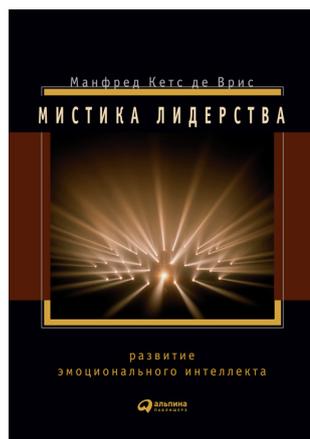


ЛИТЕРАТУРНЫЙ ГИД

Обзор литературных новинок

Обозреватели: *Е.А. Орёл, Е.Р. Агадуллина*

Кетс де Врис М. Мистика лидерства: Развитие эмоционального интеллекта. Альпина Пабlishер, 2011.

Книга известного бизнес-консультанта, психоаналитика и профессора одной из крупнейших мировых бизнес-школ INCEAD посвящена анализу феномена лидерства. Автор применяет клиническую парадигму, чтобы понять, какой лидер нужен современной организации. Аудитория этой книги – руководители, которые хотят повысить эффективность своей работы, менеджеры среднего звена, мечтающие о повышении, и те, кто хотел бы создать свой бизнес, а пока предпочитает набираться опыта из книг признанных гуру менеджмента.

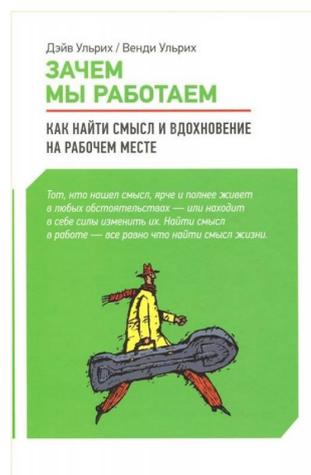
На первый взгляд книга производит вполне благоприятное впечатление. Она легко читается, довольно сложные для понимания неподготовленным читателем психоаналитические термины объясняются доступным языком, материал сдобрен необходимым количеством притч, примеров из практики автора и вопросами для размышления. 14 глав работы раскрывают все стороны феномена лидерства – от эмоционального потенциала лидера до задач его личностного роста.

Однако более внимательный читатель уже на первых страницах столкнется с явными нарушениями логики повествования и некоторым приукрашиванием действительности в пользу авторской точки зрения на феномен лидерства. Автор, по-видимому, действительно блестящий оратор, потому что в устной речи, произносимой харизматичным и ярким человеком, эти огрехи легко не заметить. Но, к сожалению, на письме они становятся слишком заметны. Так, вызывает сомнение реалистичность некоторых историй, иллюстрирующих авторскую позицию (например, история женщины, которая, вместо того чтобы искать работу себе, «продала» в кадровое агентство своего босса, который в результате получил хорошую должность, а сама она заняла его место). Собираясь перечислить 10 типов личности, встречающихся в организациях, автор, видимо, увлекшись, называет 15. И всё это – буквально на соседних страницах. Даже у читателя, незнакомого с психологией, но владеющего элементарными знаниями логики и здравым смыслом, подобные небрежности должны вызывать массу вопросов.

Если подходить к книге с позиции профессионального организационного психолога, вопросов становится еще больше. Дело в том, что положениями психологических теорий автор жонглирует точно так же, как притчами и примерами. Каких взглядов придерживается автор по вопросу появления лидера в коллективе? Как они соотносятся с теориями лидерства, описанными в классических учебниках, и что нового привносят в этот вопрос? С каких позиций он рассматривает эффективность лидера? В чем различия между эмоциональным интеллектом и эмоциональным потенциалом? Что из этого предлагает развивать автор? И наконец, возможно ли встретить на рабочем месте человека, не обладающего патологическими чертами личности?

Недостатки книги усиливаются невысоким качеством перевода. Например, путаница в терминах «эмоциональный потенциал» и «эмоциональный интеллект» может быть разрешена на уровне переводчика. Все-таки в отечественной психологической традиции за словами «интеллект» и «потенциал» уже давно закреплены собственные достаточно однозначные смыслы. И таких примеров можно привести множество.

Однако книгу вполне можно рекомендовать тем, кто ищет мотивирующую литературу и вдохновляющие, пусть не и всегда реалистичные примеры. При всех перечисленных недостатках способность автора убеждать не исчезает при переходе от устной речи к письменной.



Ульрих Д., Ульрих В. Зачем мы работаем: Как найти смысл и вдохновение на рабочем месте. Альпина Паблишер, 2012.

Одно из распространенных заблуждений, касающихся психологов в организации, заключается в том, что психолог работает ради благополучия работника, а организация, наоборот, стремится выжать из него последнее, чтобы получить больше прибыли. Поэтому, дескать, психолог не может приносить пользу компании. Но это неправда.

Книга Дэйва и Венди Ульрих, известного оргконсультанта и позитивного психолога, – еще одно убедительное опровержение этого мифа. В десяти главах они понятно, увлекательно и доступно доказывают, что благополучие работника напрямую определяет эффективность его работы, которая, в конечном итоге, оборачивается для компании высокой прибылью, привлекательным и узнаваемым брендом. Но благополучие в их понимании – это не высокая зарплата и место на корпоративной парковке, а наполненность смыслом каждого действия, которое совершает сотрудник, для достижения целей организации. Вслед за Виктором Франклом авторы уверены: именно осмысленность работы позволяет многим организациям добиваться впечатляющих результатов, а её отсутствие – заставляет другие бороться за выживание.

Чтобы понять, насколько конкретная организация дает своим сотрудникам возможность почувствовать смысл своей работы, авторы предлагают читателю ответить на семь важных вопросов: чем я известен? куда я иду? кто со мной рядом? какие задачи мне нравится решать? и так далее. В главах книги они описывают путь, следуя которому можно получить на них ответы. Пройти его, по мнению авторов, полезно не только руководителям, но и рядовым сотрудникам, перед которыми встают вопросы их собственного благополучия на рабочем месте. Книга предназначена для широкого круга читателей.

Голви Т. Работа как внутренняя игра: Раскрытие личного потенциала. Альпина Паблишер, 2012.

Книга известного тренера и коуча Тимоти Голви продолжает тему благополучия на рабочем месте. В ней автор предлагает новый ответ на вопрос, как можно учиться и работать одновременно. Но не в смысле сочетать обучение в университете и работу курьером, как мы привыкли понимать это выражение. Основная цель книги Голви – показать, как можно постоянно учиться чему-то новому на своем рабочем месте, достигая при этом максимальных результатов в работе.

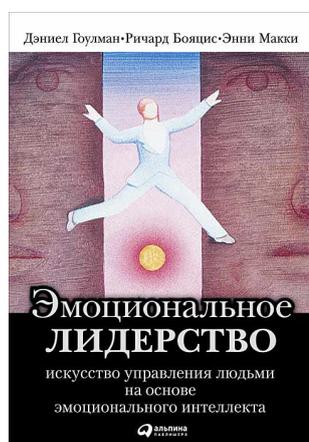
Немного об авторе. Тимоти Голви в 60-е годы был капитаном теннисной команды Гарварда, а в 70-е увлекся восточной философией. Привнеся ее в свою спортивную деятельность, Голви создал новую методику тренировок и назвал ее «Внутренняя игра». Основные



ее принципы – неоценочное осознание, доверие своему внутреннему Я и признание за ним права выбора. По мнению Голви, как только мы перестаем оценивать и критиковать собственные действия перед тем, как их совершить, эффективность нашей деятельности существенно возрастает.

Действенность своего метода Голви многократно подтвердил новыми методиками тренировок в различных видах спорта (теннис, гольф, лыжи), а также особой техникой коучинга, которая применима как для организации, так и для отдельного человека.

В книге «Работа как внутренняя игра» описывается, как можно достичь ключевых принципов внутренней игры в любом виде деятельности. Это второе (на русском языке) издание книги, предназначенное для широкого круга читателей.



Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. Альпина Паблишер, 2011.

Книга посвящена развитию теории эмоционального лидерства, основанного на эмоциональном интеллекте, в котором авторы выделяют 4 основных компонента: самопознание, самоконтроль, социальная чуткость и управление отношениями.

В книге четко проводится основная мысль о том, что эмоции лидеров отражаются на подчиненных, причем как в позитивном, так и в негативном ключе. Когда лидер демонстрирует энтузиазм, способен правильно понять эмоциональный настрой подчиненных и адекватно на него отреагировать, эффективность деятельности организации повышается. Когда же эмоциональная связь между лидером и подчиненными отсутствует, да и сам лидер подавлен или зол, организация неизбежно испытывает трудные времена. Почему же это происходит? По мнению авторов, ключевыми факторами процветания бизнеса являются не столько инструментальные навыки лидеров (столь привычные нам по многочисленным шаблонным резюме: ответственность, работоспособность и т.д.), сколько умение налаживать отношения с людьми, способность вдохновлять их, воодушевлять и мотивировать, т.е. в целом управлять эмоциональными состояниями других людей. Именно поэтому эмоциональное лидерство становится ключевым понятием для рассмотрения. Авторы выделяют и описывают шесть типов эмоционального лидерства: четыре резонансных типа вызывают положительный эмоциональный отклик у подчиненных, а два диссонансных – отрицательный.

В первых главах книги описываются анатомические и нейрофизиологические особенности мозга, которые связаны с передачей эмоциональных состояний. Несмотря на это, она будет понятна достаточно широкому кругу читателей благодаря наличию большого количества примеров, полученных в результате многолетнего наблюдения за сотрудниками компаний мирового уровня.

Не менее важным представляется то, что в книге не просто описан феномен «эмоциональное лидерство», но и показано, как на практике он может быть реализован на различных уровнях – от отдельного руководителя до организации в целом. Для этого описана система эмоционального лидерства, которой может обучиться любой желающий.