да бъдат водени с усещането за емоция / вълнение, от лидера си. Хората искат да се чувстват ангажирани и да бъдат част от историята на успеха. Новите лидери, чертаейки дългосрочни хоризонти, трябва да продължат да следват линията на екипната работа и приноса към успеха на всеки един участник в нея.

КАКВО МОГАТ ДА ПРОДЪЛЖАТ ДА ПРАВЯТ ЛИДЕРИТЕ, ЗА ДА БЪДАТ ВЪЗМОЖНО НАЙ-АВТЕНТИЧНИ, В ПРОМЕНЯЩАТА СЕ СРЕДА?

- ✓ Да продължават да подобряват самопознанието си - сами да могат да се мобилизират, да се самозадвижват.
- ✓ Да продължават да комуникират с емпатия към другите.
- ✓ Да превръщат в действия казаното – техните думи и мисли да съответстват на техните дела.
- ✓ Да признават, че не са перфектни – няма перфектен човек, но именно в различията между хората се крие тази уникална индивидуалност, която всички притежаваме в една или друга степен.
- ✓ Да внесат сигурност и да подсилят спокойствие и посока – всеки човек е с повишена мотивация, когато е спокоен и когато има предначертана посока за действие.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Темата за лидерството е всеобхватна, с много аспекти на разсъждения и анализи, и ще продължава да ме вълнува и вдъхновява. Новото време носи нови неща, но старите знания не бива да бъдат зачерквани, а адаптирани.

Без да се вижда определен край на този процес, структурните, стратегическите и психологическите промени трябва да бъдат постоянно в съзнанието ни, за да можем във

всеки един момент да сме отворени да адаптираме натрупаните знания според ситуацията, изискваща реакция или промяна. А за ръководителите, мениджърите и всеки, който ръководи екип, динамиката и сложността на вземането на решения, която се изисква в момента е, смея да кажа, огромна.

Трябва да се учим в движение. Да наблюдаваме, да пробваме, да си признаваме грешките и пак да опитваме. Да се не се страхуваме от времето, което идва след световната пандемична и локализирана /за момента/ военна обстановка - как светът се променя и колко всички ние, и в частност лидерите, синхронизират скоростта си и включват на точната предавка.

Едновременно с ръководенето на организациите, трябва да се поставят основите на „Лидерството днес“, за да се осигури успех в личния и професионален живот, да се вземат важни бизнес решения за сега и за в бъдеще, да се управляват сложните рискови фактори по най-добрия начин. Нека Новите лидери да водят, без да се поддават на културната инерция - с емпатия, разбиране и откровеност - през автентичността си. Защото за всеки е уникална и различна (заради знанията, които носим и заради уменията, в които превръщаме тези знания), адаптирани към настоящият момент, с визия за бъдещият.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Автор, М.Х. (14 декември 2020). Лидерите днес четат други книги. Взето от: <https://h-vision.com/10973-2/>
2. Гацова, Виктория. Съвременният лидер времева перспектива и управленски стил. Издателство: Св Григорий Богослов, София, 2020
3. Фъргюсън, А. М. Мориц. Лидерът. Издателство: Сиела.
4. MG Academy. Автентично лидерство (n.d.) Взето от: <https://mgacademy.bg/authentic-leadership/>
5. Rob Goffey and Gareth Jones, 2020 Future of Leadership Global Executive Study and Research Report

ЛИДЕРСТВОТО ДНЕС

Автор: Антония Георгиева

Клас: XII

Училище: ПГ „Генерал Владимир Заимов“, гр. Сопот

Email: tonita2211@abv.bg

Резюме

В този доклад бих искала да поставя акцент върху аспект, свързан с лидерството в условията на пандемия, който намирам за съществено важен. Лидерството на всяко едно равнище е дейност, която всеки един от нас може да предприеме, не само за да подпомогнем организацията в даденото предприятие, но и за да подобрим уменията си. Липсата на ефективно лидерство у индивидите се оказва една основна причина за организационните проблеми в различните предприятия, породени от COVID кризата. Ще дискутираме относно различните видове лидери, техните качества, умения и стил на управление. Един от основните въпроси, който ще поставим е: „ Полът определя ли ни като лидери? “.

Ключови думи: лидер, мотивация, адаптивност, емпатия, пандемия

УВОД

Лидерът можеш да бъдеш ти! Той представлява личност, убедена в своите интереси, знания, умения и желания. Избрал е мисията, която желае да следва и е готов да помага на своите колеги. Той е цяла една нова институция, създадена на работното място и окуражаваща постиженията и идеалите на служителите. Това представлява неформална позиция и човекът, който я заема проявява авторитет и е уважаван и ценен от работещите в офиса. В най-простата си форма лидер е някой, който има последователи. Следователно всеки, който може да повлияе на хората да го следват, има лидерски качества. Не винаги

ръководната позиция и лидерът съвпадат. В най-добрия случай двете понятия се срещат в една личност, но е често срещано и разделението им, като лидерът намира отражение в екипа, ръководен от по-висшестоящата позиция. Всеки тип организация има необходимост от добро лидерство. Добре ръководените организации са склонни да бъдат по-продуктивни, конкурентни и да реагират на промените навременно, за да поддържат своята конкурентоспособност. Служителите им имат по-добра представа накъде се насочват и защо и затова са по-ангажирани и мотивирани. Не на последно място, организациите, които се отличават с развиващи се лидери, са склонни да постигат по-висока дългосрочна рентабилност.

ИЗЛОЖЕНИЕ:

СЪЩНОСТ

Лидерите присъстват във всички сфери на живота, могат да бъдат млади и стари, и да се намират на всички нива на организации. Лидерите не винаги са мениджъри и мениджърите не винаги са лидери. Лидерите често избират задачата, която никой друг не желае да направи, за да придвижи цялата група напред в постигането на своите цели. Лидерите се ангажират с това, което трябва да се направи и вдъхват доверие на хората около тях, че предизвикателствата могат да бъдат постигнати. Постигането на успех се осъществява, чрез:

- Определяне на резултата, който трябва да бъде постигнат;
- Създаване на визия за това, което е възможно и споделяне с групата;
- Детайлизиране на действията, които трябва да бъдат предприети;
- Делегиране на работата по подходящ начин;
- Мотивиране на другите за постигане на целите чрез вяра във визията;

ВИДОВЕ ЛИДЕРИ

Лидерите се проявяват на всички нива в рамките на организациите и обществото – те не са само тези хора, които работят на определени „лидерски позиции“. С течение на времето и развиващата се икономика, се появява и разпределено лидерство, което е породено от това, че лидерството вече не се разглежда непременно като самотна дейност. Това се превръща в по-популярен подход за лидерство, не на последно място, защото много организации днес са просто твърде големи и сложни, за да може всеки един лидер да действа сам и се заражда нуждата от работата в екип, която е необходимост за правилното ефективно управление на фирмата. Разпределеното лидерство има своите корени в образователния сектор и е продукт на взаимодействаща група или мрежа от индивиди, а не акт на един човек. То отваря границите на лидерството за онези, които преди това биха били изключени от лидерската дейност и възплащава убеждението, че експертният опит трябва да се разпределя в цялата организация, а не да се концентрира в ръцете на няколко души. С развитието на все по-усъвършенствани интернет технологии се появяват и нови видове организации, базирани на масово сътрудничество. Въпреки че до голяма степен се самоорганизируют, тези организации имат основатели и лидери. Начинът, по който те упражняват ръководството си обаче, е съвсем различен от този в по-традиционните компании. Тази нова порода лидери има тенденция да бъде по-самостоятелна и взема малко изпълнителни решения. Вместо това те са пазители на ценностите и насоките за общностите, на които служат. Лидерството е създаване на определена атмосфера, в която служителите могат да работят спокойно помежду си. Често се наблюдава използването на двата термина – мениджърство и лидерство – като взаимозаменяеми. Те обаче са два отличителни, допълващи се процеса.

МЕНИДЖЪРСТВО

Мениджърството се описва като постигане на организационни цели по ефективен и ефикасен начин чрез планиране, организиране, персонал, насочване и контрол на организационния ресурс, а лидерството е начинът, по който тези процеси се извършват по възможно най-ефикасния за служителите начин. Друг много важен момент от лидерството е емоционалната интелигентност, която се притежава от човека, изпълняващ тази функция.

За да могат лидерите да адаптират успешно стила си, те трябва да могат да се настройват емоционално към заобикалящата ги среда и към себе си. Това означава да управляват емоциите си по подходящ начин, независимо от контекста. Той също така изисква от хората да управляват своите междуличностни отношения и да контролират как реагират на другите в най-различни ситуации, в които от тях се изисква изобретателност, бърза адаптивност и експедитивна мисъл. Някои аспекти от лидерството не биха се променили дълго време през годините. Те представляват качествата, които трябва да притежава лидерът.



КАЧЕСТВА НА ЛИДЕРА

Някои от тях са слушане и разбиране, емпатия, комуникация, автентичност и гъвкавост, адаптивност, признаване, делегиране и други. Трябва да могат да комбинират всички свои стратегически умения – да поставят цели, да приоритизират, като тук става въпрос за автентично лидерство, което представлява засилено акцентирание върху способността човек да ръководи чрез личността си. За да обхванем темата за лидерството днес, ще разгледаме по-горе изброените качества поотделно и ще придобием по-детайлен преглед на основите, които изграждат един лидер. За да са гъвкави, изпълнявайки своята позиция, те трябва да имат план, който подбужда сетивата на отсрещната личност и да могат точно и ясно да заявят своите вярвания. Това е цялостен стил на мислене, живот и работа – пренасяш го към планирането на почивките си, към възпитанието на децата си, в забелязването на променящата се среда и реакцията към нея. Лидерите трябва да бъдат достатъчно компетентни да формулират прогресивната визия за организацията и в същото време тя да отчита основните ценности, споделяни както от клиенти, акционери, така и от служители. След като тази визия е установена, лидерите трябва да я въплъщават изцяло във

всичко, което правят. Те също трябва да намерят начини за свързване на тази визия с представянето на служителите. Те също трябва да бъдат адаптивни, като това включва и да научат как и кога да коригират фокуса на своите колеги, да дават възможност на другите и да възприемат и улесняват промяната в околната среда, в бизнес средата и тази в офиса. Веднъж встъпили в тази позиция, лидерите трябва да вдъхновят и мотивират своите последователи да надхвърлят очакванията им и да имат опит, за да запазят ключовия талант. Най-ефективните лидери постигат това като създават значими и вълнуващи работни места, които предизвикват интерес у бъдещите работници.

ЛИДЕРСТВОТО ДНЕС

Днешната бързо променяща се и интензивно конкурентна бизнес среда означава, че никога не е било по-трудно да се привличат, набират и запазват млади кадри, които да бъдат следващите таланти в своята сфера. Следователно управлението на таланта сега е твърде важно. В икономиката на знанието служителите са по-малко заинтересовани от работа за цял живот, предпочитат да работят за лидери, които предлагат най-добрите предизвикателства за развитие и възможности за напредък. Днешните работници също търсят по-гъвкава и подкрепяща работна среда, която им позволява да балансират работата със семейството и други външни интереси, за да могат да постигат баланс в живота си. Следователно лидерите трябва да създадат климат и култура, които да станат полезни за хората, които са избрали да подкрепят неговите виждания и интереси. Ефективните лидери разпознават и отчитат нуждите и възгледите на своите последователи на всяко едно от наличните нива. Онези лидери, които обръщат голямо внимание на това как се чувстват хората спрямо работата, която извършват, каква е тяхната лична мотивация и техните стремежи, могат да направят необходимите стъпки за подпомагане на ангажираността и задържането на работниците в предприятието за по-продължителен период от време. Голямо значение за всеки, който е решил да следва лидерът е и степенята, в която те се чувстват като значими членове на екипа и това се превръща в основен източник на мотивация и копнеж за развитие. Истинският лидер не се бои да признае постиженията на членовете на своя екип и намира различни начини, по които да изрази своята благодарност към тяхното старание. Като се имат предвид безбройните изисквания към времето на лидерите, способността да

се делегира на другите се е превърнало в съществена способност за съвременния лидер. Ако се изпълни успешно, тя може да освободи ръководителите от ежедневните операции и да им помогне да се съсредоточат върху по-стратегически въпроси, както и да допринесе членовете на екипа да се почувстват нужни. За да може делегирането и овластяването да работят успешно, е необходимо да се наблюдава доверие между ръководителя и лидера. Лидерите на новото време трябва да бъдат гъвкави, етични и културно осведомени, за да могат да бъдат способни на доверие в очите на своите служители и бъдещи заинтересовани клиенти. Тези лидери ще имат възможността да се консултират, да си сътрудничат и да разпределят властта си, за да получат най-доброто от себе си, своите хора и организацията като цяло. Темата за лидерството е вълнуваща от години насам и мненията за нея се променят в зависимост от средата, в която се намираме. Позицията е значима за създаването на добре организиран работещ процес и работна среда, в която да участват желаещи кадри. За тези лидери е най-удачно да работят в компании, които подкрепят развитието и са готови да изпробват различни подходи за действие, за да се достигне до най-правилният и до най-голямата ефективност на процеса. Лидерите са предизвикани да поддържат връзка и чувство за принадлежност в екипите си, дори когато не могат да бъдат в една стая заедно. развитието на организациите минава главно през развитието на лидерите, като дори днешните първокласни лидери все по-често признават, че за да преобразят надеждно своите предприятия, те трябва да преобразят достоверно както себе си, така и екипите, с които работят. Ако искаме да обхванем цялата тема няма как да не засегнем и пост.



ЛИДЕРСТВОТО ПО ВРЕМЕ НА ПАНДЕМИЯ

Ковид реалността, как светът се променя и как лидерите са принудени да синхронизират отговорностите и задълженията си. COVID преобърна света ни на 180 градуса. Без да се вижда определен край, структурните, стратегическите и психологическите промени са постоянно в съзнанието ни. А за ръководителите, мениджърите и всеки, който ръководи екип, сложността на вземането на решения, която се желае е безпрецедентно. Едновременно с управляването на организации през непосредствената криза, лидерите трябва да изградят основите, за да осигурят успех в живот след COVID, да вземат тежки бизнес решения за сега и за в бъдеще, да управляват сложни рискови фактори. Лидерът ще трябва да ръководи с емпатия, разбиране и откровеност, за да подsigури бъдещото развитие на даденото предприятие. Съществува дилема дали от методологична гледна точка е правилно да се преценява лидерската ефективност въз основа на политически мерки, предприети и прилагани в необичайни, дори извънредни времена, като например пандемии. Срещат се доводи „за“ и „против“, като може да се твърди, че трудните времена са тези, когато лидерите се изправят и демонстрират своята действителна компетентност и способности. Също така има риск да се позволи предпочитаният избор да стане абсолютистка власт, когато централизацията и дисциплината са преобладаващи, а правата и свободите са ограничени.

ПОЛЪТ ОПРЕДЕЛЯ ЛИ НИ КАТО ЛИДЕРИ?

Защо жените лидери са по-ефективни и успешни в управлението и овладяването на пандемията от COVID-19? Провеждат се много обсъждания относно политическите реакции и метода на изпълнение на тези политики, предприети от жени лидери, и до голяма степен те са отразени от медиите и в популярни дебати. Тъй като националните лидери жени водят държавите си към ефективно управление и контрол на пандемията от COVID-19, изследователите проучват дали полът има значение за справянето с кризата. Жените лидери изглежда са много по-комуникативни и възприемат съпричастен стил на лидерство в сравнение с мъжете. Докато лидерството при мъжете е по-ориентирано към задачите, жените възприемат много по-междучелностни стилове на лидерство. Все още сме в начален

стадий на оценка на управлението на пандемията и е по-добре да се въздържае от създаване на стереотипи за мъже и жени лидери чрез общоприети мнения.



ТИПОВЕ ЛИДЕРИ

<i>Класификационни признаци</i>	<i>Типове лидери</i>
<i><u>Според начина на установяване</u></i>	<i>По природа</i>
	<i>Институционален</i>
	<i>Престижен</i>
	<i>Професионален</i>
	<i>Доброволен</i>

- Лидерите по природа печелят доверие със своята загриженост към останалите. Те не поставят личните си интереси на преден план. При тях няма АЗ има НИЕ. Излъчват топлина и сигурност. Те са съвършената комбинация от ентузиазъм, искреност, интелигентност и стремителност. Дават на хората подкрепа, свобода да следват и осъществяват мечтите си , и най – вече лъча надежда от когото се нуждаят. Те са тези, които знаят какво е да живееш истински, а не просто да съществуват. Учат ги да обичат, да прощават, да се борят и да се изразяват. Антоан дьо Сент-Екзюпери е казал „ Най-хубавото се вижда само със сърцето. Най-същественото е невидимо за очите“ и е прав. Точно това се стремят и да ни покажат лидерите по природа. Гласа на сърцето е онази пътеводна звезда която ни напътства.
- Лидерите от институционален тип обикновено се свързват с определена институция. Тя би могла да бъде религиозна, образователна или политическа. При тях е налице авторитета. Те се влияят от позицията на институцията, която представляват. При този тип думата на лидера е закон. Това, което приема лидерът за правилно , ще възприемат и представителите на общността. А онова, което се отхвърля от него – ще се отхвърли и от последователите му.
- Престижният лидер получава този статут по силата на общественото си положение. Тук образоваността и изградения от живота опит изиграват голяма роля към влиянието му върху общността. Той им дава сигурност и знания. Учи ги на умения, престиж и просперитет. Този тип лидер се поставя на пиедестал от обществото. Всяко негово действие е пример за тях и допринася за подобряване на неговия авторитет.
- Професионалният тип лидери притежават предимства пред останалите. За да получи признанието на общността, лидерът трябва да притежава сърце, честност, непоколебим дух, и емоционалност. Те са тези, които знаят от какво се нуждаем истински. Този тип лидери е характерен за изявени спортисти, хора на изкуството, хора, които просто искат да изразяват себе си. Те дават професионални съвети , а мотивирането на хората към това да вървят с гордо изправена глава и винаги да следват целите си си им е просто в кръвта.
- Лидерът доброволец - човекът, който полага безвъзмездни усилия за доброто в живота на хората. Водач – достоен за света. Приятел винаги подаващ ръка в трудните моменти а и не само. Той е водещата светлина минаваща ни през тъмните тунели на живота,

показваща ни пътя към целта. Той е примера за подражание, който ни учи на отговорност, колективност и добросърдечност. Притежава може би една от най-истинските и вълшебни ценности – ДОСТОЙНСТВОТО.

<i>Класификационни признаци</i>	<i>Типове лидери</i>
<u>Според мащаба на решаваните задачи</u>	<i>Битово</i>
	<i>Социално</i>
	<i>Политическо</i>

<i>Класификационни признаци</i>	<i>Типови лидери</i>
<u>В зависимост от извършената дейност</u>	<i>Универсален</i>
	<i>Ситуационен</i>
	- <i>вдъхновяващ</i>
	- <i>изпълнителен</i>
	- <i>делови</i>
	- <i>емоционален</i>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Лидерът не е просто титла, това е съдба. Той е лъча надежда от когото има нужда обществото. Притежава борбен дух. Постъпва достойно и най вече разбира хората - техните чувства, емоции и надежди. Лидерите са онези, които се хвърлят в непознатото с главата напред. Поставят интересите си на втори план, за да ни тласнат към бъдещето. Биха предпочели да жертват своето, за да спасят нашето и никога не биха жертвали нашето, за да спасят своето. Готови са да се откажат от времето, енергията, парите и дори от храната си. И когато сме сигурни, че те ще бдят за нашата безопасност, ще вървим след тях и ще работим неуморно, за да видим как мечтите стават реалност.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. my future FIND THE WAY
2. myservername.com - 14 Основни качества на лидерството, които истинският лидер трябва да притежава
3. Public Policy Institute- Автор: проф. д-р Веселин Поповски
4. Referatite.org- Лидери и лидерство – Недка Каябашева
5. Лидер и лидерство – същност и теоретични конструкции, доц. д-р Цветан Илиев
Международно висше бизнес училище
6. ЛИДЕРСКИ СТИЛОВЕ - АЛТЕРНАТИВЕН ИЗГЛЕД
7. Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“- Реферат по психология на управлението на тема: Личността на добрия мениджър
8. УНСС- Курсова работа на тема „Лидерство“, 2009г.

СЪВРЕМЕННОТО ЛИДЕРСТВО

Автор: Рая Николова

Клас: XII

Училище: 31 СУЧЕМ „Иван Вазов“

Email: nikolovaraa@gmail.com

РЕЗЮМЕ

Лидерството е съвкупност от процеси, които се променят с течение на времето. Вниманието все повече се фокусира върху взаимоотношенията между лидери и служители. Техните отношения зависят от качествата на лидера и начинът, по който ще ги ръководи. Напоследък- не на последно място, поради разпространението на „социалните медии“ и нарастващата скорост на комуникация, лидерското участие на служителите става все по-голям проблем.

Ключови думи: Лидерство, Управление, Качества, Особенности

УВОД

Лидерството е неизбежен елемент на ефективното управление¹. То е съвкупност от процеси, чрез които даден човек вдъхновява екипа си да изпълнява конкретни задания и да постига високи постижения. Лидерът никога не допуска мисълта за неуспех и оптимизмът ясно личи в поведението му². Неговата цел е да сплоти екипа, да ги накара да работят по-ефективно и да надграждат себе си. С негова помощ и колективна работа, организацията ще постига успехи, добра печалба и успешно развитие.

СЪВЪРШЕННИЯТ ЛИДЕР

Лидерът има определени ценности и вярвания, които илюстрира със собствените си действия. Той е личност водач с многобройни последователи, които съзнателно е повел към постигане на определена общественоразличима цел. Чрез организационния си усет лидерът успява да осигури възможност на всеки член да се включва активно в съвместните дейности, така че никой да не остава изолиран или пренебрегнат в желанието си за изява³. Именно с това отношение, той успява да спечели симпатиите и уважението на останалите в екипа. Лидерът се характеризира с комбинация от различни умения. Постига най-голям ефект, като показва своите ценности и визия.

¹ Иванов, Д. 2014. Лидерство. София

² Иванов, Д. 2014. Лидерство. София

³ Иванов, Д. 2014. Лидерство. София

Най-важните качества на лидера са:

Самосъзнание	Това е първият компонент на емоционалната интелигентност. С негова помощ се разбират чувствата, силните и слабите страни на хората.
Самоконтрол	Помага на хората да контролират вътрешните си импулси и да ги впрегнат да работят в тяхна полза.
Визия	Лидерите имат визия и искат да я реализират. Те се стремят към усъвършенстване и поемат отговорност.
Мотивация	Лидерът не само е самомотивиран, но също така , успява да накара и останалите да се вълнуват от неговата или нейната кауза.
Поемане на риск	Лидерите поемат голяма отговорност и затова винаги има риск. Вземайки решения, лидерът поема рискове, знаейки, че ако нещата не се развият по план ще бъде отговорен за случилото се ⁴ .
Емпатия	Високото ниво на емпатия е естествен дар за повечето лидери. Знаят как да се поставят на мястото на другите и да отговарят на техните желания и нужди.

Освен най-основните качества, съвременният лидер трябва да притежава увереност, иновационна ориентация, страст и способност за учене.

- Увереност- Ефективният лидер в днешно време трябва да бъде уверен в себе си, трябва да поема отговорност и да бъде сигурен, че плановете и визията му представляват най-доброто решение за екипа. Вярвайки в своите възможности, той излъчва сигурност, която кара и хората от екипа му да следват неговите препоръки и възложени задачи⁵.

⁴ <https://www.biznespraktik.com>

⁵ <https://www.investor.bg>

- Иновационна ориентация- Иновативният лидер не е нужно да е творчески гений с хиляди идеи, а по-скоро трябва да даде на другите свободата да измислят собствените си идеи. Иновативните лидери винаги търсят креативност и иновации.
- Страст- Съвременните успешни лидери показват безгранична енергия и страст в работата, защото се наслаждават на процеса. Страстта също така мотивира служителите и повишава производителността при постигане на желаната корпоративна визия.
- Способност за учене- В днешно време се търсят мениджъри, които вземат решения по-бързо и прилагат устойчиво управление, тъй като изискванията за работа непрекъснато се променят и развиват. Един от видимите примери е кризата с Covid 19. Пандемията промени пейзажа на работната култура и лидерите трябваше да намерят нови стратегии за една нощ, за да издържат на бурята. За да процъфтяват в сегашния свят, лидерите нямат друг избор, освен да подобрят способността си да се адаптират и учат. Следователно способността да се учи е една от най-важните компетенции на съвременния и пълноценен лидер.

ВИДОВЕ ЛИДЕРСТВО

Без правилния стил на лидерство, успешното ръководене на служителите е невъзможно. Те гарантират по-добър начин на работа, което може да повлияе върху целия работен процес в компанията. Има различни стилове лидерство, които могат да имат различни ефекти. Някои от тях можем да ги характеризираме като традиционни, а други като съвременни (иновативни).

Традиционни стилове лидерство:

Авторитарен стил- Авторитарният лидер предприема бързи и самостоятелни решения и последователите знаят какво трябва да правят. Недостатъкът на този стил е ,че бързо и лесно може да доведе до демотивация⁶.

Трансформационно лидерство – Това е един от най-разпространените стилове на лидерството. Постоянната промяна е от първостепенно значение. Мисията на лидера е да

⁶ <https://www.novavizia.com>

промени нагласите на хората, така че те да работят екипно за всеобхватни цели. Той използва пълния потенциал на екипа и непрекъснато оптимизира работните процеси.

Транзакционно лидерство – Транзакционното лидерство е стил на управление, който използва стимулиращи и/или санкционни механизми⁷. Лидерът предварително си поставя ясни цели и награди, за постигане на задачите. Това повишава мотивацията на екипа изключително много, особено при по-малко добре платени работни места.

Харизматично лидерство – Този стил на управление се основава на харизмата. Лидерът обогатява екипа с положителната си енергия и е популярна фигура в компанията. Действа като модел за подражание, вдъхновява и стимулира служителите към изключителни резултати. Успява да обвърже хората със себе си заради своите идеи, виждания и убеждения.

Демократично лидерство – Демократичният или кооперативният стил на управление осигурява повече мотивация и сътрудничество между служителите. Екипът взема решенията заедно и всеки има думата⁸. Това им позволява да работят по-независимо, да интегрират мненията си и да повишават своята производителност.

Стилът на управление е личен избор. Много от лидерите са възприели специфичен стил на управление през годините, с който са били успешни, но това не е достатъчно. За да се постигне напредък, в днешния свят на работа се изискват гъвкавост, желание и способност за превключване между различни стилове на управление. Най-успешните лидери днес са тези, които демонстрират гъвкавост и адаптивност. Съвременният ръководител трябва да е лидер на екип, ментор, колега и съветник едновременно. За да постигне това, той трябва да може да интегрира различните подходи в собствения си стил на управление и да знае точно кога, кое поведение е подходящо. За да се извлече най-доброто от екипа и за да се постигне постоянен успех в бизнеса, лидерът трябва да осъзнае, че различните ситуации и различните хора, изискват различен стил лидерство.

Модерни стилове лидерство

⁷ <https://bg.economy-pedia.com>

⁸ <https://studyflix.de/karriere/fuehrungsstile-3508>

Дигитален стил на лидерство:

Дигиталното лидерство е най-съвременният стил на управление. При него е необходим кристално ясен план, в който няма съмнение кой, какво трябва да прави всеки работен ден. Дигиталните лидери използват новите медии и технологии, за да работят по-ефективно в компанията. Тя трябва да стане по-гъвкава, за да се адаптира към новите рамкови условия.

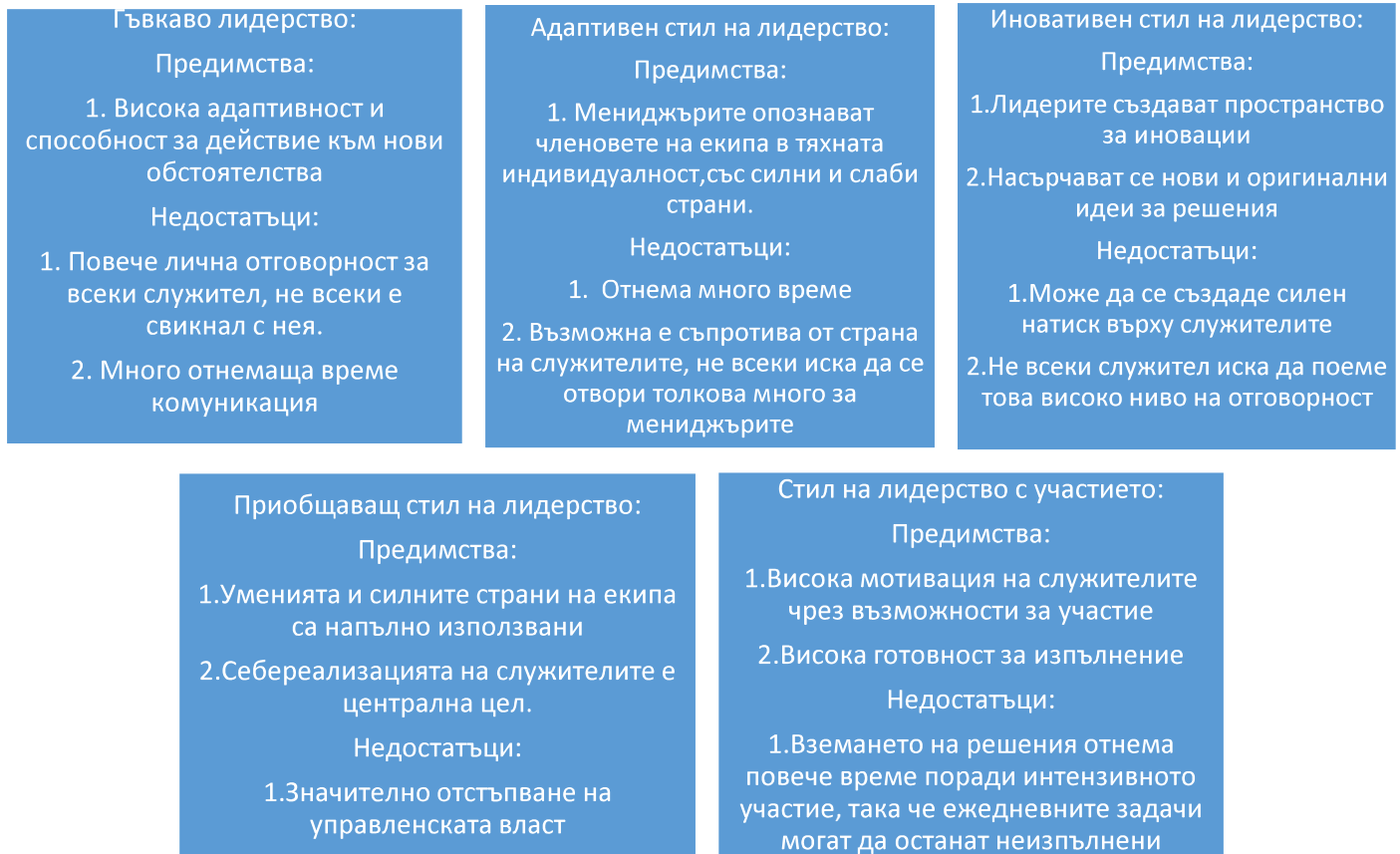
Предимства:

- Гъвкави методи на работа: Работата, независима от местоположението, е стандартна.
- Наборът от потенциални кандидати се увеличава.
- Спестяване на разходи чрез намалени пътувания

Недостатъци:

- Зависимост от технологията, ограничаване на производителността поради лоша интернет връзка и др.
- Трудно е да се измери реалното изпълнение на работата.

Фиг.1.Иновативни стилове лидерство

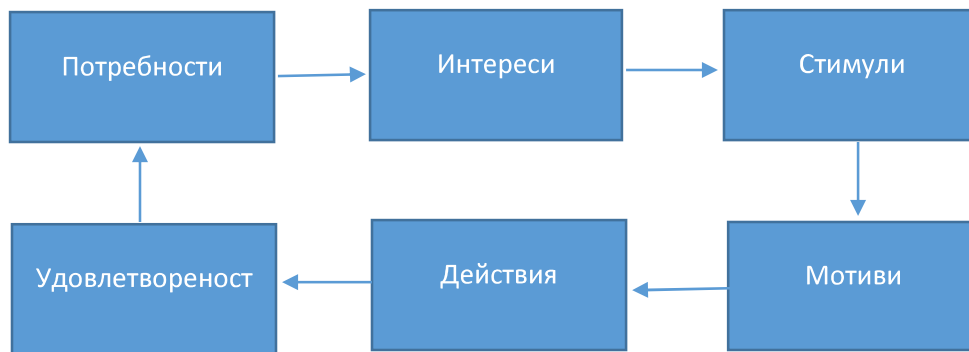


МОТИВАЦИЯ НА ЛИДЕРА

Всеки лидер трябва да отчита ролята на човешкия фактор в постигането на висока ефективност и успех на организацията⁹. В основата на успешното лидерство, мотивацията заема първо място. Тя е ориентирана към целта характеристика, която помага на човек да постигне целите си. Ефективният лидер трябва да има задълбочени познания за мотивационните фактори на останалите. Той трябва да разбира основните нужди на служителите си.

Фиг.2. Мотивационен процес

⁹ Иванов, Д. 2014. Лидерство. София



Съвременният и ефективен лидер трябва да е самомотивиран. Трябва да познава своята идентичност, нуждите си и трябва да има силно желание да направи всичко, за да постигне интересите си. След като е самомотивиран, само тогава може да мотивира другите да постигнат резултати и да хармонизират личните си стремежи с общите цели на организацията.

ЛИДЕРСТВОТО ДНЕС

В наши дни да си просто изпълнителен директор, ръководител на отдел или отговорник не е престижно. Основното предизвикателство пред съвременните лидери е да освободят интелектуалната сила на подчинените си и ефективно да управляват стабилността и промяната на ръководените от тях единици. Те трябва да вложат цялото си аз и личност за да бъдат успешни. Това изисква смелост, последователност и автентичност. Трябва да открият правилния подход, с който да вдъхновяват и мотивират и по този начин да създават креативност, иновации и промяна.

Лидерството никога не е било толкова изискващо, колкото днес. Социалните, организационни и индивидуални условия на лидерство са се променили толкова фундаментално, че самата концепция за лидерство сега показва признаци на ерозия. Липсата на лидерство създава дилема. Отдръпването на традиционните концепции означава, че поради липсата на алтернативни модели и практики, в организациите все повече липсват подходящи услуги за управление и контрол. В момента се провеждат концептуални и практически тестове в много различни контексти, за да се определи как може да изглежда ориентираното към бъдеще управление, при променените рамкови условия.

Лидерството днес се осъществява в общество, което става все по-объркващо:

- Средата става все по-непредвидима .Съществена социална рамка за лидерството днес е характеристиката на организационната среда, която се описва с абривиатурата VUCA/ променливост, несигурност, сложност, неяснота/. Средата и пазарите са все по-нестабилни, така че опциите и времето за реагиране трябва да бъдат коригирани. Това изисква желание за постоянно развитие и научаване на нови неща- както от страна на служителите, така и от страна на работодателя.

Нова, различна форма на лидерство се превърна в основен аспект на организирането на общото благо. То формира групи по интереси и създава предимства за обществото. Лидерството се превръща в организация на ориентирани към бъдещето и целеви процеси на преговори, които сега могат да се провеждат навсякъде.

Стиловете на управление се промениха фундаментално през последните няколко десетилетия. От една страна, разбира се, това се дължи на технологичното развитие, но и на промяната в ценностите на нашето общество. Новото лидерство означава постоянно да се пренастройваме в лицето на промяната. То трябва да бъде съобразено с изискванията и нуждите на служителите.

Съвременното лидерство включва термини като дигитално, пъргаво и споделено лидерство. Новото ръководство е модерно управление на персонала. Вместо да делегират задачите на служителите, те работят самостоятелно. Новото лидерство цели плоски йерархии. Мениджърите губят статута си на даващи команди и стават придружаващи треньори. Модерният и успешен главен изпълнителен директор, знае как да мотивира екипа си да работи. Той предава целта на компанията и по този начин насърчава вътрешната мотивация сред служителите. Това означава, че служителите се мотивират чрез работата си и не се нуждаят от външни стимули, тоест от външна мотивация.

ПРЕДИМСТВА НА НОВОТО ЛИДЕРСТВО

Всеки, който иска да използва своя стил на управление, за да мотивира служителите си да повишат своята производителност, трябва да се адаптира към техните нужди. Това включва позитивна атмосфера в екипа. Служителите се нуждаят от смисъл или визия за това, което правят, а именно тяхната цел. Само тогава, те се превръщат в ценни служители, които могат

да поведат компанията към успех. Успехът идва от екип, който се възползва от харизматичното лидерство и отворената корпоративна култура, която прощава грешките и насърчава заетостта. Лидерите повишават доброто усещане на работна сила и увеличават потенциала на служителите.

В тези несигурни времена като сегашните(с Корона кризата) е важно, служителите да се чувстват обгрижвани, подкрепяни и мотивирани. Дигитализацията също се среща в тази фаза на несигурност и мениджърите трябва да подхождат с особена чувствителност. Това прави лидерството по-трудно, по-отнемашо време и по-податливо на грешки, защото много социални процеси вече не са видими за всички участващи, за разлика от тези, които са в личен контакт. Когато става въпрос за лидерството в изменчиви времена , е важно да се идентифицират текущите позиции на съответните участници в процеса на промяна и да се подкрепят, да се справят с техния личен процес на промяна чрез целенасочени интервенции. Всеки процес на промяна трябва да бъде придружен от мениджър с подходящите познания и установени методи.

Особено във времена на Корона кризата, за лидерите е важно да покажат присъствието си и да дадат добър пример. Трябва да са модел за подражание за останалите. Те са фиксирана точка за служителите за оказване на подкрепа и ориентация, както и за изразяване на доверие и предложения за участие чрез социално присъствие. Подкрепата от страна на лидерите е от изключително значение, за да успеят да поддържат мотивацията и желанието за реализация на своите служители.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Лидерството е свързано със способността за поемане на рискове, за вдъхновяване и убеждаване и най-вече с отговорността към тях. То е насочено пряко към хората. Лидерът се откроява като такъв в непосредствените отношения с колегите си в отдела, които обикновено съставляват относително хомогенна група. Лидерът е обединител на вътрешно груповите интереси и на него се разчита да защитава тези интереси пред по-висшите инстанции. Той организира и насочва действията на индивиди и групи, с цел решаването на определени трудови задачи.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Екип на Investor. bg ,наличен в:<https://www.investor.bg>
2. Иванов,Д. 2014. Лидерство.София
3. Иванова,М.,наличен в:<https://enterprise.bg>
4. Павлова,М., наличен в:<http://www.referati.org>
5. Руис,С., наличен в:<https://bg.thisfamilywelove.com>
6. Симова,В., наличен в:<https://www.biznespraktik.com>
7. Стойчовска,М., наличен в:<https://www.amarna-bg.com>
8. Христов,Т., наличен в:<https://www.novavizia.com>
9. Dreiling,К.,(преведено) , наличен в:<https://factorialhr.de>
10. Economy-Pedia., наличен в:<https://bg.economy-pedia.com>
11. Studyflix.,(преведено) , наличен в:<https://studyflix.de>

УСПЕШНИЯТ ЛИДЕР

Автор: Фатиме Хъйрола

Клас: XII

Училище: ПГ „Петко Рачов Славейков“

Email: fatime2003@abv.bg

РЕЗЮМЕ

Човек се стреми да реализира мечтите си, да се изяви или издигне. Дали в училище или на работа той попада в колектив. Там се изгражда като личност и доказва качествата, които притежава. Той може да е човека, който заразява хората около себе си с идеите си, тласка ги да ги реализират или пък е ръководител на екипа. Лидерът може и да е ръководител.

Лидерът е активен човек, водач с ясна цел и последователи. Лидерът оказва влияние върху поведението на отделни личности и групи, направлява усилията им за постигане на целите на организацията. Лидерът е човек, забелязващ, вървящ с лекота през живота, този пред когото се отварят всички врати. Да бъдеш лидер означава отговорност, риск и разход на енергия. Притежава идеи, вдъхновение и импулс. Днес светът стана хаотичен и сложен, че за да се постигне някакъв успех трябва лидерството да е системно. Системните лидери знаят, че не можете да постигнете нищо, освен ако не е в сътрудничество с други. Само така може да се достигне до Световен мир.

Ключови думи: Лидерство, съвременен свят, войни, мир, знания, успех

УВОД

През последните няколко години глобалните промени оказаха дълбоко въздействие върху организациите, а много компании бяха принудени да навлязат в неизследвана територия. Значението на лидерския талант сега се реализира и много фирми инвестират сериозно в развитието на съществуващите си лидери, както и в наемането на хора с лидерски потенциал.

Лидерството включва дейности като определяне на визията, изграждане на успешни екипи, възнаграждаване, грижа за последователите, наставничество, отлично изпълнение на целите и задачите, вземане решения, стимулиране на иновации, изобретяване на бъдещето. Лидерите извършват този процес чрез прилагане на лидерските си качества, като морални ценности и убеждения, характер, знания и умения.

ЛИДЕРСТВО – ХАРАКТЕРНИ ОСОБЕНОСТИ

Понятието лидерство е известно като група **управленски умения**, които човек притежава, за да повлияе на начина на действие или битие, на индивиди или група лица на дадена работа, мотивирайки този екип да работи в за постигнете на всичките си дейности и цели.

В допълнение, под дефиниция на лидерство се разбира способността да възлагате, управлявате, да **имате инициатива**, да свиквате, насърчавате, мотивирате, стимулирате и оценявате даден проект, ефикасно и ефективно, било то лично или управленско.

Още през 496 г. пр. Хр., Китайският генерал Сун Дзъ е цитиран да казва: „Лидерът води чрез пример, а не със сила“. Съвременното поведение на Чарлз Лауер е: „Лидерите не принуждават хората да ги следват, те ги канят на пътешествие“.

Лидерите присъстват във всички сфери на живота, могат да бъдат млади и стари, и да се намират на всички нива на организации. Лидерите не винаги са мениджъри и мениджърите не винаги са лидери.

Работата на лидера е да се опита да си постави цел и да накара мнозинството от хората да искат и да работят за **постигане на предложената цел**. Това е съществен елемент в мениджърите на организациите, но и също така е от съществено значение в различни сфери на образование (учители, които карат учениците си да разбират начина им на мислене), в спорт (притежаващи знания как да водят отбора до победа) и дори в семейната среда (родителите почти винаги се вземат за пример от децата си).

Има много ръководители, които използват своя авторитет и власт, за да се възползват от другите. Те не могат да устоят на изкушението да лъжат и мамят, докато не корумпират напълно организацията или институцията, която представляват. За съжаление, неморалното лидерство е много по-широко разпространено, отколкото бихме искали да признаем.

Лидерите често избират задачата, която никой друг не желае да направи, за да придвижи цялата група напред в постигането на своите цели. Лидерите се ангажират с това, което трябва да се направи и вдъхват доверие на хората около тях, че предизвикателствата могат да бъдат постигнати.

ВИДОВЕ ЛИДЕРСТВО

Според критериите на специалистите по организационно развитие **съществуват различни видове и стилове на ръководство**. Видовете лидерство, които съществуват, са следните:

- Бизнес лидерство

Това е този тип лидерство, което се упражнява от отговорника в бизнес средата и което има качеството да комуникира успешно със служителите, когато прави препоръки или предложения, формирайки връзка с работниците и целта, която трябва да бъде постигната от споменатата компания, за което тя е призната от работещите там като лидер в компанията.

Основната функция на бизнес лидерството е да **се грижи за перфектното функциониране във всички области на организацията** за постигане на успех. Например: бизнес лидерът е отговорен за възлагане на дейност на група хора, осигуряване на постигането и постигането на целите, както и вземането на важни решения за поддържане на баланса на организацията.

- Трансформационно лидерство

Концепцията за трансформационно лидерство е основана и въведена от специалиста Джеймс Макгрегър Бърнс. Este ги описа като тип лидерство, упражнявано от някои хора със страхотна **личност** и визия, благодарение на това те са квалифицирани да **променят възприятията**, очакванията и мотивацията на своите поддръжници, както и да ръководят обновяванията в компанията.

Година по-късно Бернард М. Бас изготвя оригиналната дефиниция, създавайки трансформационната теория за лидерството на Бас. Например компании, които непрекъснато обновяват развитието на компютрите, като по този начин трансформират хода на бизнес **историята**.

- Ситуационно лидерство

Този модел на лидерство се основава на адаптиране на типа лидерство, което шефът трябва да вземе по отношение на нивото на развитие на служителите и ситуацията, в която се намират, което го прави доста ефективен, тъй като се упражнява най-подходящото по отношение на ситуацията, в която работният екип се адаптира към техните нужди.

Важността на ситуативното лидерство се **фокусира върху силата, която може да има върху определени хора**, в допълнение към факта, че позволява да се знае какво иска дадена група хора и да се опитва да реши техните притеснения и нужди, което кара групата да се чувства защитена, което ще генерира допълнителна **мотивация** при ефективно постигане на целите.

- Демократичното лидерство

Демократичното лидерство се осъществява чрез човек, който отчита участието на останалите членове, съставляващи определена организация, **приема идеите и критиките**, които могат да дадат, за да се подобри, също така отговаря за реакцията на всеки загрижеността, която хората на тяхно ръководство имат, това може да генерира доверие сред подчинените им, което насърчава работата в екип и същевременно за постигане на поставените цели.

Доста силен пример за това какво е демократично лидерство са някои от политическите лидери, които работят ръка за ръка с хората и които въпреки ранга си (в случая на президенти например) вземат предвид мненията на тези, които те са по-долу, когато **вземат решения** или действия.

ПРАВИЛА ЗА УСПЕШЕН ЛИДЕР ДНЕС

1. Модел за подражание

Добрят лидер развива и демонстрира качествата, които би искал да види у подчинените си, и винаги носи отговорност действията си.

- Дръж се професионално

Въпреки, че ти си шефа, винаги се старай да си добронамерен към подчинените си служители. Спазвай и основни работни стандарти - обличай се по удачен и професионален начин, и не закъснявай за работа и за срещи.

- Бъди последователен

Успехът се постига лесно, само когато твоите последователни думи, действия и лидерски поведения се надградят едно върху друго. Последователността е това, което накрая винаги води до резултати.

2. Ефективна комуникация

Комуникирай професионално, ясно и прозрачно. Само така подчинените ти служители ще знаят, че работата им има значение.

- Контролирай емоциите и реакциите си
- Давай обратна връзка

3. Ясни очаквания и правила

Добрят лидер заявява ясно правилата за работа и очакванията си за крайния резултат още при възлагане на задачите.

- Заяви ясно правилата за работа и очакванията си
- Споделяй периодично как се справя екипа ти със следването им
- Постарай се да я свържеш с правилата и очакванията си.
- Не променяй първоначалните си инструкции
- Не променяй инструкциите си за работа по средата на изпълнение на дадена задача.

4. Изграждане на доверие

Добрят лидер НЕ микроменажира работата на подчинените си служители.

- Споделяй опита си

За да спечелиш доверието и уважението на екипа си, покажи, че разбираш от работата си. Служителите ще те уважават, само ако вярват, че си истински професионалист в областта си.

- Довери се на професионализма на екипа си

5. Себепознание

Себепознанието ни дава възможност да се възползваме пълноценно от благоприятните ситуации. То ни позволява и да сме по-благосклонни към себе си, когато не постигаме целите си.

- Оpozнай границите си

Това, че си на ръководна позиция, не означава, че си супермен. Добрите лидери знаят кога задачите им са прекалено много и няма да могат да се справят с тях сами. Поискай помощ навреме, за да не компрометиращ постигането на целите на екипа си.

- Оpozнай силните си страни

Твоите силни страни без съмнение са това, заради което си на лидерската позиция, която заемаш. Разпознай ги и ги използвай смело. Така само ще допринесеш за успеха на екипа си, защото ще правиш точно това, в което си най-добър.

- Опознай слабостите си

Всеки човек има слабости. Добрите лидери просто идентифицират собствените си и работят, за да ги преодолеят. Когато знаеш в какво не са добър, ще се оградиш с професионалисти, които ще компенсират твоите слабости.

- Опознай емоциите си

Като лидер трябва да можеш да разпознаваш емоциите, които изпитваш във всеки един момент. Не допускай те да определят решенията и поведението ти.

КАК ВЪЗПРИЕМАМ ЛИДЕРА?

Според мен лидерите трябва да вдъхновяват себе си и околните по пътя към успеха, а за това е нужно да вярват дълбоко в своята мисия и да знаят как да я осъществят. За предпочитане е да се фокусират върху бъдещето и целта, демонстрирайки думите в действия. Добрите лидери изграждат стабилни взаимоотношения с хората в своите екипи, познават ги добре и затова могат да възлагат сложни задачи на правилните служители, като ги вдъхновяват да се стремят и да постигат повече, отколкото самите те са предполагали, че могат. Хората следват лидери, в които вярват, които ги приобщават и имат ясни изисквания. За мен уменията за лидерство не са вродени, те се учат.

ЛИЧНОСТНИ КАЧЕСТВА НА ЛИДЕРА

- интелигентност;
- инициативност;
- ръководни способности;
- самоувереност;
- решителност;

ОТ КАКВИ ЛИДЕРИ СЕ НУЖДАЕМ В СЪВРЕМЕННИЯ СВЯТ?

Докато размишляваме върху годината, която имаме, и гледаме заглавията, свързани със срива на лидерството, а също така и на настъпилата война, е подходящ момент да повдигнем въпроса как биха изглеждали добрите лидери през настоящата и следващите години?

От лидерите се очаква да знаят повече от всеки друг. Те носят посока, яснота и решителност, но могат да бъдат властни и бавни, когато става въпрос да признаят грешките си. Ето това понякога става причина за сериозни недоразумения, които водят до тежки последици за световната организация.

Днес светът стана толкова сложен, че за да успеете, мисля, че трябва да развиете уменията, за да бъдете лидер за подражание. А именно лидер, който може да осигури значима дългосрочна промяна, съчетана с мир и успех. Важно е да се отбележи, че уважението и респекта се доказват с течение на времето, нужен е опит и себе раздаване от страна на лидера, за да може той да спечели желаното доверие на хората. Услугата, която прави добрият лидер е в полза на другите, а не просто за личен успех. Тя цели мир-нещото което днешният свят открито желае. Винаги трябва да се знае, че не можете да постигнете нищо, освен ако не е в сътрудничество с други.

ЛИДЕРИТЕ НА „ЧОВЕШКОТО БЕЗУМИЕ“ ВОЙНА

Ако може да се определи човешкото безумие с една дума, то е Война. Войната не попада в нито един морален закон, в нито една детска мечта, в нито едно човешко желание. Няма нито едно майчино сърце, което да желае да бъде съкрушено от гибелта на рожбата във война.

Изначално, в нравственото измерение на човешките идеи, съществува – мирът, разбирателството, любовта между хората, сътрудничеството между народите. Войната в човешкия свят носи – безумие, скръб, пагубност. Носи силата на разрухата, безверието, омразата. Въпросът е на кого се дължи? На лидерите ли, ами отговорът е ясен. Светът в днешно време е подреден така, както лидерите го разпоредят. И не мога да повярвам, че в 21 век може да съществува страхът от ВОЙНАТА.

Лидерството се характеризира с използването на определени политически стилове, индивидуални за всеки лидер, които могат да бъдат ефективни или неефективни. От всички предпоставки, които имам се спирам на идеята за неуспешното лидерство от страна на някои страни- Русия и Украйна. Защо война и защо неразбирателство между държавите. Тук искам да засегна едни думи на философът и политолог Парето, който е разделил политическите лидери на „лъвове“ и „лисици“. „Лисиците“ съчетават способността да маневрират, да крият намеренията си, да прогнозируют изхода от

ситуацията, като цяло да действат хитро и внимателно. „Лъвовете“ на политиците се характеризират с повече директност в действията си, те използват метода на силов натиск и често попадат в капани. Те се бият срещу врага на открито. В тези думи откривам точно една ситуация от днешния съвременен свят, а именно войната, която вметнах по горе. Лидерът на Украйна и лидерът на Русия са лицата, които представят държавите си, те са тези които изтъкват и са на преден план пред социалните мрежи и телевизия. Войната, която започна Путин, се води и от двете страни и със способите на реториката и изображенията. И двамата лидери демонстрират решителност, с която те предават посланията си. Но това е и единственото общо между тях. Разликите са наистина много.

ПРОМЕНЯЩИЯТ СЕ СВЯТ

В лидерството има резултати и мнения. Много хора гледат на собствените си виждания като неоспорими факти, но в действителност те са израз на личните им предпочитания, ценности и убеждения. Това е проблем, който придобива особено притеснителни размери в сферата на лидерството.

Добър пример за това, че много лидери не се съобразяват с чуждото мнение и разчитат само на своето собствено, може да намерим в света на политиката. Някога чудили ли сте се, защо толкова много страни са управлявани по ужасен начин и някои дори са считани за провалени държави?

Пандемията и настъпилата война между Украйна и Русия правят ситуацията още по-трудна. Опустошителният вирус, който създаде както здравна и икономическа, така и социална криза, прави така, че залозите са високи, а провалите са очевидни и със сериозни последствия. Слабите страни в работата на ръководител трудно може да бъде прикрити, когато всички лидери по света са изправени пред едно и също предизвикателство. Фактът е, че тази година няма да е много по-различна от предходната, защото трябва да се борим и с други неприятни ситуации, които са в началото на разгара си. Започването на всяка война е като отварянето на врата към тъмна стая. Две Световни войни какво доказват? Нима е възможно силата на една държава да се измерва в броя избити невинни деца, жени, старци, без време и смисъл загинали в сражения войници, пратени далеч от своята родина. След себе си войната оставя картини на опустошение, смърт и разруха.

Когато и както да приключи конфликтът в Украйна, той ще преобрази Европа. Единственото, което ни остава на нас обикновените хора е да се надяваме, че лидерите ще проявят няколко качества, които могат да ограничат негативните последици от пандемията и да ни дадат причина да бъдем оптимисти.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Единствената ни надежда е, че лидерите все още могат да овладеят изкуството на самоконтрола, да намерят причини да бъдат съпричастни и да разберат, че лидерството не е лична привилегия, а способността да убедят група хора да работят заедно за постигането на обща цел. Никога не е имало по-голяма нужда от смирени, любопитни и етични лидери. *Земята е на всички и навсякъде хората заслужават да живеят в мир.*

БИБЛИОГРАФИЯ

1. <https://forjobhunters.com/%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%BE%D0%B2%D0%B8-%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/>
2. <https://www.catalystteambuilding.bg/info/liderstvo>
3. <https://www.google.com/amp/s/www.manager.bg/liderstvo/trayna-liderite-ot-koito-imame-nay-golyama-nuzhda-dnes%3famp>
4. <https://m.economy.bg/management/view/21662/Kakvo-e-dobyr->
5. <https://myfuture.bg/kakvo-e-da-si-lider/%D0%B1%D0%BB%D0%BE%D0%B3>
6. <https://bg.encyclopedia-titanica.com/significado-de-l-der>
7. <https://bg.myservername.com/14-fundamental-leadership-qualities-that-true-leader-must-possess>

ЛИДЕРСТВОТО ДНЕС

Автор: Юлияна Иванова

Клас: XI клас

Училище: 164 ГПИЕ “Мигел де Сервантес“

Емейл: yuliivanova04@gmail.com

УВОД

Има ли истински лидери днес? Живеем в 21 век - ерата на най-мощното технологично развитие, която неминуемо ще даде отражение върху човешката еволюция. В каква посока ще се случи това – положителна или не? Покоряват се недостижими върхове по отношение на технологиите и медицината, но все още не са решени основни проблеми свързани с неравенствата, глада, чистата вода, липсата на достъп за немалка част от населението до образователната и здравната система, регионални конфликти и войни. В допълнение към това стремежът да покорим космоса и да изградим колонии на други планети, когато все още не сме се справили с посочените по-горе предизвикателства на нашата планета, звучи като изпълнение на мечта и в същото време като опит да се избяга от всички тези проблеми, но не и за постигане на глобалната цел за устойчиво и справедливо развитие на човешката раса. Всичко това поставя немалко въпроси. Има ли истински лидери днес? Кой са, къде са и какво правят? Много хора в днешно време имат грешна представа за това какво е лидерството и какви качества трябва да притежава един истински лидер. Случващите се събития на световно и локално ниво около нас, както и липсата на адекватни решения, показват, че се намираме в критичен период, в който нуждата от истински лидери е належаща и е крайъгълният камък за настоящето и бъдещото развитие на човечеството.

Ключови думи: лидери днес бизнес

Какво представлява истинският лидер?

Ако даден човек има власт това не значи непременно, че е лидер. Ако има много пари или се намира на високо място на социалната стълба, това също не значи, че е лидер. Лидерът не се определя по големината на банковата сметка, марката на колата, която шофира, цената на дрехите, които носи, постът, който заема и заплатата, която получава. Лидерът е водач, човек, който увлича и ръководи останалите и те го следват. Но не ги ръководи, използвайки властта, която има или поста, който заема. Той мотивира хората си като ги кара да се чувстват защитени в корпорацията, в която работят, и им предоставя сигурността, че всеки техен успех и всяко тяхно усилие ще бъдат оценени и възнаградени. Той се бори за правата и развитието им. Поставя на преден план благополучието на своите служители, а в замяна те се стараят, да подпомогнат не само своето развитие, но и това на организацията. За жалост, в днешно време са все по-малко лидерите, чиято истинска цел е да постигнат благополучието на заобикалящите ги. Не само в бизнес средата, но и във всеки друг аспект на живота – политически, социален и др.

Лидерите днес

Напоследък забелязвам една особена, доста тъжна тенденция, да определяме за лидер всеки, който живее охолно, носи скъпи маркови дрехи и кара скъпа кола. Сякаш логото на етикета на блузата, която носим и това на часовника, който притежаваме са се превърнали в основния критерий, по който определяме успеха и качествата на даден човек. Затова много хора влагат изключително голяма част от средствата си в грижа за външния си вид, защото смятат, че по този начин ще покажат, че имат висок жизнен стандарт, ще се издигнат в очите на хората, които ги заобикалят и ще се превърнат в техни водачи. Тъжната истина е, че в комерсиалното общество, в което живеем, тази тактика работи на пълни обороти. В днешно време определяме лидерите единствено и само чрез показността им, а не чрез качествата, които притежават. Не чрез целите, които си поставят и опита им за преодоляване на неравенствата както на местно, така и на глобално ниво.

Една голяма част от „лидерите“ в днешно време са определяни за такива, просто защото са деца на нечии влиятелни личности, които в по-голяма част от случаите са стигнали до върха по съмнителен начин. Живеем в свят, в който посредством хора живеят лъскав начин на живот и кратки скъпи коли, купени с парите на родителите им или спечелени

от спекулативни сделки, като по този начин смятат, че демонстрират „успеха“ си, който в действителност е чужд успех и в повечето случаи е постигнат по съмнителен начин .

Друга част от съвременните ни „лидери“ са поставени на длъжностите си с определена цел или намерение от други високопоставени лица или задкулисни играчи, чието желание е да упражняват власт не само в своите среди, но и в други подобни, на политическата сцена или в бизнес средите. Именно тези скрити водачи използват изключително умело поставените си лица, като цялата тази задкулисна дейност остава скрита от очите на обикновения човек. По този начин хората, които в нашите очи са „лидери“ и наши „водачи“, и на които не малка част от населението вярва и се възхищава, всъщност са нищо повече от „кукли на конците“, които изпълняват разпорежданията на други. Единствената цел на всички тези задкулисни игри е финансовото им забогатяване и сдобиването им с повече власт, а не благополучието на обикновените хора.

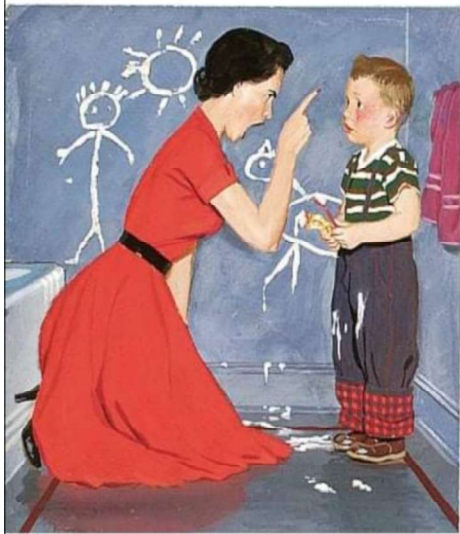
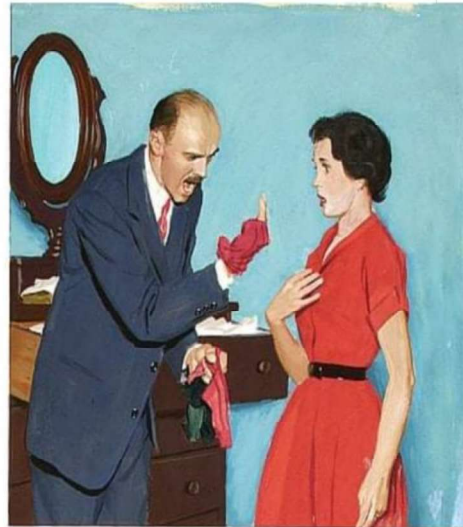
Лидерите в бизнес средата днес

За съжаление, в днешно време, включително и бизнес средите не са пощадени от наличието на фалшиви лидери. Преобладаваща част от тях отново са хора, поставени чрез връзки, чиято единствена цел е да получат лична облага и да облагодетелстват определен кръг от близки и приятели. Обикновеният човек няма равен шанс за успех, естествено, че може да го постигне, но когато е видно как едни полагат огромни усилия за сметка на други, единственият резултат, който се получава е демотивация и излишно напрежение.

Според мен основния проблем в днешно време, който съществува в отношенията на работодателите със служителите е, че те ги възприемат просто като средство, чрез което да изпълнят целите на фирмата и набелязаните числа. А всъщност парите са второстепенни спрямо хората и точно тази идея, а не обратната, е в основата на създаване на добра корпоративна култура , в която хората заедно движат бизнеса напред и постигат успехи. Разбира се, лидерът е един от ключовите фактори за постигането на успех на фирмата, но служителите не са от по-малко ключово значение, а това в днешно време като че ли съвсем е забравено. Основната задача на лидера в бизнес средата е да предразположи служителите си, да ги накара да се чувстват защитени в средата, в която работят и сигурни, че всяко тяхно усилие и всеки техен успех ще бъдат забелязани и възнаградени. Трябва да направи така, че служителите му да работят заедно, в екип, и да се чувстват свободни да споделят

идеи един с друг, а не да се приемат като конкуренти. Само тогава успехът на фирмата ще бъде наистина забележителен. Освен служителите да си имат доверие един на друг, за тях е много важно да знаят, че техният лидер също им има доверие. От друга страна те също трябва да му имат доверие. В днешно време не се обръща толкова внимание на този факт, но работодателят или ръководителят е изключително важна фигура за един служител. Той може както да го мотивира, така и да го демотивира. Напоследък преживяването на хората на работното място и отношенията, които те имат с шефа си въобще не са положителни. Според последни проучвания 35% от американците с удоволствие биха се разделили с част от заплащането си, ако в замяна получат възможността да се отърват от настоящия си шеф. Друго проучване на консултантската компания за човешки ресурси Mercer LLC отчита, че между четвъртото тримесечие на 2010г. и първото на 2011г. един на всеки трима служители сериозно е обмислял да напусне работата си, което е с 23% повече, отколкото пет години преди това, днес този процент със сигурност се е повишил още повече. Проблемът е в това, че по време на проучването само 1,5% от служителите са напуснали доброволно. Това ни показва, че една трета от служителите не намират друг изход от ситуацията, освен да напуснат работното си място. А всъщност има и той е създаването на приятелска атмосфера в компанията. В днешно време идеята ми изглежда като чист идеализъм, но от тази една трета, която желае да напусне работата си, напускат само 1,5% . А тези, които оставят, дали вършат работата си както трябва? На пръв поглед отговорът е да, защото ако изплащат ипотека и се грижат за деца със сигурност вършат работата си, все пак им трябва доходи. Но дали я вършат толкова добре, колкото биха я вършели ако работеха в предприятието със желание? Много ръководители не го осъзнават, но ако служителите им се чувстват добре на работното си място, успехът на фирмата и нейните приходи ще се увеличат с много голям процент, просто защото служителите ще имат желание да допринесат за благополучието на фирмата. Както казах, освен да се изгради добра връзка между служителите, е много важно да се изгради такава между тях и шефът им, защото, както показва картинката на Ричард Сарджент, агресията се предава и от родителите, тя се пренася и в семейството, а има ли проблеми в семейството, колкото и голям професионалист да е, е много трудно за човек да се съсредоточи на работното си място и да бъде максимално продуктивен.

"Anger transference", c.1954, by Richard Sargent



Лидерите за мен

Смятам, че представата ми за лидери най-лесно може да бъде представена чрез пример, а именно Боб Чапман, който за мен е истински лидер в бизнес средата.

Боб Чапман е изпълнителен директор на Barry-Wehmiller – група от промишлени предприятия, които той изкупил постепенно през годините. Преди той да закупи предприятието HaussenSandiacre, работата на служителите била просто работа. Всяка сутрин те заставали пред машините в очакване сигнала на звънеца, за да започнат работа. А когато той прозвучавал, работниците натискали копчетата и задвижвали машините. Така работният ден започвал. След около два часа звънвал друг звънец, известяващ, че е време за почивка. Машините спирали и хората напускали поста си. Едни отивали за кафе, други до тоалетна, а трети оставали до поста си, докато нов звън не им даде знак, че почивката е свършила. Няколко часа по-късно друг звънец ги известявал, че вече могат да излязат от сградата за обяд. Когато Боб Чапман закупил предприятието вместо да доведе със себе си екип от консултанти, които да изработят нова стратегия и да кажат на всички какво трябва да правят, за да „върнат рентабилността на компанията”, Боб Чапман предпочел да разбере от самите служители какъв е проблемът на предприятието. Рон Кембъл, ветеран в компанията, в която работел от двайсет и седем години, тъкмо се бил върнал от тримесечен престой в Пуерто Рико, където ръководел инсталирането на производствени съоръжения от HaussenSandiacre в завода на клиент. „Изглежда, че ми имате по-голямо доверие, когато не ме виждате, отколкото, когато съм тук” казал Кембъл. „Имах повече свобода, когато бях в завода на клиента в Пуерто Рико, отколкото сега, когато съм тук. – Щом прекрачих прага на завода сякаш свободата ми се изпари. Имам чувството, че някой ме следи и контролира непрекъснато. Трябва да си гледам часовника кога идвам и кога излизам за обяд, после – кога се връщам и кога си тръгвам. Не ми се налагаше да правя това в Пуерто Рико. Влизам през същата врата като инженерите, счетоводителите и другите хора – те завиват наляво, за да отидат в офиса, аз вървя направо, към фабриката, но сме третиращи по коренно различен начин. Доверявате им се те сами да решат кога да отидат за кафе или да си вземат почивка, а мен ме карате да чакам да чуя звънеца”. Независимо колко усилия полагали работниците на машините, те нямали усещането, че компанията им вярва, само защото те стоели прави в производствен цех, а другите работели зад бюро. Ако служител от офиса трябвало да звънне вкъщи, за да каже, че ще закъснее, просто вдигал телефона и се обаждал. Във

фабриката ако на работник му се наложило да направи същото, трябвало да поиска разрешение да ползва платения телефон. Чапман веднага премахнал звъниците. Резервните части за машините винаги до този момент били държани под ключ. Ако работник имал нужда от някоя част, трябвало да се нареди на опашка и да помоли колегата си, отговарящ за частите да му я даде. Работниците нямали право да влизат в стаята с решетките, за да се избегнат кражби, което може би наистина ги предотвратявало, но за хората това било напомняне, че ръководството не им върва. Чапман наредил всички ключалки да бъдат премахнати и позволил на всеки служител да влиза в стаята с инструменти. Също така направил служебните телефони достъпни и всеки можел да ги използва, когато си поиска. Вече всеки служител можел да посещава всяка част на компанията, когато си поиска. Не след дълго компанията заприличала на семейство. Работниците изпитвали усещане за принадлежност и това им позволило да се отпуснат и да се почувстват оценени. И наистина компанията започнала да процъфтява. За периода, откакто Чапман поел предприятието годишните приходи нараснали от 55 млн. до 95 млн. Фирмата се разраснала, без да влиза в дългове и без помощта на консултантска компания. Има разлика между лидера и мениджъра, но за да преуспее едно предприятие, мениджърът трябва да се превърне в лидер. („Лидерите винаги обядват последни” – Саймън Синек)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В днешно време нуждата от истински лидери е належаща във всеки един аспект от живота ни – както в политически и социален, така и в бизнес средите. За да успееш в безкрайната игра на бизнеса, трябва да спреш да мислиш кой побеждава, кой е най-добрият и как ще спечелиш най-много, а да започнеш да мислиш как да изградиш организация, която да е достатъчно силна и здрава, за да остане в играта за поколения напред.