

## **Бизнесът в помощ на тийнейджъри при развиване на лидерски умения. Приложение на Дарплей в корпоративна среда.**

**Автор: Любомира Николова**

Може ли лидерските умения да се възпитават?

Възможни са различни отговори в зависимост от многобройните теории за лидерството. Бихме искали да ги свържем с възможностите на Дарплей в посока развиване на лидерски качества при взаимодействие на служителите на една компания с млади хора в тийнейджърска възраст.

Чисто практически, в контекста на корпоративната организация, лидерството е във висшето ръководство на компанията - стратегически ориентирана дейност и комуникации, насочени извън компанията за осигуряване на благоприятна среда и бизнес връзки. Мениджърът като средно ниво ръководител от своя страна е насочен навътре в организацията – регулира, контролира, поддържа.<sup>1</sup> И в двете нива на ръководство решаващи за успеха са някои *изключителни* качества, на които се основава авторитетът на ръководителя и неговото влияние. В по-широк смисъл лидерът е водач, включително и неформален, който се издига от групата, за да я организира и ръководи.

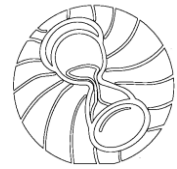
Изследванията на специалисти в социалната психология<sup>2</sup> доказват, че *активността (General Activity), влиянието (Ascendance) и общителността (Sociability)* са определящи за излизането на лидерски позиции. Може да се очертае следният портрет на лидера: активен и поемащ инициатива в общуването, установява социални контакти, добронамерен в отношенията; способен да разбира и адекватно да реагира на психиката на другите; проявява висока степен на увлеченост от целите на колектива и се придържа към него; проявява интерес към другите и силен стремеж към обществена изява; инициативен при взимане на решения и организиране на изпълнението им; умее да приобщава хората, като им влияе мотивиращо.

Съществува и разбирането, че силата на лидера е в две основни направления на груповите усилия – *решаване на проблеми и поддържане на груповата активност*. Също така за качества, стоящи в основа на формалното лидерство, се считат такива, които могат да се групират около два фактора, влияещи на груповата ефективност – *вносяне на структура и зачитане*. Докато първият фактор се отнася за ръководни функции, насочени към задачата или дейността (дефиниране на роли, планиране, моделиране, регулиране), то зачитането е факторът, свързан с хората, с междуличностните отношения (зачитане на чувствата, уважение към идеите на останалите, изграждане на доверие)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Джонев, Сава, *Социална организация, част III, 2000, с.280*

<sup>2</sup> Berkowitz, L.Op.cit., p.106, (Джонев, Сава, *Социална организация, част III, 2000, с.281*)

<sup>3</sup> Perrow, Ch.Op.cit., p.88; Shaver, K. Op. cit.p.507-508 (Джонев, Сава, *Социална организация, част III, 2000, с.283*)



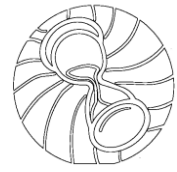
Споменатите качества на лидера могат да бъдат възпитавани и усвоявани, като най-подходяща за този процес е възрастта на активно изграждане на личността на човека, на ценностната му система и отношение към социалната реалност. Такова активно изграждане в дадена посока обикновено се случва с тийнейджърите, с подрастващите младежи, които, за да намерят своя път за социална реализация се нуждаят от подкрепа и насока от възрастните – основно от техните родители. Особено полезно би било освен от тях, младите хора да черпят полезен опит и познания и от други възрастни, които вече имат натрупан полезен познавателен ресурс и могат да бъдат от полза с представяне на разбирания за социалния свят и отношенията в него. Особено ценна в това отношение би била възможността за комуникация на младите именно с личности, реализирани професионалисти, включително такива на ръководни позиции в своята организация, които могат да им въздействат с мотивиране и активизиране към успех и реализация, което е значително ценно за подрастващите.

Осъществяването на контакт и по-задълбочено общуване с различни хора, научаване на разнообразни гледни точки към заобикалящия свят обогатяват младият човек личностно, възпитават разбиране към другите и толериране на различието. Така се преодолява типичната за възрастта склонност към отчуждаване, враждебност и агресия, свързани с незнанието и неразбирането. Полезно е да общува и взема пример от хора-лидери, хора със забележими постижения и социален статус.

Конструктивното общуване на служители на компанията с техни деца или близки роднини в тийнейджърска възраст осигурява на младите хора възможност и за преодоляване на различията: общуване с хора на различна възраст – връстници, но не непременно от приятелския кръг и активни работещи хора. Различните възрасти предполагат различни гледни точки, които могат да се съберат заедно и да бъдат спокойно споделени между всички. Това е решаващо за взаимното разбиране и сплотяване – от една страна в семейството между поколенията, от друга страна – в колектива на организацията.

Реализация на тези процеси е заложена на практика във възможностите на Дарплей като метод за комуникация, специфично приложен в корпоративна среда за изграждане на лидери. Участие могат да вземат служители, независимо от нивото на длъжността в организацията и младежи (тийнейджъри, подрастващи), които ще са съответно техни деца или други близки роднини. Възможно е в играта да се включват и други хора от фирмата, които имат интерес да дават знания и опит на младежите и да са във връзка с тяхното поколение.

Особено за младите участници играта ще е от полза в посока на изграждане на описаните лидерски умения. От една страна, те ще се благоприятстват от предаването на знания, опит и толериране на различието, от примера и вниманието на по-възрастните. От друга страна, чрез развиване на уменията да се комуникира, овладяване изкуството на изразяване и изслушване, а също да се говори увлекателно и обосновано пред определен кръг слушатели, участникът би развил и другите определящи за лидерството качества: споменатите *„активност, влияние и*



*общителност”; по-добри възможности за „решаване на проблеми и поддържане на активността”; „вносяне на структура” и „зачитане”.*

Дарплей „Бизнесът развива лидерски умения в тийнейджърите” е предвидено да се осъществи на две нива. Първото ниво е с участието на колеги от компанията и е насочено към запознаването им с метода Дарплей и неговото конкретно приложение. Това ниво има благоприятен ефект върху служителите като сплотяващ инструмент. Второто ниво включва Дарплей сесия, в която вече заедно с колегите участват и младите хора – деца или други близки роднини на служителите на възраст 13-19 г.

Сесиите и от двете нива засягат въпроси от общочовешко значение и предизвикват конструктивен диалог. Освен в корпоративна среда, служителите са стимулирани да прилагат Дарплей и в семейна среда, като на всеки участващ служител се предоставя комплект от играта. Сесиите са подкрепа за стабилизиране и сплотяване на семейните отношения на служителите. В по-широк план положените усилия от страна на компанията да осигури описания механизъм ще повиши ефективността на служителите, които не рядко са подложени на стрес при възпитанието на своите тийнейджъри, който се отразява на работата им. Според възможностите на компанията сесиите, събиращи двете поколения – тийнейджъри и служители, могат да се провеждат регулярно с цел постигане на по-висока резултати.

Като ангажира служителите си с Дарплей, компанията се грижи за тях и предоставя интересен вид тийм билдинг, възприемайки инициатива, отразяваща засилена корпоративна социална отговорност чрез включване в обществено значими дейности, в т.ч. подкрепа в образованието и възпитанието на младите хора.