

УДК 378.4.062.1(1-87)

Д.М.Костина (6 курс, каф.УМО), В.Л.Леонтьева, к.т.н., доц.

ЭФФЕКТИВНЫ ЛИ КОРПОРАТИВНЫЕ ТРЕНИНГИ ПО ЛИДЕРСТВУ?

Интерес к теме лидерства постоянно растет. И происходит это по двум причинам: первая связана с растущей потребностью компаний в лидерах, а вторая проистекает из почти магического влияния слов “лидер” и “лидерство” на сознание большинства людей. Кто же не захочет стать лидером, если от этого зависят карьерное продвижение и рост доходов, а количество различных тренингов, обучающих программ и семинаров, обещающих лидерское развитие, постоянно растет? В США ежегодно публикуется несколько сотен книжек, посвященных лидерству. Нужно отметить, что и в России растет интерес к вопросам лидерства, и возможно уже через один - два года нас охватит настоящий бум лидерства.

Проблемы лидерства волнуют человечество со времен Лао-цзы и Сократа. Нельзя сказать, что современные исследователи лидерства сильно преуспели в глубоком понимании вопроса. В настоящее время имеется большое количество теорий лидерства, которые часто противоречат друг другу. Это приводит к тому, что руководители и менеджеры компаний, обращающиеся к работам по теории лидерства, очень часто чувствуют себя обескураженными. Особенно много написано по поводу качеств лидера, однако это не помогает бизнесменам в поисках лидеров и лидерства. И действительно, сравнение не совпадающих и часто противоречащих друг другу списков качеств лидера может привести в тупик. Возможно, причина несовпадения списков достаточно проста: все эти списки составлялись разными людьми на основании разных методик в разных странах. Запутавшись в длинных списках качеств лидера и в многочисленных концепциях лидерства, люди обращаются к древней мудрости, пытаясь найти там ответы на волнующие их вопросы. Вот что пишет о лидерстве Д. Краузе: “ Характер сильного лидера может быть развит только посредством тщательной преднамеренной практики. Сущность лидерства может быть быстро уловлена, но она не может быть постигнута с помощью посещения 2 –3 – дневных корпоративных семинаров”.

Итак, основа лидерства строится на фундаментальных качествах характера, развитие которых требует внутренней мотивации, времени и терпения. Вряд ли можно начать глубокую работу над своим характером, только следуя решениям руководства о необходимости развития лидерских качеств.

В большинстве книг и статей по лидерству авторы делают акцент на его позитивной стороне. Однако нельзя забывать, что, как любое явление, лидерство имеет свою теневую сторону. Издержками неэффективного лидерства являются: неправильные решения, разочарование и депрессия, плохо работающая организация, крах карьеры, нервные стрессы, банкротство, и об этом необходимо всегда помнить.

Каким образом происходит развитие лидеров? Можно ли обучать лидерству? Какова эффективность многочисленных тренинговых программ, направленных на развитие лидерства? На эти вопросы нет однозначного ответа. Специалисты по лидерству, руководители компаний и консультанты часто высказывают противоречащие друг другу точки зрения по данным вопросам.

Исследования, проведенные в Великобритании, показывают, что 70% лидеров обучаются в процессе текущей работы и во время выполнения специальных проектов, 20% делают это за счет использования обратной связи, 10% обучаются в процессе работы над собой и участия в тренинговых программах.

Интересные мысли по поводу обучения лидеров высказывает Херб Миллер в журнале LeadershipJournal.net. Можно ли обучать лидерству? Ответ, по мнению Миллера, является четырехсторонним:

“Да – если в медицинских школах могут обучать нейрохирургии, то лидерским навыкам, безусловно, надо обучать. Все великие лидеры рождаются без знания принципов лидерства. Им нужно учиться быть лидерами. Тому, чему можно научиться, безусловно, можно научить.

Нет – лидерству нельзя научить людей, у которых нет психологической предрасположенности и рефлексов, которыми обладают эффективные лидеры. Также лидерским качествам нельзя научить людей, у которых нет мотивации. В этом смысле лидерству не могут научить другие, это то, что требует самообучения.

Может быть – во времена раннего пасторства была практика бережного помещения высоко мотивированных генетически предрасположенных людей в обстоятельства, где они имели доступ к компетентному и готовому помочь наставнику, и тогда происходил кризис, который переплавлял все эти компоненты в качества эффективного лидера.

Иногда – лидерство расцветает в людях, которые имеют адекватную подготовку, мотивирующую среду, вдохновляющие модели, за которыми можно наблюдать, заботливых наставников, способных дать совет, неиссякаемую страсть учиться и возможности практиковаться. Иногда все эти факторы присутствуют, иногда один из них или более отсутствует. Это непредсказуемая и неконтролируемая комбинация и определяет в значительной степени, могут ли люди развить лидерские навыки”.

В современном мире проблема развития лидерских навыков и качества тренинговых программ привлекает внимание многих ученых и бизнес-консультантов. Большинство из них считают, что краткосрочные программы дают необходимый эффект только в течение ближайших нескольких дней или недель после их окончания. Здесь необходимо учитывать следующее:

- Интенсивная работа на 3-5- дневных тренингах приводит к тому, что информация зачастую не успевает “перевариться”, сохраняется только в “оперативной памяти”, и быстро забывается.
- Тренинги редко дают возможность наработать стабильные навыки (на уровне рефлексов).
- Между учебными ситуациями, рассматриваемыми на тренингах, и реальной жизнью существует принципиальная разница.

Развитие лидеров – это еще и дорогостоящий и долгосрочный процесс, где нет никаких гарантий успеха. Представьте себе, если лидер поверит, что для выполнения своих обязанностей ему достаточно посещать семинары и следовать простым формулам, то это может вызвать эффект обратный желаемому. Во так и мечтают управляющие вместе со своими компаниями от одной новомодной обучающей программы к другой, принимая все новые и новые направления, новые определения менеджмента и новые специальные термины.

Таким образом, окончательно запутавшийся управленец, бросающийся от одного направления к другому и слепо доверяющий силе упрощенных методов, не может стать эффективным лидером.

В настоящее время, в России одним из важнейших вопросов для выживания фирмы и сохранения своих конкурентных позиций на рынке является вопрос профессионального обучения и развития персонала, особенно персонала, занятого в продажах, обслуживании клиентов и управлении. Именно поэтому, необходимо уделять большое внимание изучению данных аспектов при подготовке специалистов- выпускников в высших учебных заведениях. А так же, стоит обратить внимание на необходимость организации относительно долгосрочных курсов повышения квалификации в данной области, которые могут дать более эффективный результат, чем краткосрочные тренинги.

ЛИТЕРАТУРА:

1. В. Марковский, И. Зуйкова Древняя мудрость приходит на помощь современным теориям // Top-Manager.- Спб.:№4(9) 2001.-С.8-20