

Лидерство с точки зрения энергии



«Право на лидерство и успех дано тебе от рождения». Робин Шарма

Лидерство — многоаспектное социальное явление. Феномен лидерства проявляется в любых более или менее организованных группах, стремящихся к какой-либо общей для группы цели. Так как люди, будучи социальными, существуют в группах, лидерство охватывает практически все сферы социально-значимой деятельности людей: оно проявляется в экономической и политической деятельности, в сфере досуга и развлечений, в религиозных культах и образовании, в спорте и уличных бандах и т.д.

Лидерство — это управленческие взаимоотношения между руководителем и последователями, основанные на эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленные на побуждение людей к достижению общих целей.

Обязательное условие лидерства — обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях самых разных уровней и масштаба от государства, группы государств до правительственных учреждений, местного самоуправления, общественных групп и движений.

Лидер (от англ. leader — ведущий, первый, идущий впереди) — лицо в какой-либо группе, пользующееся большим, признанным авторитетом и обладающее влиянием, что позволяет ему быть управляющим действиями¹.

В психологии приняты различные классификации лидеров:

- по содержанию деятельности (лидер-вдохновитель и лидер-исполнитель);
- по характеру деятельности (универсальный лидер и ситуативный лидер);
- по направленности деятельности (эмоциональный лидер и деловой лидер) и т.д.

Лидер может быть одновременно и официальным руководителем группы:

- формальное лидерство — процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности;
- неформальное лидерство — процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умения или других ресурсов.

Очень важно понимать, что лидер и менеджер — не одно и то же понятие, хотя они схожи по специфике работы на первоначальный взгляд.

Менеджер — лицо, управляющее процессом планирования, организации, мотивации и контроля на предприятии. **Лидер** — это менеджер, который наделен 4 отличительными качествами: управлением вниманием, управлением значением, управлением доверием и управлением собой².

В отличие от управленца, которого иногда целенаправленно избирают или назначают, и который, будучи ответствен за положение дел в возглавляемом им коллективе, располагает официальным правом поощрения и наказания участников совместной деятельности, лидер

¹ Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона. — Санкт-Петербург: «Акционерное издательское общество Ф. А. Брокгауз — И. А. Ефрон», выпуск — 86 томов, 82 том, 1890-1907.

² Bennis W. The 4 competencies of leadership// Training and development journal, V.11, August 1984.

выдвигается стихийно. Он не обладает никакими признаваемыми вне группы властными полномочиями и на него не возложены никакие официальные обязанности.

Лидерство и менеджмент в компании — две отдельные, дополняющие друг друга системы действий. Каждая имеет свою функцию и характерные для нее виды деятельности. Для успеха компании в современном деловом мире, все более сложном и быстро меняющемся, необходимо освоить обе.

Лидерство служит дополнением к менеджменту, а не заменяет его. Однако, развивая в своих сотрудниках способность к лидерству, главы компаний не должны забывать, что сильный лидер, но слабый менеджер — ничуть не лучше (а то и хуже), чем наоборот. Действительно, это задача не из легких — сочетать умелое лидерство с грамотным менеджментом и использовать их как две взаимодополняющие силы.

Разумеется, не каждый способен одновременно быть первоклассным лидером и грамотным менеджером. У некоторых людей — настоящий талант к управленческой работе, но не хватает лидерских качеств. Другие обладают явными задатками лидера, но по разным причинам не способны стать эффективными менеджерами. Если руководитель достаточно умен, то в его компании будут ценить и тех, и других и постараются, чтобы эти талантливые люди стали частью коллектива.

Можно выявить основные **отличия лидера от менеджера** (табл.1).

Таблица 1. Отличительные особенности лидера и менеджера

Основные черты	Менеджер	Лидер
тип по И.Адизесу	администратор	предприниматель
проявление в работе	поручатель	вдохновитель
ориентированность	логика	эмоции
взаимодействие с коллегами	контроль	доверие
основа действий	план	видение
основоположенность	система	люди
цель работы	возможности	результаты

Лидерство — это не управление. Управление концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство — на том, чтобы люди делали правильные вещи.

«Не чини то, что работает», — этот совет прекрасно отражает образ мышления менеджеров. Лидеры верят в другую истину: «Пока нет никаких поломок, у тебя есть редкая возможность все поправить». Менеджмент в компаниях имеет дело с управлением сложных структур. Что же касается лидерства, то оно связано прежде всего с умением достойно справляться с переменами. Приведем простую аналогию с военной организацией: чтобы армия была в нормальном состоянии в мирное время, как правило, достаточно грамотного выполнения административных и менеджерских функций на всех ступенях армейской иерархии. Лидерами должны быть лишь ее высшие руководители. Однако во время войны армии нужны истинные лидеры на всех уровнях командования. Никто еще не придумал, как заставить людей ринуться в бой с помощью административных методов; для этого необходим тот, кто воодушевит и поведет солдат за собой.

Видно, что менеджмент — проявление устойчивой природы вещей, которая составляет основу стабильного, предсказуемого функционирования рабочего процесса; в то же время лидерство — это «возвышенное» понятие, которое выражается в нравственном порыве к более высоким вершинам, вдохновляющим на победу других.

Менеджер формируется и развивается посредством социализации, а лидер — за счет самостоятельного освоения знаний. Таким образом, менеджер — человек, действующий внутри системы посредством принятых в ней норм; а лидер — это тот, кто действует вне системы, благодаря сложившейся внутри него моральной установке. Т.е. менеджер ориентирован на работу, как на вид управления, а лидер — как на способ вдохновения.

Лидер проявляет себя на рабочем месте, в первую очередь, как личность, а уж потом — как управленец (у менеджеров же бывает наоборот). А т.к. мы изучаем личностное развитие человека, как фактор существования духовной природы, то рассмотрим характеристику лидерства и выявим, как оно способно влиять на энергетику человека.

Привлекая людей в работу, лидер начинает ими управлять. Несмотря на опыт в управлении, рано или поздно он вырабатывает какую-то свою манеру поведения к подчиненным, которая называется стилем лидерства.

Стиль в переводе с греческого *στυλ* означает стержень для писания на доске, почерк. Отсюда можно считать, что стиль лидерства — своего рода «почерк» в действиях менеджера.

Стиль лидерства — устойчивая система способов, приемов, методов воздействия лидера на коллектив, в которой проявляются личные качества лидера и особенности коллектива³.

Стиль лидерства является способом или подходом к реализации планов и мотивации людей. В середине XIX века психолог Курт Левин выявил три основных стиля, которые являются наиболее распространенной группой в теории лидерства:

- авторитарный;
- демократический;
- либеральный.

1. Авторитарный стиль лидерства — характеризуется жесткостью, требовательностью, единоначалием, превалированием властных функций, строгим контролем, дисциплиной, ориентацией на результат, игнорированием социально-психологических факторов.

«Ожидая инициативы со стороны подчиненных».



Менеджеры, которые пользуются этим стилем, склонны давать четкие инструкции, добиваться определенной инициативы от подчиненных и постоянно контролировать их действия.

Преимущества стиля:

- эффективность и своевременность;
- ясное понимание, кто является ответственным;
- осуществление полномочия власти без запугивания;
- развитие людей, у которых недостаточно опыта;
- гарантии принятия правильного решения.

Недостатки:

- застой профессионального роста работников;
- возможность непонимания или обиды некоторых работников на лидера;
- текучка кадров, когда люди приобретут достаточный опыт работы.

³ Виханский О., Наумов А. Менеджмент. - Москва, «Издательство МГУ», 1995.

Этот стиль подходит:

- когда работник приобретает опыт и компетенцию;
- когда работник в определенной мере понимает свою работу;
- когда работника необходимо направлять и содействовать ему.

2. Демократический стиль лидерства — опирается на коллегиальность, доверие, информирование подчиненных, инициативу, творчество, самодисциплину, сознательность, ответственность, поощрение, гласность, ориентацию не только на результаты, но и на способы их достижения.

«Давайте все решать вместе!»



Менеджеры с таким стилем поощряют работников к участию в решении производственных вопросов, а также к развитию их способностей.

Преимущества:

- привлечение сотрудников к решению производственных вопросов;
- возможность для профессионального роста работников;
- поддержка чувства удовлетворения у людей.

Недостатки:

- отнятие у менеджеров большого количества времени;
- саботаж целей организации теми сотрудниками, кто не справляется со своими обязанностями;
- конфликт в организации в случае изменения решений;
- возможность принятия неверных решений в силу непрофессионализма сотрудников.

Этот стиль подходит:

- когда работник ознакомлен с заданием;
- когда работник высоко компетентен;
- когда работник и лидер разделяют идеи и решения.

3. Либеральный стиль лидерства — отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, с предоставлением им полной свободы действий.

«Коллега — партнер».



Менеджеры этого стиля позволяют своим работникам принимать самостоятельные решения.

Преимущества:

- стимуляция профессионального роста и приобретения опыта;
- поддержка производительности труда;
- снижение загруженности опытных сотрудников;
- максимальное развитие творчества работников.

Недостатки:

- сбой в работе, когда подчиненные не имеют желания и не могут работать;
- возможность возникновения проблем с сильными личностями, злоупотребляющими властью.

Этот стиль подходит:

- когда работник способен взять ответственность за реализацию своей идеи;
- когда у работника есть интерес и желание принимать решения самостоятельно.

Первое исследование⁴ эффективности стилей лидерства, как уже говорилось ранее, было проведено Куртом Левиным и его коллегами. Объектом изучения Левина были 10-летние мальчики. Эти мальчики были разделены на несколько групп, во главе каждой из которых стоял взрослый, исповедовавший авторитарный, демократичный или либеральный стили лидерства. Подчиненным либерального лидера дается почти полная свобода в определении своих целей и контроле за своей собственной работой. Авторитарное лидерство характеризуется высокой степенью единоличной власти руководителя: лидер определяет все стратегии группы; никакие полномочия группы не делегируются. Демократичное лидерство характеризуется разделением власти и участием трудящихся в управлении; ответственность не концентрируется, а распределяется.

Левин обнаружил, что авторитарный лидер добивался выполнения большего объема работы, чем демократичный. Однако на другой чаше весов были низкая мотивация, меньшая оригинальность, меньшее дружелюбие в группах, отсутствие группового мышления, большая агрессивность, проявляемая как к лидеру, так и к другим членам группы, большая подавляемая тревога и более зависимое, покорное поведение. По сравнению с демократичным лидерством, при либеральном лидерстве объем работы уменьшается, качество работы снижается, появляется больше игры, и в опросах выражается предпочтение демократичному лидеру. В ответ этому исследованию психолог Ренсис Лайкерт с коллегами разработал альтернативную систему⁵, сравнивая группы с высокой производительностью труда и группы с низкой производительностью в различных организациях. Он считал, что разницу в

⁴ Curt Lewin, R. Lippett, and R. K. White. - «Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates», Journal of Social Psychology, vol. 10 (1939), pp.271-301.

⁵ Rensis Likert. The Human Organization - New York: «McGraw-Hill», 1967.

производительности может объяснить стиль лидерства.

Лидер, сосредоточенный на работе, также известный как руководитель, ориентированный на задачу, прежде всего, заботится о проектировании задачи и разработке системы вознаграждений для повышения производительности труда. В противоположность этому, первой заботой лидера, сосредоточенного на человеке, являются люди. Он акцентирует внимание на повышении производительности труда путем совершенствования человеческих отношений.

По результату своих исследований, Лайкерт сделал вывод, что стиль лидерства неизменно будет ориентирован либо на работу, либо на человека. Не встретилось ни одного управленца, кто бы проявлял оба эти качества в значительной степени одинаково. Результаты также показали, что стиль лидерства, сосредоточенный на человеке, почти во всех случаях способствовал повышению производительности труда. Позже было выявлено, что стиль некоторых лидеров ориентировался одновременно и на работу, и на человека. Более того, из-за характера ситуации стиль, сосредоточенный на человеке, не всегда способствовал повышению производительности труда и не всегда являлся оптимальным поведением руководителя.

На основании исследований Лайкерта и Левина, можно выявить взаимосвязь стилей лидерства с типом сосредоточения на работе или человеке (рис.1).

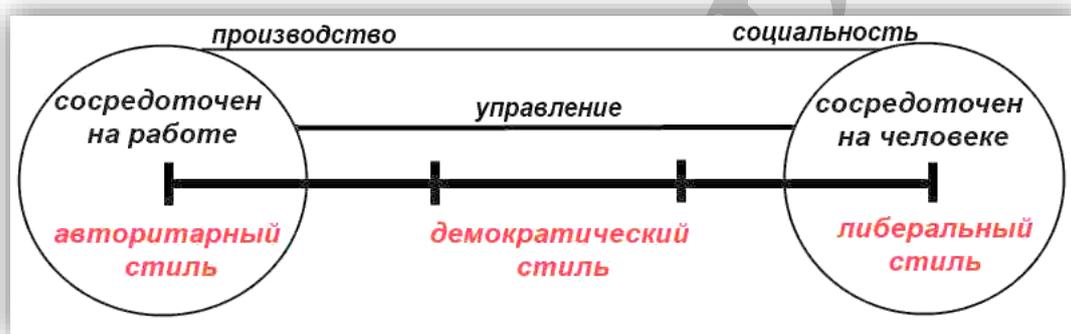


Рис. 1. Соотношение стиля лидерства с типом сосредоточения

Отрезок, поделенный на 3 части, — проекция рабочего пространства, которая представляет собой элементы рабочей среды — производство, управление и социальность, расположенные в данном случае слева-направо. Если сделать акцент на определенном элементе, то конечный исход функционирования механизма может быть изменен (либо повысится производительность, либо улучшится координация, либо наладятся социальные отношения в компании):

1) если менеджер максимально сосредоточен на работе, как на достижении результата, он становится **авторитарным лидером**, который думает о том, как повысить производительность и что для этого нужно сделать;

2) если менеджер тратит много сил на построение отлаженной системы управления работы, он становится **демократичным лидером**, который думает о том, как улучшить координацию и зачем это делать;

3) если менеджер полностью сконцентрирован на работниках, как на главном ресурсе работы, он становится **либеральным лидером**, который думает о том, как наладить социальные отношения и кто должен это сделать.

Достижение высоких результатов невозможно без задействования всех этих стилей лидерства. При выборе конкретного стиля руководства нужно учитывать по меньшей мере три фактора:

1) ситуацию на данный момент — спокойная, стрессовая, неопределенная. В ситуации цейтнота оправдан авторитарный стиль лидерства (аврал на работе — необходимо срочно решить данную проблему).

2) тип проблемы — к решению сложных проблем необходимо привлекать экспертов, организовывать обсуждения, и здесь необходим демократический стиль лидерства.

3) коллектив — особенности по полу, возрасту, времени существования. Для творческого коллектива, заинтересованного в решении задачи, адекватен либеральный стиль.

Настоящий лидер, который хочет быть максимально эффективным сам и требует этого от подчиненных, не может позволить себе пользоваться одним стилем лидерства постоянно.

Существует лишь один максимально эффективный стиль лидерства — **адаптивный**, т.е. ориентированный на реальность, на ситуацию и людей.

Лидеру следует научиться пользоваться всеми стилями, методами и формами влияния, которые наиболее подходят в той или иной ситуации. Именно баланс всех трех стилей лидерства позволит добиваться максимальных результатов.

На это исследование накладывается еще одна теория — код PI эксперта по повышению эффективности бизнеса Ицхака Адизеса.

Код PI — код эффективного менеджмента, который способен обеспечить результативность и эффективность организации в краткосрочной и долгосрочной перспективе за счет структурирования ее функций на 4 типа: **производство результатов** — Producing, **администрирование** — Administrating, **предпринимательство** — Entrepreneuring и **интеграция** — Integrating, или **PAEI**. При изучении проблем каждая функция нацелена на решение собственных задач:

(P): Что нужно сделать?

(A): Как это нужно сделать?

(E): Зачем это нужно сделать?

(I): Кто это должен сделать?⁶

Развернем эти функции более расширенно, в соответствии с типом сосредоточения, и представим их наглядно на схеме «рабочей среды» (рис.2):



Рис.2. Представление функций менеджера И. Адизеса по типу сосредоточения

Каждый вопрос соответствует основной функции менеджера: производство, администрирование, предпринимательство или интеграция. Функции были расположены последовательно слева-направо. На шкале присутствуют 4 штриха, которые разделяют рабочее пространство на производство, управление и социальность. Каждый штрих является началом нового этапа работы. Сначала определяется 1 этап: ЧТО СДЕЛАТЬ? Лидер ищет

⁶ Ицхак Адизес. Идеальный руководитель. – Москва: «Альпина Бизнес Букс», 2007.

способ и возможность производить. Далее идет 2 этап: КАК СДЕЛАТЬ? Лидер подбирает оптимальный вариант организации производства. После следует 3 этап: ЗАЧЕМ ДЕЛАТЬ? Лидер разрабатывает идеи для процветания компании. И заключительный 4 этап: КТО СДЕЛАЕТ? Лидер распределяет работу по специалистам.

Т.е. тип лидера характеризуется какой-то определенной чертой, соответствующей какому-то определенному переходному этапу:

Р: отличный исполнитель — сосредоточен на } **производство** } *работа*
результате
А: предприимчивый организатор — сосредоточен на } **управление**
дисциплине
Е: смелый экспериментатор — сосредоточен на идее } **социальность** } *человек*
И: внимательный политик — сосредоточен на знании }

В нашем более раннем исследовании⁷ была выявлена связь темперамента с функциями менеджмента (рис.3):

Р холерик	И меланхолик
А сангвиник	Е флегматик

Рис. 3. Соответствие типа темперамента типу менеджера кода PI

Т.е., обобщая, получаем:

- лидер в *производстве* по темпераменту будет приближен к *холерику*;
- лидер в *администрировании* по темпераменту будет приближен к *сангвинику*;
- лидер в *предпринимательстве* по темпераменту будет приближен к *флегматику*;
- лидер в *интеграции* по темпераменту будет приближен к *меланхолику*.

Т.к. сфера деятельности человека зависит от его реакции на внешний мир, а реакция происходит под влиянием темперамента, то определенный вид работы будет формировать определенный тип темперамента (независимо от того, какой у лидера он был изначально), и наоборот.

Если совместить результаты всех этих исследований, получим следующее:

⁷ Евгения Мосина. Выявление типа темперамента через призму Code PI (методическое пособие Code PI: исследование ООО «Квэстланд»). - Москва, 2014.



Рис. 4. Соответствие типа темперамента лидера типу его сосредоточения

Из рис. 1 и рис.4 получим следующее:



Рис. 5. Взаимосвязь типа темперамента и типа лидера

Видно, что:

- авторитарный лидер будет иметь темперамент, смежный между холериком и сангвиником;
- демократический лидер будет иметь темперамент, смежный между сангвиником и флегматиком;
- либеральный лидер будет иметь темперамент, смежный между флегматиком и меланхоликом.

Не исключено, что у руководителя того или иного стиля лидерства темперамент может быть составлен из нескольких типов.

Темперамент лидера формируется под воздействием протекаемых в организме энергий. Входящие энергии зависят от способа принятия человеком их внутрь себя. Получается, что энергии влияют на формирование личности.

Существует 7 основных типов энергии: физика, эмоции, воля, чувственность, самовыражение, интуиция, мудрость. Они проходят через энергетические центры человека (чакры), расположенные вдоль позвоночного столба и выполняют роль энергоинформационного наполнения и обновления клеток тела на полевого уровне.

Эти энергии соответствуют 7 цветам радуги: красный, оранжевый, желтый, зеленый, голубой, синий и фиолетовый, которые создают цветовую матрицу с различными оттенками, позволяющими описать более точно личность каждого человека.

В табл. 1 приведены отличительные черты людей, которым присущ тот или иной вид энергии.

Таблица 1. Интерпретация основных цветов по типу энергии

Проявление энергии	Характеристика человека
мудрость	осознанность, духовность, артистичность
интуиция	проницательность, справедливость, свободолюбие
самовыражение	созидательность, отзывчивость, самоконтроль
чувственность	доброта, ответственность, наставничество
воля	общительность, оптимизм, организованность
эмоции	эмоциональность, креативность, авантюризм
физика	энергичность, активность, страстность

Если рассмотреть психические процессы как развитие качеств того или иного типа темперамента, которые раскрывались в благоприятных условиях и, на данный момент, максимально проявлены и активны, то можно соотнести черты характера людей с типами их темпераментов, опираясь на особенности движения их энергии (табл. 2):

Таблица 2. Соотношение типа темперамента с характером человека определенного вида энергии

Характеристика человека	Движение энергии	Тип темперамента
осознанность, духовность, артистичность	медленное, глубокое	меланхолик
проницательность, справедливость, свободолюбие	глубокое, равномерное	меланхолик/флегматик
созидательность, отзывчивость, самоконтроль	спокойное, равномерное	флегматик
доброта, ответственность, наставничество	спокойное, легкое	флегматик/сангвиник
общительность, оптимизм, организованность	легкое, поверхностное	сангвиник
эмоциональность, креативность, авантюризм	поверхностное, быстрое	сангвиник/холерик
энергичность, активность, страстность	быстрое, резкое	холерик

Так и был получен результат о взаимосвязи темперамента с функциями менеджмента (рис.3). Его можно представить более развернуто в виде следующей схемы (табл.3):

Таблица 3. Взаимосвязь темперамента и функций менеджмента

Code PI	Тип темперамента
I (интеграция) – саморазвивающаяся система	смесь всех 4 типов
	меланхолик
E (предпринимательство) – адаптация к изменениям	меланхолик/флегматик
	флегматик
A (администрирование) – контроль процесса	флегматик/сангвиник
	сангвиник
P (производство) – нацеленность на результат	сангвиник/холерик
	холерик

Энергия, протекающая через человека, не просто влияет на развитие в нем каких-то определенных личностных качеств, но и формирует его лидерские черты, которые могут по-разному проявляться с разными людьми, в разных ситуациях и в разных сферах деятельности. Все это индивидуально. Но одновременно эту индивидуальность можно систематизировать в некую индукцию, которая отражает степень зависимости вида энергии от лидерских качеств менеджера, как руководителя в той или иной системе.

Представим себе рабочее поле (рабочая среда, как совокупность производства, управления и социальности), через которое пропускаются лучи света. Лучи света — это энергия (кластер в виде информации, знаний, убеждений, профессиональных навыков и т.п.), которая движется сквозь систему менеджмента. Эта энергия обновляет «поле деятельности», проходя в линейной последовательности снизу-вверх или сверху-вниз. В данном случае, можно сравнить систему менеджмента с человеком, как духовную материю, нуждающуюся в постоянном обновлении информационного пласта. Иначе говоря, «работа», как система производства товара, с органами управления, формированием идеи развития и наличием кадровых ресурсов — есть прообраз человеческого существа, который может что-то производить, организовывать, творить и говорить. Значит, менеджмент, в общем смысле, как и человек, полон энергий, которые насыщают его, в результате чего идет процветание и развитие рабочего процесса. Поскольку в менеджменте участвуют люди, как живые организмы, то он тоже становится живой единицей материи. Получается, что лидерство, как социальное явление, существует, в первую очередь, не благодаря тому, что оно было придумано и сформировано в виде знаний, а т.к. оно постоянно прорабатывается людьми.

Каждый лидер в системе менеджмента насыщен энергиями, но не личностного характера, а более развернутого плана, которые влияют на внутренний мир лидера и действительность, его окружающую. Отсюда важно проследить, как именно энергия влияет на тот или иной стиль лидерства, и как стиль лидерства оттачивает какой-то определенный, более комфортный для этой среды, вид энергии.

Как мы выяснили, каждый лидер наделен свойственной именно ему энергией, которая выражается в определенном типе темперамента (рис. 5).

Поскольку темперамент влияет на функцию менеджмента, который воздействует на стиль лидерства, формирующий определенный участок рабочей среды, то видна взаимосвязь менеджмента, психологии и энергетики в следующей схеме:

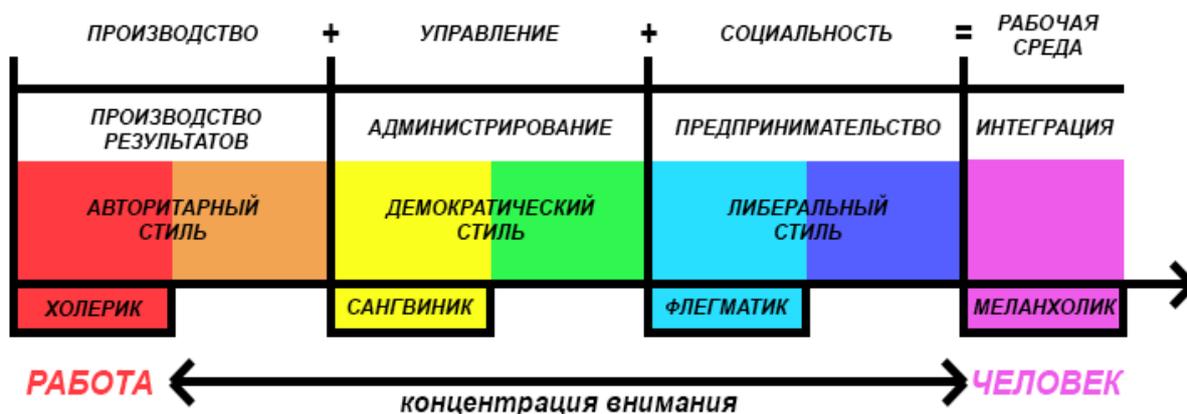


Рис. 6. Схема наложения стилей лидерства на функции менеджмента Cod PI и типы темперамента

Цветные прямоугольники в данном случае — есть энергия света, которая проходя сквозь призму времени, расщепляется на 7 лучей и с помощью них наполняет рабочее пространство всеми необходимыми ему энергоинформационными компонентами. Поскольку по закону интерференции пространственное распределение интенсивности света зависит от чередования светлых и темных полос (в данном случае — это проявление дуальности энергии), то каждый луч света будет определен либо «светлой» (мужская энергия в китайской натурфилософии) дифракцией, либо «темной» (женская энергия в китайской натурфилософии). Получается, что каждый луч, с точки зрения энергетики, будет иметь разный тип движения: либо «мужской», либо «женский».

В соответствии с теорией циркуляции «мужских и женских» энергий через чакры, физика, воля и самовыражение являются мужскими энергиями, в то время как эмоции, чувственность и интуиция — женскими; мудрость — это смесь мужской и женской энергии. Если представить потоки мужской энергии в виде стоячих волн света, а потоки женской энергии — в виде динамичной субстанции, то здесь наше представление о соответствии энергии типу личности можно изобразить в виде биополя, которое слоями накладывается на тело человека и способствует развитию в нем определенных реакций.

Таким образом, из 7 проявлений энергии лишь 4 имеют четкие и прогнозируемые границы движения (энергия физики, воли, самовыражения и мудрости), остальные 3 обладают гибкими и переходными границами (энергия эмоций, чувственности и интуиции). Поэтому из 7 видов энергий можно точно спроецировать 4 и наложить их в соответствии цветовому спектру на типы личности:

Р: физика → холерик → авторитарный лидер;

А: воля → сангвиник → демократический лидер;

Е: самовыражение → флегматик → либеральный лидер;

И: мудрость → меланхолик → адаптивный лидер (применяющий любой из 3 стилей или их смесь по ситуации).

Остальные проявления энергии имеют переходный характер.

Отсюда было определено более точное взаимовлияние каждого вида энергии на стиль лидерства (табл. 4):

Таблица 4. Взаимосвязь энергии и стиля лидерства

Проявление энергии	Стиль лидерства
мудрость	адаптивный
интуиция	либерально-авторитарный
самовыражение	либеральный
чувственность	либерально-демократический
воля	демократический
эмоции	демократическо-авторитарный
физика	авторитарный

Поэтому тип личности реально спрогнозировать, опираясь на цвет энергии, которая более активно в нем протекает, по сравнению с остальными. Более того, по сфере деятельности можно определить темперамент, главную функцию менеджера и стиль его лидерства.

Отообразим полученные результаты схематично в «рабочем пространстве» (рис.7).



Рис. 7. Представление стиля лидерства в системе менеджмента

По схеме видно, что сфера деятельности человека выражается через его работу, которая состоит из разнородных элементов менеджмента, формирующихся благодаря протеканию той или иной энергии. Менеджмент, как процесс, делится на ступени: производство результатов, администрирование, предпринимательство и интеграцию. Каждая ступень характеризуется определенным стилем лидерства — основным (авторитарный, демократический и либеральный) и переходным (демократическо-авторитарный, либерально-демократический и либерально-авторитарный) для каждого типа соответственно. Особое внимание уделяется адаптивному стилю: этот стиль лидерства выбирает менеджер, принимающий решения, соотносясь с изменением характера задачи и гибкостью в реальном секторе времени. Поэтому интеграция, как функция объединения, вынесена за пределы системы.

Человек, как субъект-ориентированный объект, является не частью менеджмента, а лишь его конечным результатом. Получается, что система функционирует только в том случае, если в работу включен человек.

Человек — не элемент, а «зарядное устройство» этой системы, потому он живой организм. А т.к. через организмы проходят энергии планеты и космоса, то система менеджмента начинает функционировать энергетически как самостоятельная единица.

Это подтверждает предположение, написанное ранее, что лидер — не просто менеджер, стационарно выполняющий свои обязанности, а тот, кто находится за пределами пространства и руководит им, потому что он черпает знания внутри себя, как источник энергии.

Наш анализ — попытка систематизировать социальные, психологические и энергетические знания в единую плоскость, которая является началом всех начал: если человек входит в ту или иную систему, то, либо он управляет ею, либо она управляет им. Это зависит от того, есть ли внутри человека духовный стержень.

Не важно, какого цвета аура у менеджера, какие вопросы на работе он решает, какие в нем более сильно выражены способности и т.п.: если он лидер внутри — он сможет управлять любой системой профессионально и успешно.

Это доказывает, что саморазвитие — конечная цель любого менеджера: если меланхолика, решающего более социально-нравственные вопросы, по сравнению с холериком, посадить на производственный участок, то он либо, как неполноценный менеджер сломается, либо, как сильный лидер, будет продолжать эффективно работать.

Отсюда вывод: человек — венец творения, и именно от него зависит, как будет работать система менеджмента, которая является основой профессиональной жизни.

