

# Механизм влияния, или как стать ЛИДЕРОМ

Многие из нас стремятся к лидерской позиции в коллективе. С чего начать и как раскрыть в себе лидерский потенциал – задача не из простых, но достижимых.

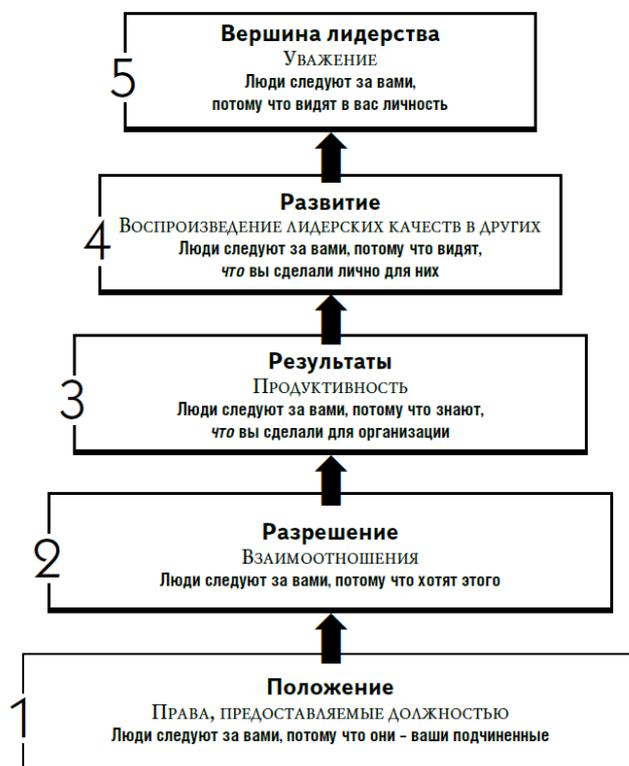
**Общепризнанный факт - Лидерами не рождаются!!!!**

**Лидерский потенциал можно в себе развить.**

Человек при рождении получает определённые наклонности: свойства характера, темперамента, стремление к активности, доминированию, риску, но это вовсе не означает, что он станет **ЛИДЕРОМ**. Лидерским умениям и способностям нужно учиться.

Известно, что лидерами становятся не сразу. Этому предшествует некоторый опыт организации коллектива и руководства, который поможет эти навыки и умения развивать.

Мы привыкли размышлять о том, как стать лидером с позиции власти и статуса. В этой статье предлагаю рассмотреть лидерство, как личностное и коллективное развитие в продвижении своей команды, основанное на «Теории адаптивного лидерства». Модель Джона Максвелла «**Пять уровней лидерства**» наглядно демонстрирует развитие Лидера с уровня **ПОЛОЖЕНИЯ** (первичного уровня) до уровня **УВАЖЕНИЯ** (вершины лидерства).



Модель представляет собой пять уровней лидерства, которые формируют пирамиду, в фундаменте которой находится первый уровень – **«Положение»**. Этот уровень не требует ни таланта, ни усилий, лицо назначили на должность, и остальные должны подчиняться.

Второй уровень, **«Отношения»**, предполагает добровольное следование за лидером, с которым сложились хорошие межличностные отношения.

Третий уровень, **«Продуктивность»**, характеризуется уважением к лидеру как к человеку, приносящему пользу общему делу.

На четвертом уровне, который называется **«Развитие»**, люди идут за лидером, потому что он для них многое сделал и делает.

Пятый уровень – **«Вершина»** лидерства, когда за человеком следуют, потому что видят в нем личность, способную привести к позитивным переменам.

### **1. Первый уровень. Положение**

Лидер первого уровня лишь формально считается лидером. Такое положение возникает как результат стечения обстоятельств и достигается прежде, чем осваиваются умения влиять на других. Лидер на первом уровне развития имеет авторитет, предоставляемый должностью, но этот авторитет не распространяется за рамки наделенных полномочий.

### **2. Второй уровень. Отношения**

Лидер второго уровня отличается от лидера первого уровня тем, что воспринимает окружающих его людей как равных партнёров, видит в каждой личности, принимает во внимание индивидуальные особенности и интересуется жизнью каждого. В коллективе формируется доверие, образуются долгосрочные межличностные отношения, обстановка становится более позитивной, а работа эффективной.

### **3. Третий уровень. Продуктивность**

Нередко лидеры «застревают» на втором уровне, забывая, что благоприятная обстановка – лишь начало пути. Настоящие изменения начинаются на третьем уровне, на котором лидера уважают не только как доброго, чуткого и отзывчивого человека, но и как профессионала. Лидер демонстрирует компетентность, активность в решении задач и личным примером стимулирует других к продуктивным действиям, решает проблемы, а не делегирует их решение, создает сплочённую команду.

### **4. Четвёртый уровень. Развитие**

Лидер четвёртого уровня сфокусирован на росте и развитии членов команды, он должен понимать, в чем силен каждый, помогать становиться продуктивными, создавать ситуации успеха, мотивировать на развитие.

### **5. Пятый уровень. Вершина**

Пятый, наиболее сложный и высокий уровень, доступен не каждому. Цель лидера пятого уровня – не просто выполнить работу или сделать так, чтобы люди шли за ним, а вырастить новых лидеров, которые будут вдохновлять и вести за собой других.

**Схема из 5 уровней лидерства служит четким визуальным напоминанием, как работает механизм влияния, демонстрирует возможность перехода с базового уровня до вершины лидерства.**