

İlhamə HACIYEVA*
Aysel HACIYEVA*

LİDERLİK VƏ MOTİVASIYA

XÜLASƏ

Liderlik əhatəsində olan insanları məhsuldar olmağa, həvəsləndirmək və ruhlandırmaq bacarıqlarını tələb edir. Burada motivasiya məsələsi əsas rol oynayır ki, nəticədə - bu təşkilatın uğuruna əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir.

Motivasiyalı liderlik həm müəyyən bir şöbənin işçilərinə, həm də bütövlükdə təşkilata müsbət təsir göstərir. İşçilərin inkişafını təşviq və təbliğ etmək lazım gəlir. Çalışqan lider, yaxşı lider işçiləri daim bacarıqları inkişaf etdirməyə və yeni biliklər əldə etməyə sövq edir, həvəsləndirici lider isə işçilərin öz üzərində çalışması üçün şərait yaradır. Həvəsləndirilmiş liderlər dəyişən şəraitə uyğunlaşa bilir, yenilikləri izləyir, maraqlı ideya və yanaşmaları qəbul edir və işçiləri çərçivədən kənarında düşünməyə və irəli addım atmağa təşviq edir. Uğurun açarı liderin öz vizyonunu komandaya çatdırmaq bacarığıdır ki, hər kəs öz rolunu və gözləntilərini başa düşsün.

Rəhbər hər bir işçidən hansı töhfənin tələb olunduğunu, hansı vəzifələrin həll edilməli olduğunu və hansı konkret nəticələrə nail olmaq üçün səy göstərməli olduğunu izah etməlidir. Bəli, əsl ilham liderin şirkətin dəyərlərinə uyğun gələn gündəlik hərəkətlərindən gəlir. Ümumi işə sadıqlıq, özünü təkmilləşdirmək və şəxsi nümunə nümayiş etdirən liderə komandanı əla nəticələr əldə etməyə həvəsləndirməyə imkan verir.

Açar sözlər: liderlik, şirkət mədəniyyəti, motivasiya liderlik, motivasiya lider, uğurun açarı, müsbət münasibət, özünə inam, effektiv lider.

Liderlik insanları məhsuldar olmağa, həvəsləndirmək və ruhlandırmaq bacarıqlarını ehtiva edir. Burada motivasiya məsələsi əsas rol oynayır ki, bu da təşkilatın uğuruna istiqamətləndirir. Bu zaman işçilər motivə olunduqları təqdirdə məhsuldar qalması, işgötürənlərinə və işlərinə sadıq qalması əsas meyarlardan sayılır.

İndi də komandanı necə motivasiya etməyin vacib olduğunu, eyni zamanda gələcəkdə hansı nəticələrə gətirib çıxara biləcəyini aydınlaşdırmağa çalışaq. Belə ki, artan məhsuldarlığa əsasən rəhbərlik və həmkarları ilə daha ahəngdar münasibətlərə görə motivasiya edilmiş işçilər müəssisə və ya təşkilatda uzun müddət qalmağa hazır olan insanlardır ki, bu da kadr dəyişikliyini və iş

* BDU, filologiya elmləri doktoru, professor. ilhame.haciyeva1964@mail.ru

* BDU, Maliyyə və menecmenlik kafedrası. Email: ayselhajiyeva@gmail.com

qəbul xərclərini minimuma endirir. Başqa bir tərəfdən məsələ yenilikçi düşüncəyə malik olmaqdır. Motivasiya parlaq və pozucu ideyaların əsas hərəkətverici qüvvəsidir və motivə olunmuş işçilər daha çox layihə və biznes proseslərini həm təkmilləşdirməyə çalışır, həm də yaradıcı olmağa çalışırlar.” Məqsədi başqaları üzərində güc əldə etmək, var-dövlət toplamaq və ya məşhur olmaq olan lider, başqalarına öz ambisiyalarını təmin etmək və statusunu tanımaq baxımından baxır. Həm ictimai, həm də şəxsi həyatda ədalətli dozada narsisizm nümayiş etdirir. İstənilən təşkilatın rəhbəri olduğu üçün o, tam əminliklə hiss edir ki, onsuz mümkün deyil, çünki bu, özüdür (4)”. Bu cür düşüncənin faciəvi nümunəsi Riçard Qrassonun Nyu-York Fond Birjasının baş direktoru kimi son günlərində etdiyi hərəkətlərdir. Gücünə və şöhrətinə aşiq olan o, dövlət işçisi kimi 130 milyon dollarlıq təminat paketi ilə bağlı ictimaiyyətin reaksiyasına məhəl qoymadı və direktorlar şurası tərəfindən vəzifəsindən uzaqlaşdırıldı.

Komandada ümumi atmosferin yaxşılaşdırılması və korporativ ruhun gücləndirilməsi də əsas meyarlardan biridir. Motivasiya və güclü şirkət mədəniyyəti bir-biri ilə sıx bağlıdır. Həvəsləndirici liderlərin rəhbərlik etdiyi komandalar öhdəlik, həvəs və enerji ilə təchiz olunur ki, bu da şirkətin işçiləri arasında əhval-ruhiyyəni artırır və iş yerində müsbət mühit yaratmağa stimül verir.

Liderlik motivasiya ilə vəhdət təşkil edir. Bu həm müəyyən bir şöbənin işçilərinə, həm də bütövlükdə təşkilata müsbət təsir göstərir. “Liderlik üçün motivasiya psixologiyanın müxtəlif sahələrində öyrənilir. S.Freydin nöqtəyi-nəzərindən liderlik yatırılmış libidoya - əsasən cinsi xarakterli şüursuz cazibəyə əsaslanır. “Psixoanalizin atası”nın ardıcılıları libidonu daha geniş şəkildə şərh edirlər - ümumiyyətlə, psixi enerji kimi. Libido, sublimasiya prosesində (toplanma və ali dövlətlərə keçid) özünü başqa şeylərlə yanaşı, liderlik istəyində də göstərir. Onlar hesab edirlər ki, bəzi insanlar üçün liderlik subyektiv kompensasiya funksiyalarını yerinə yetirir: bu, onlara müxtəlif kompleksləri (alçaqlıq, bacarıqsızlıq hissələri və s.) dəf etməyə və yatırmağa imkan verir”.(5) Liderə tabe olmaq psixoanaliz nəzəriyyəsində də izahat tapır - liderliyin subyektiv qəbulu uşaqlıqda himayəçiyə, nüfuzlu bir insana ehtiyac kimi qoyulur.

Motivasiya liderliyi aşağıdakı vasitələrdən istifadə edərək işçilərin daha keyfiyyətli, daha yaxşı ruhlandırılmasına və həvəsləndirilməsinə şərait yaradır. Burada- komanda üzvlərini motivasiya edən ruhlandırıcı görünüş yaratmaq tələb olunur. Təqdim olunan baxış bucağı, real və əldə edilə bilən olmalıdır ki, komanda inkişaf edə bilsin, faydalansın və məqsədə doğru irəliləməyə davam etsin. Daha sonra aydın məqsədlər və gözləntilər təyin etmək lazım gəlirsə motivasiya edən liderlər strukturlaşdırılmış və şəffaf məqsədlər qoymalıdırlar ki, komanda üzvləri onlardan nə gözlənildiyini və layihənin niyə həyata keçirildiyini bilsinlər.

Bundan başqa işçilərin inkişafını təşviq və təbliğ etmək də lazım gəlir. Çalışqan, yaxşı lider işçiləri daim bacarıqları inkişaf etdirməyə və yeni biliklər əldə etməyə sövq edir, həvəsləndirici lider isə işçilərin öz üzərində çalışması üçün şərait yaradır. Doğruluq və düzgünlük işin əsasıdır, yalan isə tam əksi deməkdir.

“Bəzən yalan danışan adam ...ağzını tutur, jestin səbəbini ört-basdır eləmək istəyir.” (6.145) Nəticə olaraq komanda işinin dəyərlərini gücləndirmək əvəzinə zəiflədir, inamı itirir. Lakin güclü liderlər komanda da işinin öhdəsindən gəlir. Onlar işi və məqsədə nail olmaq arasındakı əlaqəni vurğulayaraq onlar arasında əməkdaşlığı təşviq edir. İş prosesində nəticə olaraq, davamlı rəy bildirilməli və ağır zəhmətə görə mükafat təyin olunmalıdır. Müsbət rəy vasitəsilə həvəsləndirici lider komandanı fərdi və komanda məqsədlərinə nail olmaq üçün daha çox işləməyə ruhlandırır, hətta konkret işçiyə ünvanlanan tərif belə bütün komandaya müsbət təsir edəcəyini görəcəksiniz.

İşçilərə müəyyən azadlıq verilməlidir. Belə ki, motivasiya edən liderlər işçilərə öz iş proseslərini idarə etmək azadlığı verməklə, özünü idarəetmənin dəyərini aşılmalıdırlar. Təbii ki, rəhbərini qiymətləndirdiklərinə görə işçilər, tam olaraq həm özlərinin, həm də qrup məhsuldarlığının artırılmasına diqqət yetirəcəklər. Bu xüsusda sağlam iş-həyat balansını qorumaq şərtini pozmaq olmaz. Belə komandalarda asudə vaxt, hobbii və peşəkar fəaliyyətlə əlaqəli olmayan maraqlar da təşviq edilməlidir. Məsələn burasındadır ki, şəxsi həyatlarından razı olan işçilər işdə daha yaxşı işləyirlər. Buna görə də, motivasiya edən liderlər işçilərə qayğı göstərməyi unutmamalı, işlə bağlı olmayan məsələlərdə də onlara diqqət yetirmədirlər.

Effektiv kommunikasiya motivasiya edən liderlərin keyfiyyətləri xüsusən də həvəsləndirici liderlərin bir sıra şəxsi xüsusiyyətləri və davranış nümunələri var ki, bu da onlara öz komandasını inamla idarə etməyə və işçiləri nailiyyətlər əldə etməyə ruhlandırmağa imkan verir. “Effektiv kommunikasiya konkret ünvanlara yönəlir, bu təkcə ayrı-ayrı insanlara deyil, qruplara və təşkilatla-ra imkan verir ki, yüksək səviyyədə əlaqələr qursunlar.”(7.26). Onların arasında konstruktiv ünsiyyət bacarıqlarına malik olma xüsusiyyəti olan iderlər görmə, məqsədlər və gözləntiləri aydın və qısa şəkildə çatdırmağı bacarırlar. Effektiv kommunikasiya nəticəsi olaraq onlar işçilərin rəylərini dinləyir və müntəzəm müsbət münasibət göstərilir. Optimizm əhval-ruhiyyəsi komandanı ruhlandırmağa kömək edir və hətta çətin anlarda belə diqqəti hədəflərə yönəltməyə istiqamətləndirir. Liderin mükəmməl işçilərə inamla və yeni çağırışların öhdəsindən gəlmək istəyi ilə enerji verir, nəticədə çeviklik nümayiş etdirir.

Adətən, həvəsləndirilmiş liderlər dəyişən şəraitə uyğunlaşa bilir, yenilikləri izləyir, maraqlı ideya və yanaşmaları qəbul edir və işçiləri çərçivədən kənarında düşünməyə və irəli addım atmağa təşviq edir. “Beynimiz elə qurulub ki, biz yeni məlumat almağa çalışırıq. Bu məlumat hazırda bizim üçün faydalı olmasa belə, müsbət emosiyalar yaşayırıq. Maraqlı, idrak və yaradıcılıq beynin ən mühüm xüsusiyyətləridir”. (2) Bu maraqlı emosional intellektin də yaradıcısıdır. İnkişaf etmiş emosional intellekt həmkarların hissələrini və motivlərini başa düşmək üçün açar rolunu oynamalıdır. Eyni zamanda, komandanı motivasiya edə bilən liderlər məqsədyönlü olmaqla yanaşı, məqsədlərinə çatmağa da inamlı olmalıdırlar. Bundan əlavə, onlar qarşıya ölçülə bilən məqsədlər qoyulmalı və onlara nail olmaq

üçün çalışmalıdırlar. İnkişafa doğru irəliləmək də vacib elementlərdən hesab olunur. Bu cür insanlar daim cəmiyyətdə gedən dəyişikliklərə diqqət edir, sahə elmləri ilə maraqlanırlar, öyrənməyə çalışırlar, şəxsi və peşəkar inkişafa can atırlar. Onlar öyrənmək və inkişaf etmək üçün yeni imkanlar axtarırlar, öz komandalarını da eyni şeyi etməyə təşviq edirlər.

Həvəsləndirici lider təkcə nəticələrə deyil, həm də insanlara diqqət verdiyinizi nümayiş etdirmək vacib hesab olunur. Eyni zamanda məqsədin əldə olunmasını gözləmədən həmkarlarınızın necə təkmilləşdiyini qeyd etməli, bunu ardıcıl və müntəzəm olaraq həyata keçirməlisiniz. Əlbəttə, gündəlik işin ritmində bunu etmək asan deyil, çünki yavaşlamaları, dəyişiklikləri dəyərləndirmək lazım gələcək. Bununla belə, bir sıra rutin proseslərə qarışmamalı, insanlara söylərinin dəyərli olduğunu və hər kəsin töhfəsinin vacib olduğunu göstərmək tövsiyə olunur. Komanda üzvlərini əllərindən gələni etdiklərinə, işlərinə həvəsli olduqlarına və fədakar olduqlarına görə yaxından maraqlanmaq gərəkdir. Unutmaq olmaz ki, mükafatlar insanlara müsbət münasibəti aşılayır və motivasiya edən lider buna çalışmalıdır.” Danışmalar sərt və yumşaq mövqeyi ilə seçilir. Sərt qərara alınmış mövqeyə sadıq qalmaq nəzərdə tutur, yumşaq üsul isə razılaşmaya nail olmaq üçün qarşılıqlı güzəştlər vasitəsilə danışmalar aparmağa istiqamətlənir. Tərəflərdən birinin yumşaq üsul seçimi sərt üsulun tərəfdarı üçün zəif hesab olunur...(8.67)Başqalarını tərifləmək, hətta bir şey etdiyinə görə də bəzən çətin ola bilər, şəxsi narahatlığı aradan qaldırmaq və tanınmağın bizə deyil, başqalarına aid olduğunu dərk etməyi tələb edir. “Hazırda xarici dünya şirkətə maksimum təzyiqlə göstərir ki, bu da özünü sürətdə, çeviklikdə, qeyri-müəyyən situasiyada özünü aparma bacarığında özünü göstərir. Bu çağırışlara cavab verən liderlər təşkilatlara ehtiyac duyurlar. Uğurlu Amerika şirkətləri hər il işçilərinin hər bir potensial liderini inkişaf etdirmək üçün minlərlə dollar xərcləyirlər və yüksək səviyyəli lider üçün rəqəm on minlərlə dollardır”.(3) Bu baxımdan komandanı həvəsləndirmək və ruhlandırmaq üçün ilk addım şirkətin gələcəyi üçün həm iddialı, həm də əldə edilə bilən aydın mənzərəni ifadə etməkdir. Görüntü aydın və ruhlandırıcı olmalıdır ki, komandadakı hər kəs bunu hiss etsin. Effektiv lider bu vizyonu-görüntünü komandaya çatdırır, işçiləri ona nail olmaq prosesinə cəlb edir. Uğurun açarı liderin öz vizyonunu komandaya çatdırmaq bacarığıdır ki, hər kəs öz rolunu və gözləntilərini başa düşsün. Rəhbər hər bir işçidən hansı töhfənin tələb olunduğunu, hansı vəzifələrin həll edilməli olduğunu və hansı konkret nəticələrə nail olmaq üçün nəyi göstərməli olduğunu izah etməlidir. Aydın məqsədlər və ölçülə bilən göstəricilər komandanı diqqət mərkəzində saxlayır və ən yaxşı söylərinə diqqət yetirir.İşçilərin görmə inkişafı prosesinə cəlb edilməsi vacibdir. Komanda üzvləri özlərini iştirakda hiss etdikdə və onların fikirləri qiymətləndirildikdə, onlar daha çox həvəslənir və ümumi məqsədə sadıq olurlar.

İddialı, həm də real məqsədlər komandanı böyüməyə və təkmilləşdirməyə ruhlandırır. Üstəlik, lazımi söylər göstərsəniz, bu cür məqsədlərə nail olmaq olar. Rolları və gözləntiləri aydınlaşdırmaqla, lider hər bir işçiyə fərdi töhfələrinin

komandanın və bütövlükdə şirkətin ümumi uğuruna necə təsir etdiyini anlamağa kömək edir.

Güvən, açıqlıq və müsbət münasibət mühiti yaratmaq komandada inam, açıqlıq və müsbət münasibət mühiti üçün liderin ən vacib vəzifələrindən biridir. Belə mühit işçilərin motivasiyasını və məşğulluğunu artırmağa kömək edir, onların yaradıcı potensialını üzə çıxarır və ümumi məqsədlərə çatmağa sövq edir. Açıq ünsiyyət və konstruktiv rəy etimad mühitinin təməl daşlarıdır. Lider müzakirə üçün təhlükəsiz məkan yaratmaqla sərbəst fikir və fikir mübadiləsini təşviq etməlidir. Hər kəsin öz sözünü deyə bilməsi üçün müntəzəm görüşlər komandanın işini təşviq etməli və anlaşılmaqların qarşısını almalıdır. Bundan əlavə, həm müsbət, həm də konstruktiv tənqidi açıq və dürüst rəy bildirmək menecerin məsuliyyətidir. İşçilərin yaxşı görülən iş görə təriflənməsi özünə inamı artırır və onları gələcək uğurları üçün motivasiya edir. Eyni zamanda, konstruktiv tənqid insanı qayğının təzahürü olaraq inkişaf və təkmilləşmə sahələrini müəyyənləşdirməyə kömək edir. İşçilərə qayğı, hörmət göstərmək və onların nailiyyətlərini tanımaq da müsbət mühitin yaradılmasında əsas rol oynayır. Lider komandanın hər bir üzvünə dəyər verdiyini, işdən kənar həyatı ilə maraqlandığını və çətin vəziyyətlərdə onlara dəstək olmağa hazır olduğunu göstərməlidir.

Liderin ümumi iş sədiqliyi və şəxsi nümunə nümayiş etdirməsi də liderin ruh yüksəkliyi və enerjisi komandanı ruhlandırır. Bu zaman işçilər ümumi məqsədlərə çatmaq üçün fədakarcasına çalışmaq, maneələri dəf edir, öz liderini görəndə onun ehtirası və motivasiyası ilə yeni enerji alırlar. Təbii ki, tək həvəs də kifayət deyil. Bu baxımdan liderlik bacarıqlarını, emosional zəka və ünsiyyət bacarıqlarını daim inkişaf etdirmək lazımdır.

Liderin özünü təkmilləşdirməsi şəxsi inkişafın davamlı bir proses olduğunu nümayiş etdirərək komanda üçün nümunədir. Liderin inkişaf arzusunu görəndə işçilər ondan nümunə götürməyə həvəslənirlər.

Effektiv lider sənayedəki mövcud tendensiyalardan da xəbərdar olmalıdır. Bu, ona əsaslandırılmış qərarlar qəbul etməyə, riskləri qabaqcadan görməyə və strategiyaları dəyişən bazara uyğunlaşdırmağa imkan verir. Dəyişiklik lider komandada yaradıcılıq və innovasiyaya ilham verir.

Misal olaraq dünyada məşhur şirkətlərdən olan "Maqnit" şəbəkəsinin yaradıcısı Sergey Qalitski mütəmadi olaraq mağazalara baş çəkir və işçilərlə ünsiyyət qurur, idarəçiliyin cəlb olunmasının nümunəsini göstərirdi. Yaxud Microsoft-un baş direktoru Satya Nadella şəxsi inkişaf mədəniyyətini fəal şəkildə təbliğ edir: o, işçilər üçün video dərslər, vebinarlar və təlimlər yazır.

Bundan əlavə, lider keyfiyyətləri həmkarları həvəsləndirmək əsas peşəkar vacib məsələlərdən biridir.

D.Denison modelinə əsaslanaraq, bu tədqiqat korporativ mədəniyyətin beş faktorlu modelini təklif edir, o cümlədən: 1) şirkətin strategiyasını, məqsəd və vəzifələrini, imicini müəyyən edən missiya;2) şirkətin müştəriyə diqqətini, şirkətin uğurunu təmin edən xarici mühitə uyğunlaşmasını nəzərdə tutan uyğunlaşma;3)

şirkət daxilində qarşılıqlı fəaliyyətə diqqət kimi ardıcılıq; səlahiyyətlərin bölüşdürülməsi;4) təşkilatda fərdin diqqət mərkəzində olması; 5) liderin rolu.(1.58)

Menecer hər şeyi koordinasiya edən və təmin edən əsas şəxsdir. Geniş çeşidli tapşırıqlar menecer tərəfindən həll edilir. Şirkətin bazardakı imici ondan çox asılıdır. O şirkətinin dəyərlərini daimi olaraq çatdırır və buna görə korporativ mədəniyyətin ayrılmaz hissəsidir.

Bəli, əsl ilham liderin şirkətin dəyərlərinə uyğun gələn gündəlik hərəkətlərində gəlir. Ümumi işə sadıqlıq, özünü təkmilləşdirmək və şəxsi nümunə nümayiş etdirmək liderə komandanı əla nəticələr əldə etməyə həvəsləndirməyə imkan verir.

ƏDƏBİYYAT

1. Denison D., MakAulif K., Xoşşberq R. İzmenenie korporativnoy kulğturi v orqanizatüiəx. – SPb.: Piter, 2013. – 192 s.

2. <https://blog.bitobe.ru/article/biologicheskie-motivatory/>

3. <https://xn--k1agabcgeel5g.xn--p1ai/%D0%>

4. https://www.cfin.ru/management/people/motivation/Authentic_Leadership

5. <https://www.b17.ru/article/309804/>

6. Allan və Barbara Piz. Bədən dili haqqında mükəmməl kitab (tərcümə edən: Ruzanna Rəşid qızı). Bakı: “Qanun” nəşriyyatı, 2020, 384 səh.

7. İ.Hacıyeva, N.Məmmədova, S.Seyidova Azərbaycan dilində işgüzar və akademik kommunikasiya. Ali məktəblər üçün dərslik, Bakı: Adiloölu nəşri, 2024, 302 səh.

8. N.Məmmədli Azərbaycan dilində işgüzar və akademik kommunikasiya (dərslik). Bakı: “Elm və təhsil”, 2021, 512 səh.

LEADERSHIP AND MOTIVATION SUMMARY

Leadership requires the ability to motivate and inspire people around you to work productively. Here, the issue of motivation plays a key role, which ultimately has a significant impact on the success of the organization.

Motivational leadership has a positive effect on both the employees of a particular department and the organization as a whole. It is necessary to encourage and promote the development of employees. A diligent leader, a good leader constantly pushes employees to develop skills and gain new knowledge, and a motivating leader creates conditions for employees to work on themselves. Motivated leaders are able to adapt to changing circumstances, follow innovations, use interesting ideas and approaches, and encourage employees to think outside the box and take a step forward. The key to success is the leader's ability to convey his vision to the team so that everyone understands his role and expectations. The leader must explain what contribution is required from each employee, what tasks need to be solved and what specific results they should strive for. Yes, real inspiration comes

from the daily actions of the leader that are consistent with the values of the company. Dedication to a common cause, self-improvement and personal example allow a leader to motivate the team to achieve excellent results.

Key words: *leadership, company culture, motivational leadership, motivational leader, key to success, positive attitude, confident, effective leader.*

ЛИДЕРСТВО И МОТИВАЦИЯ РЕЗЮМЕ

Лидерство требует способности мотивировать и вдохновлять людей вокруг себя на продуктивную работу. Здесь ключевую роль играет вопрос мотивации, который в конечном итоге оказывает существенное влияние на успех организации.

Мотивационное лидерство оказывает положительное влияние как на сотрудников конкретного подразделения, так и на организацию в целом. Необходимо поощрять и способствовать развитию сотрудников. Старательный руководитель, хороший руководитель постоянно подталкивает сотрудников к развитию навыков и получению новых знаний, а мотивирующий руководитель создает условия для работы сотрудников над собой. Мотивированные лидеры способны адаптироваться к меняющимся обстоятельствам, следить за инновациями, использовать интересные идеи и подходы, а также побуждать сотрудников мыслить нестандартно и делать шаг вперед. Ключом к успеху является способность лидера донести свое видение до команды, чтобы каждый понимал свою роль и ожидания. Руководитель должен объяснить, какой вклад требуется от каждого сотрудника, какие задачи необходимо решить и к каким конкретным результатам они должны стремиться. Да, настоящее вдохновение исходит от ежедневных действий лидера, которые соответствуют ценностям компании. Преданность общему делу, самосовершенствование и личный пример позволяют лидеру мотивировать коллектив на достижение отличных результатов.

Ключевые слова: *лидерство, культура компании, мотивационное лидерство, мотивационный лидер, ключ к успеху, позитивный настрой, уверенный, эффективный лидер.*