

Бузулуцкая Марина Владимировна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российский университет транспорта (МИИТ)»

г. Москва

DOI 10.21661/r-469935

МОДЕЛЬ ПОВЕДЕНИЯ ЛИДЕРА ИЛИ LEADERSHIP FRAMEWORK

Аннотация: модель поведения *Leadership Framework* была разработана с участием ключевой группы лидеров (*Core Leadership Group – CLG*) и в результате диалогов с более чем 300 сотрудниками международных компаний, из различных подразделений и подсистем разного уровня.

Ключевые слова: лидерство, менеджмент, эффективное руководство, ответственность, функциональные навыки, коммуникативные навыки, репутация, планирование, отношения в коллективе, мотивирование команды, контроль эффективности, подбор персонала, типы руководителей, стили руководства.

Leadership Framework – это комплекс поведенческих индикаторов, который позволяет нам общаться на одном языке, формирует культуру и поддерживает личную ответственность.

Мы часто задаем много вопросов в рамках понимания менеджмента:

- что для Вас лидерство?
- какое лидерство Вы встречаете в вашем опыте?
- вспомните опыт, когда Вы работали с сильным лидером, с которым у вас был положительный опыт. Какие качества он проявлял?

Чтобы быть сильным лидером, необходимо практиковать как индивидуальные, так и организационные способности. Нужно постоянно практиковаться и посвящать себя этому, также как это делает любой профессиональный спортсмен или спортивная команда на изнурительных тренировках. Регулярная практика, режим и целеполагание создаст единообразие, которое в свою очередь приведет к результатам.

Начинающие руководители встречаются на своем пути большое количество сложных ситуационных задач. Такие как: быть готовым к новой ответственности, планирование, перестраивание отношений в коллективе, мотивирование команды, управление эффективностью, правильный подбор персонала.

Быть лидером – это комплексный показатель. Лидерство – это целая индустрия. Родится лидером и «стать лидером» – разные подходы к теории и практике лидерства. Это так же, как «быть лидером или менеджером». И как же во всем этом разобраться?

Итак, что же определяет Leadership Framework?

Во-первых, он определяет, кем мы являемся по отношению друг к другу. Как мы ведем себя с окружающими? Что является приемлемым? Почему вы предпочитаете быть частью именно этой культуры, а не какой-то другой?

Во-вторых, он определяет, кем мы являемся по отношению к нашим клиентам. Как клиенты воспринимают нас? Что насчет людей, которые работают в этом бренде?

В-третьих, рассуждая в более широком масштабе, кем мы являемся по отношению к нашему обществу? Что отличает нас? Видят ли в нас инноваторов? Видят ли в нас креативных и способных к взаимодействию людей? Видят ли в нас тех, кто устанавливает контакты и выстраивает отношения?

Цель Leadership Framework состоит в том, чтобы:

- создать единый язык лидерства;
- помочь людям принимать грамотные решения;
- укрепить культуру компании;
- поддерживать уровень личной ответственности.

Когда Вы обладаете множеством поведенческих индикаторов, важно объединить их в одной системе и дать им название.

Формулой эффективности управления организацией является: «Лидерство определяет культуру. Культура определяет поведение. Поведение определяет стратегию.»

Главная задача лидеров – это создание культуры. Культура способна определять наше поведение. Прямо сейчас мы ведем себя определенным образом, так как мы принадлежим к определенной культуре. Мы одеваемся определенным образом по этой же причине.

Поведение, в свою очередь, определяет стратегию. Лидерство не определяет на стратегию, оно определяет на культуру.

Нет никаких сомнений в том, что поведение лидера способно создать культуру, а она в дальнейшем влияет на стратегию. Доказательства этого прозрачны и, что самое важное, все проваленные стратегические планы внутри и вне компании не связаны с тем, как они выглядят в Excel и Power Point. Они полностью зависят от того, в чьи руки они попали. Обычно стратегические планы выглядят замечательно. Они хорошо работают на бумаге и образуют красивые схемы. Однако, когда мы передаем эти планы людям, они не всегда способны правильно их имплементировать. Таким образом, поведение действительно влияет на стратегию.

Почему это важно? Потому что, лидерство играет очень значимую роль. Это не набор поведенческих моделей. Это то, каким образом мы создаем ту реальность, в которой живем.

Мы можем увидеть, как идея того, что лидер – это создатель и тот, кто объединяет (и это наши элементы: Креативность и Взаимодействие), а также эффективность и вдохновение объединены в одном предложении.

«Я создаю и объединяю. Я показываю лучшие результаты, и вдохновляю окружающих делать то же самое. Я мыслю глобально и действую открыто и честно. Я вижу источник вдохновения в разностороннем и изменчивом мире. И я знаю, ЧТО мы меняем жизни людей через определенный сегмент».

Если Вы видите вдохновение в разнообразии, Вы дорожите им. Вы защищаете и поддерживаете его. Если Вы видите в нем обязательства, вы протестуете. Но если Вы воспринимаете разнообразие как искру в вашей жизни, то вы заботитесь о ней.

Тут мы начинаем задавать вопросы: «Что это значит, и как нам говорить на этом языке? Нам нужно сделать этот язык интернациональным, чтобы он стал естественным, и нам не приходилось задумываться о нем. Чтобы достичь этого, мы сначала должны пройти фазу, когда он будет казаться неудобным и трудным, а потом будет фаза «механического выполнения»

Вспомните любую способность, которой вы овладели в прошлом – будь то езда на велосипеде, кулинария или что-нибудь еще. Сначала это выглядело неуклюже и неудобно, затем механически, а потом наконец вы освоили мастерство и делаете это легко, и не задумываясь.

Иногда, если мы чувствуем себя неудобно, мы останавливаемся. Мы не доходим даже до механической фазы, потому что не хотим бороться с дискомфортом. Поэтому нам нужно понять, что может помочь преодолеть дискомфорт, чтобы эта концепция Leadership framework соотносилась с тем, кто мы есть.

Подводя итог всего вышесказанного: как же определить высокопотенциального сотрудника? Все это должно быть связано со способностями людей проявлять Взаимодействие, Веру в успех и Креативность. Что же значит «обладать потенциалом»? Исследования, литература и личный опыт работы в различных компаниях на этот счет настолько широки и разнообразны, что невозможно выделить что-то конкретное.

И последнее, Leadership Framework определяет способ общения- это уже интегрировано в различные инструменты обратной связи (в рамках MYSBEST, eNPS, и так далее). Эти инструменты дают нам единый язык диалога о людях и культуре.

Список литературы

1. Менеджмент: Учебник / Н.И. Астахова, Г.И. Москвитин. – М., 2015.