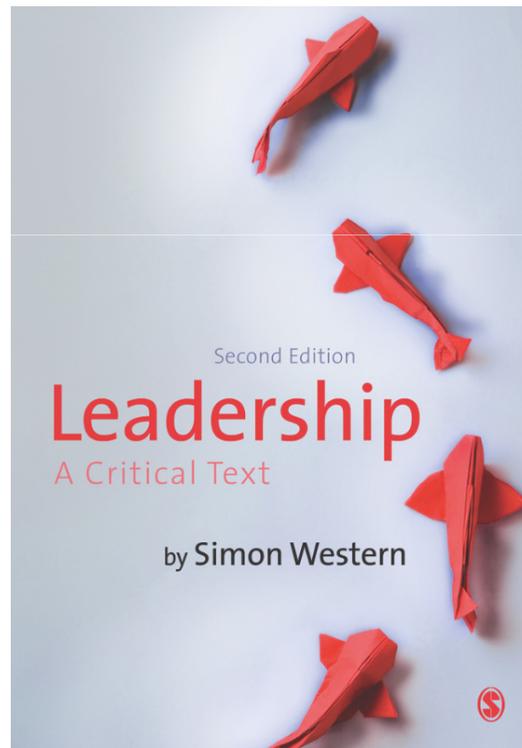
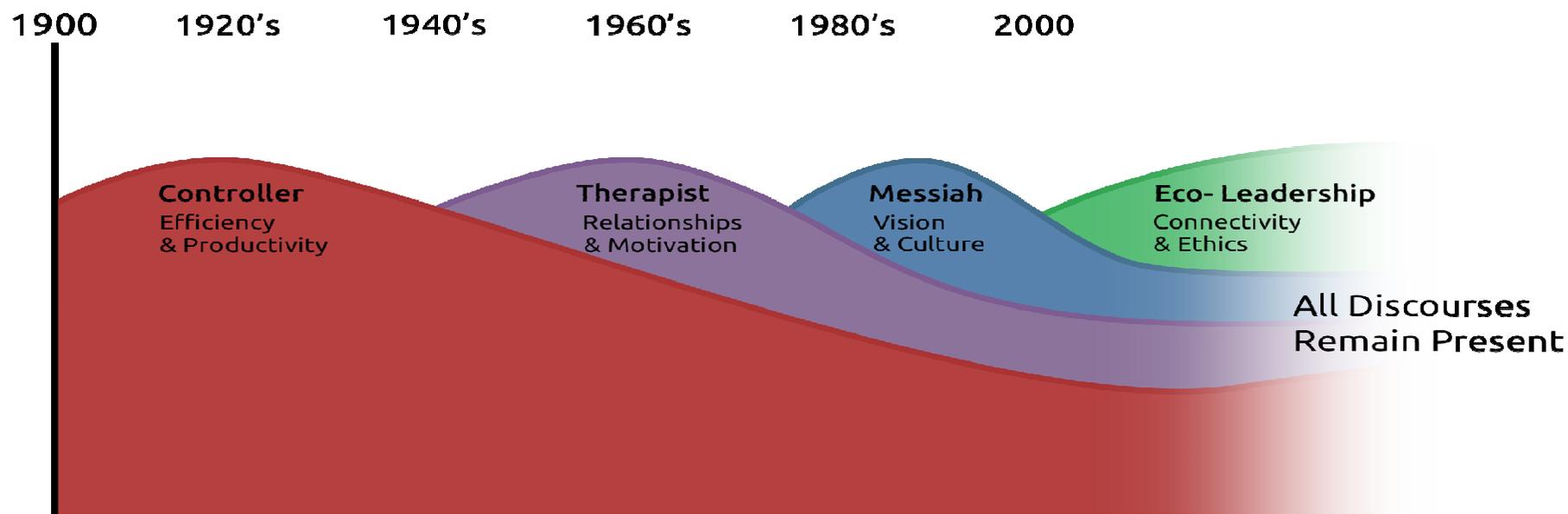


Новое лидерство для новых времён

Саймон Вестерн, «Лидерство. Критические заметки», Второе издание.



The Discourses of Leadership

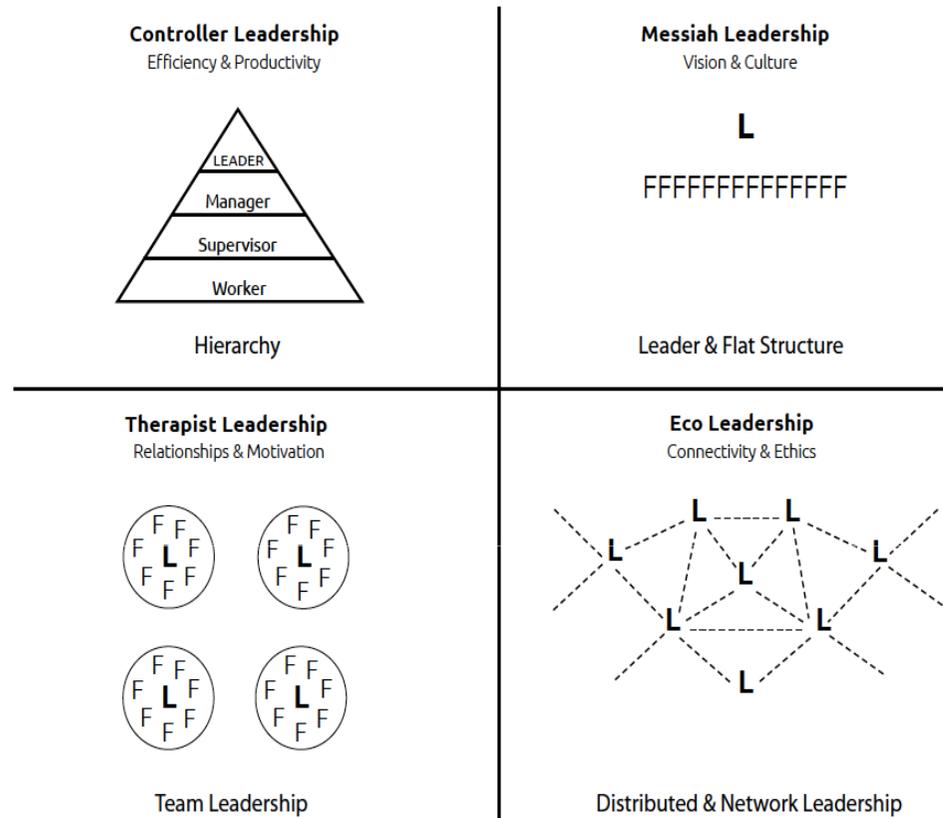


Дискурсы лидерства:

1. Контролёр (эффективность и продуктивность)
2. Терапевт (отношения с людьми и мотивация)
3. Мессия (видение и культура)
4. Эко-лидерство (включённость и этика)

ВСЕ ДИСКУРСЫ АКТУАЛЬНЫ НА ДАННЫЙ МОМЕНТ

ORGANISATIONAL FORMS



1. Лидерство контролёра — эффективность и продуктивность, иерархия (пирамида: «лидер — менеджер — надзиратель — работник»)
2. Лидерство терапевта — отношения с людьми и мотивация, управление командой
3. Лидерство мессии — лидер и одномерная оргструктура
4. Эко-лидерство — включённость и этика, рассеянно-сетевое лидирование.

Дискурс лидера-контролёра

Научный рационализм и эффективность



Дискурс контролёра исходит из предпосылки о том, что лидерство фокусируется на максимальной эффективности и контроле с целью увеличения отдачи. Работники используются функционально, как заменяемый человеческий материал —или, образно говоря, шестеренки в эффективно организованном механизме. Этот дискурс весьма эффективен по отдаче, но в то же время жестоко критикуем за «бесчеловечность».

Дискурс лидера-терапевта

Счастливые работники трудятся продуктивнее



Лидерство «терапевта» строится на человеческих отношениях и мотивации. К 1960-м годам отмечался рост индивидуализма, культуры мотивирования труда и замены контроля за работниками на их стимулирование.

Лидеры-терапевты побуждают своих работников самореализовываться в труде — и «приходить на работу затем, чтобы работать на себя» (Н.Роуз).

Дискурс лидера-мессии

Харизматические лидеры и сильные культуры



Дискурс мессии возник на Западе в 1980-е годы под влиянием экономического спада. Увлечение «трансформационным лидерством» вселило отчаявшимся работникам надежду на то, что их кто-нибудь спасёт. Лидеры-мессии создают сильные и безвольные культуры, но нивелируют разницу между людьми, недооценивая креативность и независимость их суждений.

Дискурс эко-лидерства: *От машины к эко-системе*



Сетевое общество аннулирует лидерство и теорию менеджмента прошлого столетия. Линейные иерархии, фиксированные структуры и роли больше не достигают своих целей в новой окружающей среде. Организационная метафора сменяется от машины к эко-системе, организации объединяются во взаимозависимые сети, которым требуются адаптивные ответы как от лидеров их маргинальных краёв, так и от центра.

Эко-лидерство

Включённость, взаимозависимость и этика

Внутренние
оргсети



Внешняя среда

Эко-лидеры собирают людей в коммуникационные сети и вдохновляют их на лидерство для процветания каждого работника в коллективе.

Эко-лидеры смотрят на большую картину в целом, стратегически фокусируясь на акционерах компании, конкурентах, политических и экологических трендах для того, чтобы обеспечить своей организации возможность адаптироваться к изменениям внешней среды. Основу эко-лидерства составляют **этика, социальная ответственность и устойчивое развитие**, что включает в себя заботу о людях и о планете в целом.

Четыре достоинства эко-лидерства

**Включённость и
взаимозависимость**

**Системная
этика**

**Дух
лидерства**

**Организационная
принадлежность**

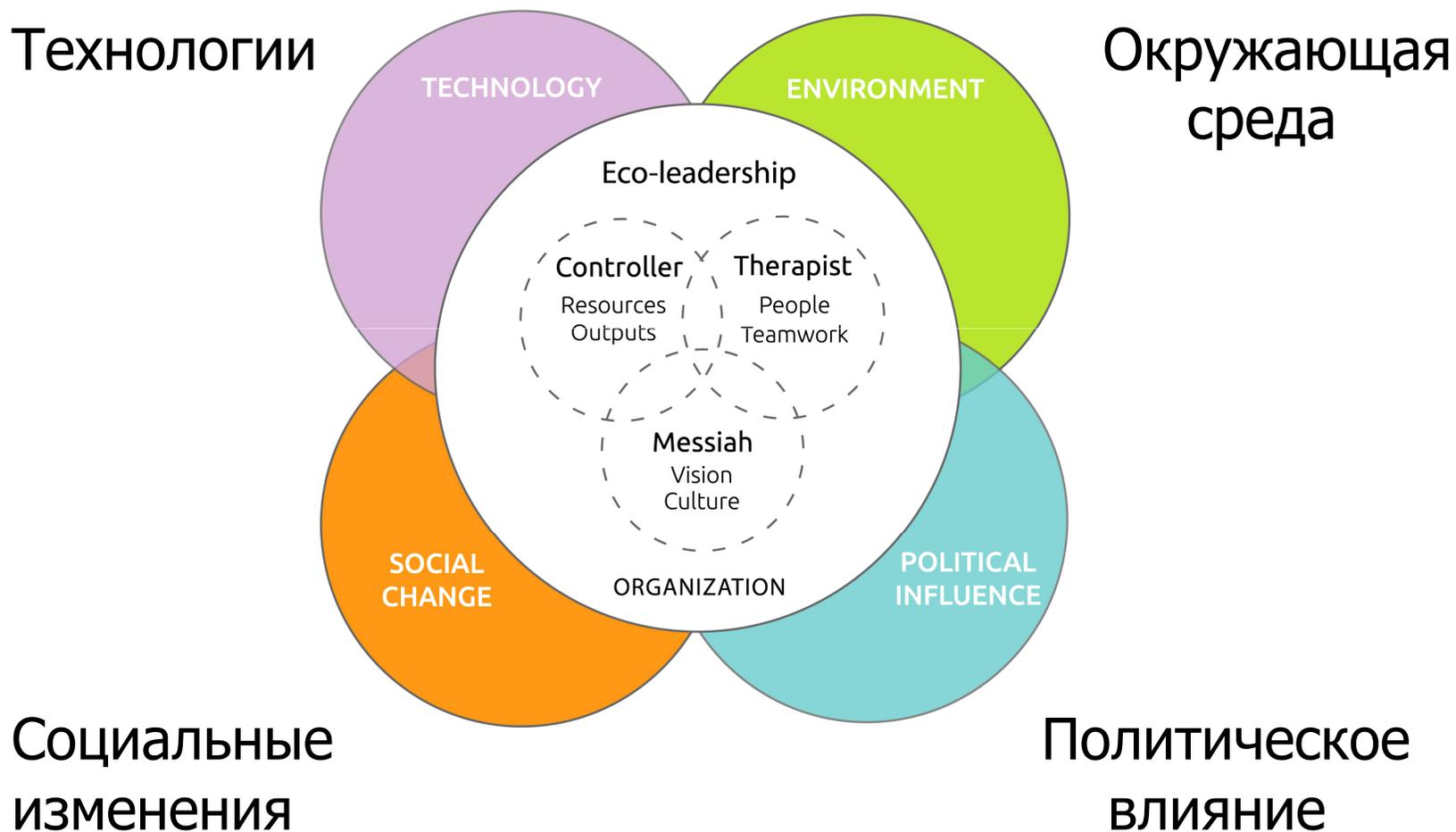
Четыре достоинства эко-лидерства

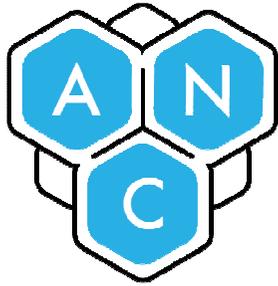
1. **Включённость и взаимозависимость:** эко-лидерство строится на включённости в общую сеть с чётким осознанием того, как сетевые коммуникации изменили общественные отношения, а также на нашей зависимости как друг от друга, так и от окружающей среды.
2. **Системная этика:** эко-лидерство нацелено на то, чтобы действовать максимально этично в отношении как людей, так и окружающей природной среды. Оно выступает выше чьей-либо персональной морали, адресуя свои усилия куда более широкому кругу вопросов — таких, как климатические изменения и проблемы общественной жизни.

Четыре достоинства эко-лидерства

3. **Дух лидерства:** эко-лидерство ценит важность человеческого духа. Оно ставит свои ценности выше материальной выгоды, уделяя большое внимание общественным отношениям и дружбе, мифологии и языку, подсознательному и нерациональному, креативному и воображаемому.
4. **Организационная принадлежность:** «принадлежать» означает быть частью чего-либо целого, а значит, участвовать в радостях и испытаниях, выпадающих на долю окружающего тебя коллектива. Любые компании и учреждения, точно так же, как школы, банки или больницы принадлежат единой ткани своего социума и не могут функционировать как не зависящие ни от кого единицы. Эко-лидеры организуют свои коллективы так, чтобы те были привязаны к своим «месту и пространству», поддерживая сильные чувства близости между людьми. Воспитание этого чувства в своём коллективе требует принципиального пересмотра целей и задач всей организации в целом.

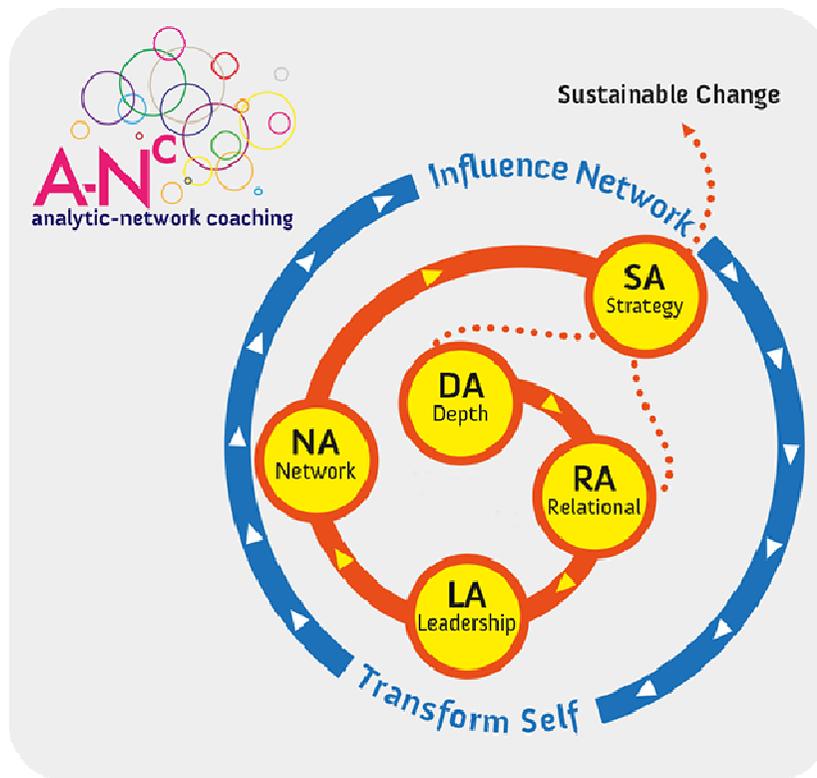
Эко-лидерство интегрирует прочие типы лидерства, чтобы приспособиться к контексту той или иной организации, специфике проекта или фронта работ.





Пятиступенчатая система ANC

Устойчивые изменения Самотрансформация Сеть влияния



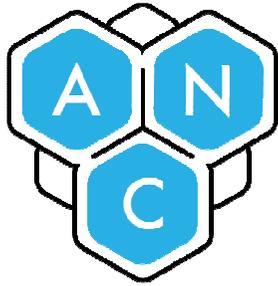
DA (Depth Analysis) — Глубинный анализ, внутреннее «я»

RA (Relational Analysis) — внешнее «я»
Работа в команде, групповая динамика, взаимное общение

LA (Leadership Analysis) — Анализ лидерства, лидер внутри тебя
Уникальный стиль лидерства, активная подчинённость, власть и влияние на других

NA (Network Analysis) — Сетевой анализ, сетевое «я»

SA (Strategic Analysis) — Стратегический анализ, стратегическая организация сознания



Пятиступенчатая система ANC

DA (Depth Analysis) — внутреннее «я»

Личностные ценности, смысл, этика, достоверность, цель

RA (Relational Analysis) — внешнее «я»

Работа в команде, групповая динамика, взаимное общение

LA (Leadership Analysis) — лидер внутри тебя

Уникальный стиль лидерства, активная подчинённость, власть и влияние на других

NA (Network Analysis) — сетевое «я»

Внутренне и внешнее сетевое влияние, технологии и люди

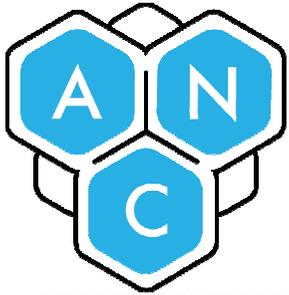
SA (Strategic Analysis) — стратегическая организация сознания

Пересмотри все четыре вышеуказанных ступени и разработай свою стратегию.



Что такое анализ отношений?

- Работа над своим «я» во внешнем общении
- Анализ динамики и образцов отношений
- Как мы относимся к другим
- Как другие относятся к нам
- Как отношения формируют нашу жизнь
- Структуры, динамика и влияние семьи
- Близкие отношения
- Структуры, динамика и влияние команды



АНАЛИТИКО-СЕТЕВОЙ КОУЧИНГ



**КОУЧИНГ ЛИДЕРОВ: ДЕЙСТВИЯ «ДОБРОЙ ВОЛИ» ДЛЯ СОЗДАНИЯ
«ЛУЧШЕГО ОБЩЕСТВА»**