

# АННОТАЦИЯ

## СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Формирование лидерской компетентности  
для специалистов инвестиционно-строительной сферы

Москва 2009

Всюду, где собираются вместе более двух человек, возникает проблема лидерства.

Лидерские качества нужны не только политическим вождям и руководителям транснациональных корпораций. Умение активно воздействовать на социальную реальность является необходимым условием любого успешного бизнеса, любой успешной карьеры, общественной или научной деятельности.

На пороге третьего тысячелетия западный бизнес, по оценкам некоторых аналитиков, начал переживать кризис лидерства. Лишь 21% руководителей корпораций мира уверены, что смогут эффективно управлять своими компаниями в XXI веке.

В России этот процент еще ниже. Однако большинство аналитиков признают, что наша страна обладает мощным лидерским потенциалом – необходимым «сырьем» для выращивания лидеров. Российских бизнесменов отличают не только удивительная воля к победе и готовность добиваться ее любыми средствами, но и более ярко выраженная, чем у многих их западных коллег, вера в свои силы и желание действовать. Сдаваться, отступить перед сложностями или признавать, что «этого сделать нельзя», - не в характере российских бизнесменов. В отличие от многих западных бизнес-лидеров, россияне часто являются и основными акционерами возглавляемых компаний и потому искренне заинтересованы в инициативах по повышению стоимости бизнеса, в разного рода изменениях, улучшениях и экспериментах.

Многим российским предпринимателям первой волны проблема развития лидерских качеств кажется надуманной. По их мнению, лидерство – это дар, дающийся человеку от природы, и либо он есть, либо его нет, и никогда не будет. Однако этому можно противопоставить три факта. Во-первых, западные компании уже десятилетиями успешно развивают и воспитывают лидеров. Во-вторых, никто не рождается лидером. Бывают люди с такими задатками, но, чтобы превратиться в настоящих лидеров, им необходимо развивать свой потенциал, и тут не обойтись без специальных знаний и навыков. И, в-третьих, если ознакомиться с биографией успешных российских предпринимателей, то станет ясно, что многие из них прошли определенную школу лидерства на комсомольской или партийной работе.

У российских бизнесменов не было возможности накопить значительный опыт в сфере развития корпоративной культуры и воспитания корпоративного лидерства – перед ними стояли другие задачи. Теперь, чтобы овладеть инструментами создания и настройки системы развития лидерского потенциала, им придется многому научиться, пересмотреть свои взгляды, провести существенные изменения.

Лидерство в XXI веке — это, в первую очередь, осознание своей уникальности, а не поиск «чудодейственных рецептов», позволяющих возвыситься над другими. Суть превращения в лидера заключается не в том, чтобы «изучить все секреты», а в том, чтобы стать самим собой и полностью использовать те уникальные свойства, которые даны специалисту-профессионалу – все навыки, дарования, энергию.