

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирский государственный педагогический университет
им. М. Акмуллы»
(ФГБОУ ВО «БГПУ им. М. Акмуллы»)

Н.Н. МОИСЕЕВА, Л.В. ЛЯМИНА

ЛИДЕРСТВО КАК КЛЮЧЕВАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ В ИСЛАМСКОМ
ОБРАЗОВАНИИ
ХРЕСТОМАТИЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ ИСЛАМСКАЯ ЭТИКА (АХЛЯК)

Уфа 2018

УДК 37.01:28+28-044:44

ББК 86.38-67

М 77

Учебное пособие подготовлено в рамках реализации Плана мероприятий по обеспечению подготовки специалистов с углубленным знанием истории и культуры ислама в 2017-2020 годах, утвержденного Распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 ноября 2016 г. № 2452-р.

Моисеева Н.Н. Лидерство как ключевая компетенция в исламском образовании [Текст]: хрестоматия по дисциплине Исламская этика (Ахляк), Н.Н Моисеева, Л.В. Лямина. – Уфа: Изд-во БГПУ, 2018. – 153 с.

Представленная работа содержит уникальный материал, посвященный проблеме лидерского потенциала мусульман в контексте формирования лидерских качеств в исламе. С целью осмысления поднятой проблематики в хрестоматии представлены практики, объясняющие процесс развития лидерского потенциала. Представлены лидерские компетенции современных руководителей в управлении человеческими ресурсами.

В хрестоматии раскрывается сущность и специфика нравственного фундамента лидерства в исламе на примере системно подобранных статей известных ученых, религиозных и политических деятелей, освещающих различные аспекты и актуальные вопросы формирования лидерской компетенции. Представлен раздел политического лидерства в аспекте современных религиозных проблем.

Хрестоматия рекомендована преподавателям и студентам исламских образовательных учреждений, желающим получить более разностороннее представление о феномене лидерства.

Авторы-составители: *Моисеева Н.Н., канд. псих. наук, Лямина Л.В., канд. псих. наук.*

Рецензенты:

Аришина Э.С. – канд. пед. н., доц.;

Малахов И.З. – директор Исламского колледжа им. М. Султановой ЦРО ДУМ РБ.

© Издательство БГПУ, 2018
© Моисеева Н.Н., Лямина Л.В., 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
СЛОВО К ЧИТАТЕЛЮ	5
ГЛАВА I. ПОЛИТИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО В АСПЕКТЕ СОВРЕМЕННЫХ РЕЛИГИОЗНЫХ ПРОБЛЕМ	9
Л.Я. Орлова	12
Ретроспектива политического лидерства	
Е.М. Рогожина	17
Политическое лидерство в западной, исламской и российской политико-культурных традициях: сравнительный анализ	
Н.В. Фрейк	25
Политическая харизма: обзор зарубежных концепций	
ГЛАВА II. НРАВСТВЕННЫЙ ФУНДАМЕНТ ЛИДЕРСТВА В ИСЛАМЕ	49
Демографические прогнозы Pew Research Center как часть проекта Pew-Templeton Global Religious Futures, посвященные анализу религиозных изменений по всему миру	49
Будущее мировых религий: прогнозы 2010-2050	
А.К. Дианин-Хавард	58
Нравственное лидерство – путь формирования личности	
ГЛАВА III. ЛИДЕРСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	71
Функции лидера	71
И.А Савченко	79
Онтология лидерства в зарубежной науке: концепции и подходы	
В.Н. Вавилкин, Л.В. Ануфриенко	87
История изучения лидерских качеств у зарубежных и отечественных авторов	
Л.Н. Коньшева	93
Лидерские качества личности и условия их формирования: историко-педагогический аспект	
Н.В. Черепанова, Л.Р. Тухватулина	101
Этика лидерства в современном управлении	

Д.В. Хмельник	110
Формирование компетенций лидера у будущих управленцев	
О.В. Евтихов	113
Особенности формирования лидерского образа руководителя как организационного лидера	
М.И. Марьин, Л.Е. Киселева	117
Лидерский статус руководителя и методы его диагностики	
С.О. Пожарский	122
Развитие лидерских качеств руководителей в процессе социально- психологического тренинга	
В.И. Колношенко, О.В. Колношенко	127
Проблема лидерства в современном менеджменте	
ГЛОССАРИЙ	136
ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА	149

Введение

СЛОВО К ЧИТАТЕЛЮ

Вы открыли хрестоматию по дисциплине Исламская этика (Ахляк), которая задумана как учебное пособие для учителей и учащихся исламских школ, лицеев, гимназий, колледжей и университетов, действующих имамов. Надеемся, что данная книга принесет пользу всякому ее читателю.

Целью данной книги является освещение основных исламских принципов по вопросам лидерства. Мы постарались дать по возможности объективные и исторически конкретные сведения об исламе и о Пророке Мухаммаде (С.А.С.), что бы вы сами смогли посмотреть на разные события, произошедшие много веков назад и события современности, через призму психологии и сравнить их. Ведь мир изменчив. В жизни постоянно появляется новое и к этому новому всегда должен быть свой подход, своё отношение.

В хрестоматии мы приводим выдержки из аятов священного Корана, Сунны, хадисов и высказываний великих учёных, для подтверждения наших раздумий и умозаключений.

Искренне верим, что прочтение хрестоматии, будет полезно не только для мусульман, но и для широкого круга читателей.

Ислам как религиозно-социальная система придает большое значение знаниям и имеет своей целью борьбу с невежеством и тьмой безграмотности. В первых аятах, которые ниспослал Всемогущий Аллах, через своего Посланника Мухаммада (С.А.С.) всему человечеству повелевается следующее: *«Читай с именем Господа твоего, Который сотворил. Сотворил человека из сгустка крови. Читай [просвещайся, всесторонне развивайся]. Господь твой наищедрейший [о чем не следует забывать, преодолевая трудности и лишения, а также когда приобщаешь себя к новым знаниям, что на первых порах кажется невыносимо тяжёлым]. [Господь твой] Который научил перу [научил человека письменности; заложил в нем способность писать и читать]» (Св. Коран, 96:1-4).*

Повеление «читай» в первом же Божественном откровении повторяется два раза, что показывает, насколько религия Ислам придает большое значение знаниям, обучению и изучению наук. Пророк Мухаммад (С.А.С.) порой обращался ко Всевышнему с мольбой: *«Господи, помоги мне извлечь пользу из того, чему Ты меня научил; научи тому, что окажется полезным для меня; приумножь мои знания. Я благодарен Тебе за все и прошу удалить от состояния обитателей Ада [от всего того, что приближает к нему]»[1].*

Актуальность

Исследование политического лидерства в исламе актуально для современной психологической и политической науки по ряду причин. Во-первых, ценным представляется возобновление серьезного рассмотрения проблемы как такового политического лидерства в современном мире. Во-вторых, в политической науке остается нерешенной проблема универсальности политических феноменов, в том числе и лидерства, в обществах с различной политической культурой. В-третьих, тематика исследовательской деятельности, связанная с исламом или т.н. исламским миром, в последнее время становится все более актуальной в контексте глобальных политических процессов.

Постановка проблемы

Центральной проблемой исследования является вопрос о том, в чем специфика социального института политического лидерства в исламе, рассматриваемого в качестве политической культуры. Решение подобной проблемы проясняет многие фундаментальные паттерны и ключевые концепты современной политики в исламском обществе, позволит очертить определенный потенциальный круг значений политических процессов и институтов, связанных с политическим и государственным лидерством.

Подобное рассмотрение институтов политического лидерства в контексте их связи с исламом позволит легче найти ответ, чем является современное общество, какова его политическая культура.

Политическое лидерство в западной, исламской и российской политикокультурных традициях. Современный мир с его, несомненно, активной политической жизнью и быстро меняющимися реалиями, нуждается в тщательном изучении сферы политики и такого важного её звена, как политическое лидерство. Политические отношения общества априори порождают феномен политического лидерства, как необходимое и обоснованное глубокими политико-культурными, религиозными, а также социально-экономическими причинами явление. Политическое лидерство, таким образом, играет ключевую роль в организации любого политического процесса, вследствие чего его актуальность неоспорима, а феномен политического лидерства, его модели и концепции представляют собой интересный предмет для изучения не только ученых-политологов, но и исследователей иных областей научных знаний.

Объектом профессиональной деятельности обучающихся, освоивших хрестоматию, является политическое лидерство в контексте их связи с шиитским исламом.

Видом профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся, освоившие хрестоматию, является представительско-посредническая, социально-практическая, консультативная, организационно-управленческая, культурно-просветительская.

Обучающийся, в результате освоения хрестоматии, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

- реализация социально-культурных, духовных программ, связанных с сохранением высших моральных ценностей и совершенствованием духовно-нравственной ситуации в обществе;

- формирование воспитательной и этической составляющей в рамках реализуемых социально-культурных проектов;

- использование в практике управления социокультурной сферы знание теоретических основ профессиональной духовной этики в соответствии с нормами ислама;

- ответственно и рационально оценивать последствия принимаемых организационно-управленческих решений;

- организация совместной профессиональной деятельности и сотрудничества на всех ступенях исламского образования;

- находить нестандартные решения моральных и этических проблем;

Обучающийся, в ходе освоения хрестоматии, должен овладеть следующими компетенциями:

общекультурными:

- способность выстраивать и реализовывать перспективные линии интеллектуального, культурного, нравственного, физического и профессионального саморазвития и самосовершенствования (ОК-1);

- способность работать самостоятельно и в коллективе, руководить людьми (ОК-2);

- готовность к установлению и поддержанию социальных отношений на высоком культурном уровне, способность критически переосмысливать свой социальный опыт (ОК-3);

- способность приобретать и интерпретировать с использованием современных информационных и образовательных технологий новые знания по лидерству, политическому лидерству (ОК-4);

общепрофессиональными:

- способность профессионально и объективно рассматривать морально-этические проблемы политического лидерства в рамках мусульманских религиозных традиций (ОПК-1);

- способность владения навыками подготовки и проведения лекций, проповедей по различным этическим вопросам;

профессиональными:

- способность вести просветительскую деятельность (ПК-1);

- способность использовать современные информационные технологии для решения поставленных профессиональных задач (в соответствии с профильной направленностью) (ПК-2);

- способность использовать базовые знания в области лидерства (ПК-3);

- способность соотносить полученные знания со своим личным духовным опытом и использовать их на благо личного нравственного

совершенствования и в воспитательных целях; выступить в качестве эксперта в области религиозной этики, содействуя улучшению нравственного климата в обществе (ПК-4).

Глава 1. Политическое лидерство в аспекте современных религиозных проблем

В работе с концептуальных позиций философии устойчивого развития общества проблема политического лидерства рассматривается как один из важнейших адаптационных механизмов, эффективностью которого во многом определяется стабильность и характер развития общественных систем в мировом сообществе, и в России – в частности. Исторические личности, с которыми отождествляется политическое лидерство, являлись лицом государства и его политических элит, выступая тем самым как гарантом внутренней и международной стабильности, так и отсутствием таковой. И в прошлом, и (особенно!) в настоящее время, когда формирование гражданского общества в России еще находится на начальной стадии, личные качества и образы представителей политической элиты вызывают повышенный интерес со стороны политиков и политологов.

Политическая история нынешнего столетия убедительно опровергла гипотезы некоторых исследователей, предсказывавших уменьшение роли персоналий по сравнению с влиянием партийных и иных организационных структур на характер и динамику политического процесса. Напротив, статусные, идейные, психологические (личностные) черты и характеристики политических лидеров XX столетия России продемонстрировали устойчивое доминирующее влияние последних на выбор альтернатив политического развития общества, принятие судьбоносных для государства и народов управленческих решений.

Изучение проблемы политического лидерства – объективная потребность научного познания взаимодействия публичной политической власти и общества, которая возрастает в переходные этапы развития общества, когда ослабевают механизмы государственно-политического управления. Именно политический лидер в этих условиях нередко является консолидатором общества, фактором сохранения целостности его, легитимности режима правления.

Характерной особенностью проблемы политического лидера в России заключается и в том, что в странах СНГ сложилась связка «партия – лидер», т. е. население идентифицирует политического лидера с руководимой им партией, таким образом, в России побеждает не сложная политическая или экономическая программа, а типаж самого лидера, его имидж. Характерный пример – письмо в «Независимую газету» одного из её читателей: «Я голосовал за «Единство». Не за движение или блок. Я голосовал за стоящего за ним В. Путина. Я выдал лично ему, а не стоящей за его спиной партии, аванс доверия».

Особенность изучения проблемы лидерства в России заключается и в особой российской ментальности, для которой характерна буквально мистическая вера в лидера, идентификация его с «отцом», «царем» и проч.

В условиях общественных преобразований, когда власть перестает быть анонимной, резко повышается личная ответственность лидера перед обществом за управленческие результаты. В этой связи значительно выросло внимание к личности политических лидеров, так как ясно, что формальные и сущностные характеристики лидерства определяются не только внешними факторами, институционализированными механизмами, но и так называемыми внутренними факторами, а именно: самой личностью лидера, его эмоциональными, социальными, функциональными характеристиками, имиджем.

Таким образом, можно сделать вывод, что вопрос о роли политического лидера, формировании им имиджа, адекватного социальному запросу, выбора стиля политического управления есть многосторонняя теоретическая и актуальная практическая проблема, что, собственно, актуализирует подход к проблеме политического лидерства именно с политологической точки зрения. Этот подход определяет следующие направления исследования по данной теме:

Политическое лидерство как феномен общественной политической жизни, связанный с осуществлением властных функций;

Процесс формирования позитивного имиджа политического лидера;

Выбор стиля и методов современного политического управления.

Лидерство, в том числе политическое – одна из фундаментальных тем социально-философской и политической мысли, так или иначе разрабатываемых с первых шагов рефлексии человека, его размышлений над устройством общества и государства. Лидерство стало популярным сюжетом исследований в связи с возникновением публичной политики, ее демократизацией, возрастанием в ней роли больших социальных групп, становлением массового общества, развитием массовых коммуникаций.

Политическое лидерство заняло значимое место в общественно-политической жизни, превратилось в публичное дело, что породило потребность его осмысления как феномена гражданского общества.

В ряду мыслителей, чьи труды стали классическими в исследовании политического лидерства, следует назвать Н. Макиавелли, Т. Гоббса, Ф. Ницше, К. Маркса, Г. Лебона, М. Вебера, Г.В. Плеханова, В.И. Ленина, Г. Тарда, З. Фрейда, Г. Лассуэлла, Э. Фромма, М. Фуко и др. В том числе благодаря им теория политического лидерства постоянно эволюционировала и к настоящему времени представляет собой обширную доктрину с многообразием подходов, обусловленных различным пониманием природы власти и властвующих.

Некоторые из интересующих нас аспектов темы политического лидерства затронуты в трудах современных отечественных философов, политологов, социологов, психологов, специалистов в области теории и практики управления. В частности, серьезный вклад в разработку проблематики политического лидерства в широком социально-философском контексте внесли такие исследователи, как Г.М. Андреева, М.Н. Афанасьев,

Г.К. Ашин, О.В. Гаман-Голутвина, Л.Я. Гозман, Г.Г. Дилигенский, И.Е. Дискин, И.Г. Дубов, Е.В. Егорова-Гантман, Н.А. Зенькович, В.Г. Игнатов, В.В. Ильин, М.В. Ильин, И.Ю. Киселев, Н.А. Косолапов, М.И. Кодин, О.В. Крыштановская, Н.Ю. Лапина, А.Н. Леонтьев, Д.В. Ольшанский, Е.В. Охотский, А.С. Панарин, Я.А. Пляйс, В.П. Пугачев, А.В. Понделков, Д.Е. Слизовский, Г.В. Шахназаров, Е.Б. Шестопал и др.

Среди зарубежных исследований, касающихся интересующей нас проблематики, ценными, сохраняющими теоретико-методологическую и практически-политическую актуальность, являются труды Х. Арендт, Р. Арона, Ж. Блонделя, Р. Даля, М. Джиласа, Э. Канетти, А. Лейпхарта, Л. Зидентопа, Ж.-Ф. Лиотара, Н. Лумана, К. Лэша, К. Манхейма, Ч. Миллса, Р. Михельса, С. Московичи, Х. Ортега-и-Гассета, К. Поппера, В. Райха, Ю. Хабермаса, Ф. Хайека, Г. Шиллера, А. Турена и др.

Политическое лидерство в конкретную историческую эпоху и в той или иной стране характеризуется своим собственным набором ресурсов, отличным от набора ресурсов лидера в другой стране и в другое время. Ресурсоемкость политического лидерства, от характеристик которой, в конечном счете, зависит итоговый результат деятельности лидера, то есть ее эффективность или неэффективность определяется также текущими параметрами и уже достигнутым уровнем развития политической сферы жизни социума. Тем самым основной категорией оценки ресурсоемкости является достаточность ресурсов лидера для достижения поставленных целей в ту или иную эпоху в условиях конкретных общественно-политических реалий. Ресурсы, пригодные для достижения целей политического лидера в прошлом, могут быть недостаточны для достижения целей лидера в настоящем или непригодны вовсе. Наблюдающиеся рост динамики и усложнение общественно-политических реалий на современном этапе с неизбежностью влияют и на ресурсоемкость политического лидерства, которая в общем и целом имеет тенденцию к повышению.

В условиях современных угроз и вызовов (глобализация, всплеск международного терроризма, трансформация мировой политической системы, девальвация норм международного права, ослабление традиционных и появление новых политических субъектов и т.д.) политическое лидерство в его конкретных типах, формах, стилях, механизмах осуществления и т.п. может быть не только фактором сглаживания негативных моментов, преодоления кризисных явлений, но и предпосылкой перехода к качественно новой стадии развития социума, к широкому внедрению инновационных моделей функционирования важнейших сфер его жизнедеятельности. Вместе с тем, далеко не всегда представляется возможным определить степень эффективности той или иной политики лидера, объективно и всесторонне проанализировать предполагаемые издержки и побочные эффекты этой политики, детально спрогнозировать ожидаемые угрозы и вызовы от применения ресурсов, задействованных лидером. Кроме того, отдельной проблемой, имеющей

конкретные измерения и преломления, всегда являлись и продолжают оставаться личные интересы и интенции политического лидера и их соотношение с приоритетами и потребностями всего общества.

В условиях авторитарной модернизации, когда роль лидера в процессах демократического транзита является решающей, в случае принятия принципов и ценностей демократии в качестве главного вектора развития социума имеет место предопределенность ситуации, в которой для достижения поставленных целей с неизбежностью должно произойти искусственное «рождение» гражданского общества при сильном лидерстве.

Однако грань между таким состоянием политики, когда вмешательство лидера ограничивается лишь некоторой направляющей ролью в формировании демократических институтов и гражданского общества, и ситуацией, когда происходит фактическое «подминание» под лидера гражданского общества и его институтов (которые, получается, существуют в большей степени формально, чем реально), очень тонка и прерывиста. Тем самым политическое лидерство следует рассматривать не только как результат развития гражданского общества, достижения его институтами определенной степени зрелости, но и как предпосылку, фактор формирования этого самого гражданского общества. Это особенно подходит к случаям демократического транзита, перехода от тоталитаризма к демократии посредством авторитарной модернизации.

Таким образом, природа политического лидерства диалектична. Политическое лидерство – и причина, и следствие одновременно; оно несет в себе и позитивные, и негативные черты, опирается на как актуальные, так и потенциальные ресурсы, имеет текущие и отложенные результаты, непосредственно ощутимые и отдаленные эффекты.

Ретроспектива политического лидерства

Л.Я. Орлова

Университет ИТМО профессор,

зав. кафедрой социологии доктор социологических наук

Аннотация. Дано понятие политического лидерства в контексте исторического развития взглядов на власть, управление. Сравнительная характеристика теорий лидерства показывает смену акцентов в понимании и назначении лидера.

Общепризнано, что впервые понятие лидерства появилось в глубокой древности. Так, уже античные философы Плутарх и Геродот уделяли много внимания именно политическим лидерам, признавая в них героев и тружеников истории. Из эпохи Возрождения в этом отношении особенно интересны взгляды Никколо Макиавелли. Выступая против феодальной раздробленности Италии, он связывал надежды на объединение страны с лидером, обладающим политическими способностями и военным талантом. Правитель должен знать главные стимулы человеческой деятельности. По

Макиавелли, это власть и обладание имуществом. Он должен изучить вкусы, склонности подданных и благодаря этому господствовать над людьми.

Понимая власть как способ подавления, Макиавелли вычленяет здесь два фактора: вхождение во власть и удержание власти. В условиях, когда изменяется естественный ход событий, а лидер становится во главе грядущих изменений, вся власть должна быть сосредоточена у него. Медлить здесь, по его мнению, нельзя.

Однако мало взять власть, надо эту власть удержать. А этому противостоят значительные силы, в первую очередь – подавленные сословия. Люди, отмечает Н. Макиавелли, веря, что новый правитель окажется лучше, охотно восстают против старого, но вскоре они на опыте убеждаются, что обманулись, ибо новый правитель окажется хуже старого. В качестве методов и средств удержания власти Н. Макиавелли предлагает ужесточение, устрашение, кнут и пряник.

Существенный вклад в научное осмысление проблемы политического лидерства внес Ф. Гегель. Он писал, что цели, которые преследуют великие люди, содержат момент всеобщего. Выдающиеся руководители выражают историческую необходимость и вкладывают в ее достижение свою энергию. Хотя на первый взгляд, кажется, будто исторические события являются продуктом творчества великих людей, на самом деле последние являются выразителями потребностей общественного развития. Ф. Гегель критиковал субъективистский, волюнтаристский подход к проблеме политического лидерства, полагающий, будто великие лидеры творят историю по своему произволу, проистекающему из их психического склада и злых страстей.

Яркими представителями волюнтаристской теории лидерства, рассматривающей историю как результат творчества героических личностей, явились философы XX в. Т. Карпейль и Р.У. Эмерсон. Первый из них считал основную массу населения «убогой во всех отношениях», неспособной нормально существовать без направляющего воздействия лидеров. Подобные взгляды на политическое лидерство выражал и Р.У. Эмерсон. «Все глубокие прозрения, – писал он, – удел выдающихся индивидов».

Концепцию лидерства, оказывающую заметное влияние на последующую политическую мысль и практику, разработал Ф. Ницше. Он пытался обосновать необходимость создания высшего биологического типа – человека-лидера, сверхчеловека. «Цель человечества, – писал Ницше, – лежит в его высших представителях. Человечество должно неустанно работать, чтобы рождать отдельных великих людей – в этом и ни в чем ином состоит его задача».

Сверхчеловек, по мысли Ницше, не ограничен нормами существующей морали, стоит по ту сторону добра и зла: он может быть жестоким по отношению к другим людям и снисходительным, сдержанным, дружелюбным в отношениях с равными себе сверхчеловеками. Его отличают высокие жизненные силы и воля к власти. Это сильная, волевая, развитая и красивая личность, возвышающаяся над человеком, как тот возвышается над

обезьяной. В представлениях Ницше о сверхчеловеке отразилась дарвинская идея эволюции биологических видов. Непосредственное воздействие на современные концепции лидерства оказало творчество Г. Тарда и Лебона – французских социальных психологов XIX в. Тард пытался доказать, что основным законом социальной жизни является подражание последовательному лидеру. Большинство населения не способно к самостоятельному социальному творчеству. Единственный источник прогресса общества – открытия, сделанные инициативными личностями. Общественный прогресс обязан лидерам – изобретателям, преодолевающим косность толпы. Социальное движение осуществляется по схеме: 1) лидер-новатор борется с косностью толпы; 2) толпа увлекается нововведением; 3) толпа послушно идет за лидером, подражая ему. Без лидеров толпа – обезглавленное туловище, которое не может самостоятельно действовать. Толпа не рассуждает, она верит лидеру, находится под его влиянием.

Соотечественник Тарда – Лебон – несколько иначе рассматривает влияние лидера на массы. Он утверждает, что общество вступило в «век масс», когда главную роль в общественной жизни играет толпа. Толпа ниспровергает авторитет законных лидеров и идет за теми, кто обещает ей новую иллюзию. Лебон разрабатывает рецепты, призванные помочь лидерам «овладеть толпой: нужно злоупотреблять сильными выражениями и никогда не пробовать доказывать что-либо рассуждениями; тот, кто умеет вводить толпу в заблуждение, легко становится лидером».

Взгляды Тарда и Лебона оказали влияние на концепцию лидерства русских народников. Михайловский также объяснял взаимоотношения лидера и его последователей подражанием. При этом он считал необходимым обращать внимание на психологию не только героя, но и толпы. Лидер – это гипнотизер, превращающий толпу в автоматы, готовые идти за ним куда угодно. Неважно, является ли он злодеем или гением, лишь бы за ним шла толпа. Михайловский антиисторичен в оценке роли лидера: с его точки зрения, ставить исторического деятеля в зависимости от исторического процесса – значит умалять его личную деятельность.

В научной литературе XX в. сложилось несколько подходов к анализу такого социального феномена, как политическое лидерство. Прежде всего, это «теория черт» и ее разновидности. Она возникла под влиянием исследований английского психолога Ф. Гайотона, пытавшегося еще в начале века объяснить лидерство на основе наследственности. Основной идеей такого подхода было убеждение в том, что, если лидер обладает качествами (передающимися по наследству), отличающимися от его последователей, то эти качества можно выделить. Однако составить перечень таких качеств оказалось весьма сложной задачей. Только в 1940 г. американский психолог Кюберд составил список 79 черт, упоминаемых различными исследователями как лидерские. Среди них были названы инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм, уверенность, дружелюбие и т.д. Но ни одна из этих черт не занимала прочного места в

опросах. Так, 65% названных черт были упомянуты однажды, 16-20% – дважды, 4-5% – трижды. Такой разброс мнений американский психолог Ю. Дженнингс объяснил субъективизмом этих теорий, тем, что они, по его мнению, в большей степени отражали черты самих исследователей, чем черты лидеров.

Главным недостатком «теории черт» является выведение субъекта из контекста исторической среды. Ее сторонники игнорируют социальную природу лидерства, полагая, что определенные черты индивида срабатывают автоматически и делают определенных индивидов лидерами. Кроме того, эта теория не учитывает и то важное обстоятельство, что само выполнение функций лидера способствует развитию необходимых для этого качеств.

На смену «теории черт» пришло новое объяснение рассматриваемого феномена – социальная теория лидерства. В отличие от замкнутой на личность «теории черт», эта теория в отношении субъекта с объектом вводит конкретную ситуацию, которая детерминирует появление лидера. В различных ситуациях выделяются отдельные люди, которые превосходят других, по крайней мере, в каком-то одном качестве. Поскольку именно это качество и оказывается необходимым в данной ситуации, человек, им обладающий, становится лидером. Таким образом, идея о врожденности была отброшена, а вместо нее была принята другая крайность – идея о том, что лидер просто лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту. Свойства, черты или качества лидера сказываются относительными, поскольку лидеру в одних условиях необходимо обладать одними чертами, в других условиях – чертами прямо противоположными. Отсюда выводятся объяснения появления и смены лидеров, поскольку интуиция в обществе, социальной группе, как правило, подвержена тем или иным изменениям, а черты личности более стабильны, и лидерство может переходить от одного человека к другому.

В процессе развития общественных отношений и уяснения односторонности приведенных выше теорий появились попытки преодолеть их ограниченность. Возник некий компромиссный вариант решения проблемы, который получил название «синтетической теории лидерства» или, как его называют, реляционный подход к лидерству. Согласно синтетическому подходу, при исследовании политического лидерства учитывается целый комплекс вопросов, а именно, черты субъекта, специфические условия, в которых он действует, характер объекта, цели и задачи, стоящие перед ним. Другими словами, реляционный подход связывает три следующих переменных – лидера, ситуацию и ведомых. Такой подход внешне снимает противоречия между «теорией черт» и «ситуационной теорией». Вместе с тем остался до конца не изученным внутренний механизм увязывания лидера и ведомых, а также социальные детерминанты этого процесса.

В середине XX в. сформировалась личностно-ситуативная теория, важным направлением ее развития стала «концепция взаимодействия». Суть

ее определялась с точки зрения статуса взаимодействия и поведения индивида по отношению к другим членам группы. Лидерство рассматривалось как результат взаимодействия между личностями, а не характеристика отдельно взятого человека. В зависимости от характера эмоциональных отношений лидера с членами группы выделяются три типа лидеров:

- лидер-патриарх, по отношению к которому члены группы испытывают одновременно чувства любви и страха;
- лидер-тиран, в данном случае в эмоциональных отношениях доминирует страх подчиненных;
- идеальный или харизматический лидер, группа симпатизирует ему, любит, уважает.

Достаточно широко представлена в научной литературе по проблемам политического лидерства и психологическая концепция. З. Фрейд и его последователи рассматривали лидерство как определенный вид помешательства, невроза. По их мнению, общество делится на психически нормальных и ненормальных людей. Именно последние способны быть лидерами.

Попытка рассмотрения политического лидерства как взаимодействия специфических социальных и психологических факторов, предпринятая М. Острогорским и Р. Михельсом, нашла свое продолжение в известной концепции «харизматического лидерства» М. Вебера. Хотя М. Вебер и был критиком психологизма в социальных науках, его типология политического лидерства также базировалась на определенных психологических характеристиках объекта политического поведения. Его концепция «харизматического лидерства» основывалась на мнении, что все политические действия могут быть интерпретированы в свете их ориентации на определенные виды веры в законность существующего порядка.

Наибольшее значение для теории и практики политического лидерства имеют механизмы практического действия. Лидерство представляет собой исторически сложившуюся социальную потребность людей в организации своей деятельности. Оно фиксирует нравственно-политические отношения между субъектом и объектом политики. Поскольку политическое лидерство – процесс двухсторонний, то важно учитывать не только влияние лидера на массы людей, но и влияние людей на лидера. Последний аспект лидерства мало изучен. Вместе с тем он играет немаловажную роль во всей внутренней динамике лидерства, заключающейся в последовательном прохождении определенных периодов: возникновение установки лидера на власть; обладание лидерством; укрепление лидерства; затухание лидерства. Безусловно, представляет большой интерес анализ влияния механизма воздействия объекта политического лидерства на самого лидера применительно к каждому периоду.

Можно согласиться с В. Кара-Мурзой, который считает, что механизм формирования подлинного политического лидерства пока проходит стадию

становления. Существенным представляется тот факт, что лидеры различных уровней – губернаторы, президенты, депутаты – не представляют сегодня в достаточной мере интересы народа, не отражают подлинного состояния интересов различных социальных групп общества.

Политическое лидерство в западной, исламской и российской политико-культурных традициях: сравнительный анализ

Е.М. Рогожина
Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского
кандидат политических наук,
доцент кафедры международных отношений и политологии

Аннотация. Политическое лидерство как феномен, обоснованный глубокими политико-культурными, религиозными социально-экономическими условиями общества. Показана взаимосвязь политической культуры и политического лидерства, детерминанты при конструировании модели политического лидерства.

Современный мир с его, несомненно, активной политической жизнью и быстро меняющимися реалиями, нуждается в тщательном изучении сферы политики и такого важного её звена, как политическое лидерство. Политические отношения общества априори порождают феномен политического лидерства, как необходимое и обоснованное глубокими политико-культурными, религиозными, а также социально-экономическими причинами явление.

Политическое лидерство, таким образом, играет ключевую роль в организации любого политического процесса, вследствие чего его актуальность неоспорима, а феномен политического лидерства, его модели и концепции представляют собой интересный предмет для изучения не только ученых-политологов, но и исследователей иных областей научных знаний. На наш взгляд, специфика понимания сущности политического лидерства и традиций властных отношений в каждой стране определяется в первую очередь своеобразием формирования политической культуры государства и общества.

Впервые о влиянии политической культуры на политические процессы заговорили в середине 50-х гг. XX века американские политологи Г. Алмонд, С. Верба, С. Пай и другие. Они ввели в политическую науку политико-культурный подход, с помощью которого попытались обосновать, почему же традиционные концепции изучения сферы политики в терминах исследования государственно-правовых институтов не в состоянии объяснить многие из сторон политической реальности. Новый политикокультурный подход, став синтезом социологии, культурологии, социальной антропологии для изучения формальных и неформальных компонентов политических систем, учитывающий также национальную

политическую психологию, идеологию и менталитет народа, дал возможность по-другому посмотреть на мировые политические процессы. Он позволил ответить на ряд вопросов, в частности, почему одинаковые по своей форме социально-политические институты успешно функционируют в одних странах и совершенно неприемлемы для других, или же почему политическое лидерство в различные исторические периоды имеет тенденцию проявляться по-разному, и адекватный для какой-либо конкретной страны тип лидерства не будет с неизбежностью таким же для другого государства.

В целом политико-культурный подход позволяет понять не только реальные действия различных субъектов политики, таких, например, как правительство или государство, но и то, какова оценка и восприятие их мировым сообществом, а также другими субъектами в рамках того или иного государства. Кроме того, данный подход дает возможность с новых позиций рассматривать формы реализации политики, включая стиль и поведение политических деятелей различного уровня.

К началу XXI века сформировались несколько отличных друг от друга типов политических культур с характерными для каждого из них моделями политического лидерства, три из которых, на наш взгляд, имеют наибольшую актуальность для современного мирового политического процесса, а именно: тип политической культуры и модель политического лидерства в странах Запада, в России и в арабо-исламском мире.

В целом восприятие политического лидерства и его роль в построении властных отношений в государстве определяется тремя составляющими, которые, в свою очередь, играют ключевую роль при концептуальном оформлении особенностей любой политической культуры:

1. Религиозное происхождение. Религия в данном случае играет роль некой методологической концепции восприятия власти и политического лидерства, а также конструирования базовых ценностей общества. При этом немаловажное значение имеют этнические и так называемые мифологические особенности сознания народа, формирующие архетипы, которые, в свою очередь, находятся в диалектической взаимосвязи с религиозной системой. Таким образом, тесное переплетение данных категорий в единый конгломерат позволяет нам говорить об их ключевом значении при анализе политического лидерства применительно к любому современному цивилизованному государству и обществу.

2. Особенности культурно-исторического развития народа.

3. Структурное устройство общества и политической системы.

По мнению автора, главенствующую роль при формировании основ политического лидерства играют базовые ценности, характерные для того или иного общества. Они, в свою очередь, аккумулируются в рамках соответствующей религиозной традиции. Именно религиозный фактор главным образом влияет на процесс эволюции содержания и особенностей политического лидерства в России, на Западе, а также в странах арабо-

исламского мира в контексте соответствующей модели политической культуры.

Так, на Западе, который еще с глубокой древности выступал проектировщиком и поставщиком инновационных технологий различного толка, в том числе и социальных, большое влияние на специфику политического лидерства показал ряд отличительных черт политической культуры данного региона. При этом ключевой детерминантой при конструировании модели политического лидерства оказались ценности, сформировавшиеся в русле протестантской религии, которая сыграла основополагающую роль в образовании западной цивилизации. По мнению автора, данный вопрос наиболее полно раскрыт и изучен в работах немецкого социолога М. Вебера. Согласно его взглядам, основу политического лидерства в западном обществе образует так называемая «харизма» или «авторитет», которую М. Вебер обозначил как «божественный дар», имеющий под собой религиозно-ценностную подоплёку. Отталкиваясь от протестантской религиозной компоненты построения и оформления политико-культурных ценностей, базирующейся на принципах рациональности и логичности, М. Вебер доказывает, что именно религиозная основа протестантизма как нельзя лучше подходит для данного строительства.

Таким образом, общество и государство, формирующееся на основе такого рода религиозных ценностей, будет отличаться устойчивостью процессов функционирования всех сфер жизнедеятельности. По мнению М. Вебера, легитимный способ проявления «харизмы» – это «получение харизмы за выслугу», что возможно в случае, если политический деятель будет добросовестно и на высоком профессиональном уровне выполнять свои должностные обязанности и таким образом приобретет статус избранности. Другими словами, политическое лидерство в такого рода системе ценностей носит рациональный характер, а «харизма» выступает в теории М. Вебера как обоснование легитимности деятельности политика. Вследствие этого особые психофизические и личностно-психологические природные качества лидера рассматриваются в качестве самодостаточных оснований для легитимизации его власти, с одной стороны, а с другой – способ получения «харизмы» как опосредованной формы влияния протестантской религии на формирование западной модели политического лидерства является продуманным и рациональным.

Таким образом, действия политического лидера с такого рода «харизмой» не будут оспорены, поскольку они будут считаться правомерными и законными.

Помимо этого, на конструировании модели политического лидерства в рамках самой политической культуры стран Запада сказались также отличительные особенности структурного устройства западного общества, где исторически проектирующим характер имели частно-собственнические отношения, доминировало товарное производство, отсутствовал принцип

жесткой централизованной власти и существовало демократическое самоуправление общины, переросшее в структуру, ныне именуемую «гражданским обществом».

Таким образом, к XXI веку на Западе сформировалась особая модель демократии, в которой двигателем политических инноваций является индивид, гражданин, обладающий частной собственностью и, следовательно, определенным властным ресурсом.

Не менее важное влияние на формирование концепции политического лидерства в странах Запада оказали следующие характерные черты политической системы данного региона. Политическая система в западных государствах базируется на принципе разделения властей на три ветви: исполнительную, законодательную и судебную. При этом власть обязана быть выборной, должна осуществляться в интересах всего общества и вместе с тем регулироваться конституционными правовыми нормами, которые, в свою очередь, будут обеспечивать подчинение, как граждан, так и органов государственной власти букве закона.

Другими словами, власть такого рода будет носить легитимный характер и считаться эффективной. Поэтому политика обществ западного типа – это «игра», основанная на равенстве шансов и неопределенности конечного результата. В связи с этим политический лидер на уровне большой политики, согласно западной модели демократии, – это, прежде всего, хороший организатор, управленец, умеющий сформировать группу, объединить ее, определить цели, поставить перед обществом необходимые задачи, сформулировать программу, сплачивающую общество воедино, и обеспечить ее успешную реализацию. От лидера такого масштаба требуется в первую очередь умение консолидировать интересы широкой общественной базы власти. При таких критериях необходимо учитывать не столько личные качества лидера, сколько его способность формулировать общие для всех политические требования, обладать высокими творческими качествами, а также навыками убеждения и общения с широким кругом людей.

Таким образом, в процессе исторической эволюции в западных странах сложилась так называемая «дуалистичность формирования и реализации политического процесса», т.е. сочетание в рамках современной модели демократии западного образца светского и духовного начал, основывающееся на рациональных компонентах протестантской религии с последующим вытеснением сферы духовного и преобладанием светского в политической культуре.

Вследствие этого сфера политики, как и другие сферы существования государства, превратилась в плацдарм рационального поведения политических деятелей, не исключая при этом особого духовного/религиозного/харизматического характера политического лидерства, и сам политический лидер на уровне большой политики воспринимается на сегодняшний день как хороший

организатор/управленец/менеджер, а политика при таком подходе – это игра по воспроизводству и переделу властных полномочий.

В странах арабо-исламского мира к настоящему времени сложился отличный от Запада механизм формирования политического лидерства и построения властных отношений в государстве, а также организации политического процесса, концептуальной основой моделирования которого послужили устоявшиеся традиции ислама, законы шариата и религиозно ориентированная картина мира.

В соответствии с доминированием теократического принципа в политической культуре, государство обладает не только властно-управленческими обязанностями, но и является одновременно символом, олицетворением и носителем исламских ценностных нравственно-религиозных критериев, а также стремится управлять всеми социальными практиками. Поэтому политическая власть в таких исламских государствах и обществах может ограничиваться и контролироваться не только центральными властями, но и духовной властью в высших ценностных ориентациях. Вместе с тем вера в сакральность всего земного пространства и соответственно в необходимость осуществления принципа соборности, то есть организации светского общества по принципу религиозной общины с иерархией священник/царь/пророк и обязательным посредником между человеком и Аллахом, является неотъемлемой частью существования такого рода обществ. В этой связи ислам практически во всех странах, где его исповедуют, представляет собой не только религию, но также и образ жизни подавляющего большинства мусульман, и в значительной мере основу их цивилизационной самоидентификации. Вся мусульманская культура есть не что иное, как правовой, теологический и политический комментарий к тексту священного Корана. Поэтому категорически исключается возможность сколько-нибудь значимого руководящего статуса в исламском мире без идеологического послания, основанного на Коране и обращенного к умме – всемирной мусульманской общине.

Итак, опираясь на все вышесказанное, мы можем определить главную черту политической культуры исламских государств – фактическое слияние политической администрации и религиозной власти. Такого рода слияние светского и духовного начал в единое целое способствовало абсолютизации религиозного авторитета, с одной стороны, и снижению значения административно-бюрократической иерархии – с другой. Любой чиновник всегда и во всем должен был согласовывать свои действия с нормами шариата и Кораном, консультироваться с муджтахидами и мутакаллимами, учитывать мнения мулл, кади и других духовных авторитетов, включая даже шейхов суфиев, предводителей сект и орденов. Все это сильно сковывало административно-исполнительную власть и ограничивало ее возможности. Помимо этого, в странах арабо-исламского мира испокон веков в качестве одной из ключевых основ государственности и структурного устройства общества выступала исламская община – умма. Основополагающую роль в

жизни такого рода общины играли нормы корпоративной этики и традиции, а идеалом в подобной модели поведения являлась патерналистская модель.

Политическая система в таких государствах основывалась на принципах клиентизма и трайбализма (земляческих связях) и функционировала как иерархия властных кланов. Политический процесс же представлял собой не процесс производства власти, как на Западе, а осуществление и поддержку имманентных, естественных, устоявшихся, проверенных форм жизнедеятельного государства и общества, основанных на принципах ислама.

Вместе с тем мусульмане, как подданные исламского государства, не оспаривают и принимают справедливость государственной и общественной иерархии. Согласно политической теории ислама, именно умма дает разрешение на осуществление власти. При этом члены исламской уммы обязуются быть верными и покорными государственному правлению и власти. Само мусульманское правление рассматривается как двусторонний договор между ними. Однако, в соответствии с законами шариата, исламская община сохраняет за собой правосмещения правителя, если тот узурпирует власть. Более того, члены исламской уммы верят в сакральную миссию халифов, султанов, в право падишаха распределять «блага мира» между подданными, в их ответственность за сохранение в государстве традиционных порядков, которые обеспечивают справедливое правление власть имущих, а также поддержание спокойствия и безопасности государства, общества и его членов.

Таким образом, в исламской политической культуре сформировалась особая модель политического лидерства, где мы можем наблюдать тесное переплетение религиозного и политического лидерства в единый конгломерат, а сам политический лидер должен, прежде всего, быть правоверным мусульманином, носителем религиозного авторитета («харизмы»), а также одновременно обладать высокими нравственными качествами, полностью соответствующими исламским культурным традициям, быть «справедливым, живым, мужчиной, совершеннолетним». Следовательно, концентрация политической, духовной, экономической и социальной властей в руках одного человека оказывается настолько велика, что это может позволить ему принимать различные решения по любым вопросам, не подчиняясь никакому элементу контроля (даже если такие и имеются формально).

Россия, так же как и арабо-исламский мир, предстала в контексте исторического развития координатором духовных инициатив надэмпирического характера, включающих в себя и религиозную составляющую жизни общества.

Концептуальной основой российского политического лидерства и власти являются те морально-нравственные ценности, которые аккумулируются в рамках православного миропонимания.

В данном случае православная вера представляет собой не только стержень социального и политического единения русского общества, она издревле была той становой жилой, в рамках которой формировались соборность и государственность, как одни из основополагающих особенностей русского национального менталитета. Именно православие укрепляло не только вертикальные связи между элитой и народом, оно же связывало людей и в горизонтальные общности, постепенно образуя из многочисленных племен и народностей русскую нацию и единое государство. Кроме того, догматы православия стали важнейшей составляющей фундамента русского национального менталитета, который определил не только культурно-историческое своеобразие России, но и направление её политического развития, а также логику восприятия политической власти как таковой.

Помимо догматов православия и особенностей системы ценностей на формирование «парадоксальности» содержания восприятия российского политического лик мифологизированные образы и архетипы, нашедшие отражение в русском фольклоре, которые, в свою очередь, находятся в диалектической взаимосвязи с базирующимся на понятиях «веры» и «доверия» религиозным каноническим пониманием политической власти.

По мнению Н.Г. Щербининой, именно архетипы сформировали глубоко укоренившиеся в менталитете русского народа характеристики политического лидерства, где наиболее полно дается представление об идеальном политическом лидере.

Так, правитель является связующим звеном между Небесной и Земной сферами, проводником божественной высшей воли и одновременно ответчиком перед ней за благополучие своего народа. Политический лидер – гарант стабильности государства, надсоциальная сила, воплощение закона для всех, верховный арбитр, выразитель общих интересов. Он мудр, пронзателен, справедлив и милосерден. Им может стать только победитель. «Авторитет» («харизма») такого государственного лидера аксиоматичен и неоспорим, поскольку его власть дарована Создателем и не терпит критики.

Таким образом, мы можем наблюдать, что архаические структуры сознания оказывают безусловное влияние на их восприятие российским населением через мифологическую апперцепцию авторитета политического лидерства как лидера-героя, лидера-защитника, лидера борца.

Дополняет модель политического лидерства в России и особый, синкретический тип современной политической культуры, в котором смешались византийские политико-культурные традиции, а также элементы восточной и европейской форм государственного управления. В результате этого Российское государство исторически стало принадлежать к странам, которые ориентированы на государство больше, чем на общество. Русское общество по традиции недостаточно автономно и независимо, в нем отсутствует коллективистская форма организации, а граждане оставлены на милость и/или немилость государства и всемогущих политиков. Это

послужило укоренению среди населения убеждения в необходимости сильной государственной власти. В этой связи одной из отличительных черт политической власти в стране была и остается ее авторитарность. Государство контролирует общество путем целенаправленного формирования в стране таких социально-экономических, политических и культурных условий, при которых жизнедеятельность и развитие, как отдельного индивида, так и народа в целом оказываются поставленными в прямую зависимость от соответствующей государственной политики.

Под воздействием данных факторов в российском менталитете укоренились такие политические ценности, как высокое значение лидера в государстве и в истории народа, который должен быть посредником между обществом и властью, несомненный властный авторитет лидера, формирующийся на религиозных основах православия (то есть фактически «обожествление» правителя), апелляция в первую очередь к обычаю, а не к правовым нормам, терпение и подчинение, главенствующая роль элит и многое другое. В свою очередь, от западных цивилизаций современная Россия переняла такие политикокультурные ценности, как: государство – гарант прав и свобод личности, индивидуализм, плюрализм, индустриальный тип производственных отношений и другие.

Подводя итог, можно констатировать, что в России к политическому лидеру, согласно отечественной политико-культурной традиции, предъявляются следующие требования. Прежде всего, российский политический лидер должен проявлять себя как компетентный государственный деятель. В то же время традиционно в России политическому лидеру для того, чтобы получить поддержку со стороны общества, то есть пользоваться безусловным авторитетом, следует обладать одновременно и высокими нравственными качествами, соответствующими православным ценностям, являющимися актуальными для российского государства и граждан в соответствующий исторический период.

В целом, на Западе, в странах арабо-исламского мира и в России сформировались различные модели политического лидерства. В западных странах политическое лидерство, несмотря на «дуалистичность формирования и реализации политического процесса», носит ярко выраженный светский характер. В исламских государствах политическое лидерство базируется на религиозной основе. В России модель политического лидерства представляет собой некое сочетание светского и религиозного компонентов. При этом именно религиозный фактор играет основополагающую роль в процессе формирования политической культуры, а также, бесспорно, имеет важное значение в области эволюции особенностей содержания политического лидерства как в России, на Западе, так и в странах арабо-исламского мира.

Политическая харизма: обзор зарубежных концепций

Н.В. Фреик

*кандидат социологических наук, научный сотрудник
Института социологии РАН*

Аннотация. В статье рассматриваются феномены харизмы и лидерства, соотношение этих понятий. Автор подводит к мнению, что харизма является своего рода собирательным качеством, т.е. она предполагает под собой каждый раз новый набор характеристик, который наиболее оптимально подходит к данной, конкретной ситуации. Дается характеристика политической и религиозной харизмы.

Политическая харизма одна из тех категорий социологии, дискуссии о которой идут практически постоянно. В них можно встретить аргументы и за, и против. Одни ученые говорят о неадекватности и нецелесообразности использования данного понятия, другие широко используют его в исследованиях современных политических процессов.

Большая часть объяснительных моделей феномена харизмы так или иначе основывается на подходе Макса Вебера, который ввел это понятие в научный оборот. Поэтому целесообразно сначала вкратце остановиться на основных характеристиках харизмы в понимании Вебера, чтобы затем перейти к концепциям современных теоретиков.

Концепция М. Вебера

В социологии Макса Вебера понятие харизмы тесно соотносится с проблемой создания новых социальных образований, а также проблемой свободы, творчества, человеческой ответственности. Харизма, по Веберу, выступает основой одного из типов легитимного господства харизматического (наряду с легально-рациональным и традиционным). В работе «Хозяйство и общество» Вебер указывает, что понятие харизма применяется к определенному качеству личности индивида, благодаря которому он отличается от обычных людей и воспринимается как обладатель сверхъестественных, сверхчеловеческих или исключительных способностей. Здесь же он поясняет, что эти качества не свойственны обычному человеку, они приписываются божественному происхождению или воспринимаются как образцовые, благодаря чему индивид считается вождем.

Слово вождь, совершенно нейтрально звучавшее в начале века, действительно уместно заменить на лидер, говоря о более поздних концепциях, в особенности англоязычных авторов.

Разумеется, здесь всегда неизбежен некоторый элемент произвола. Харизматическое господство, по Веберу, предполагается со стороны подвластных выходящую за рамки обыденной личную преданность, вызванную наличием особого дара или доблести у вождя, и доверие к порядку как его откровению или творению. В своей основе харизматический

порядок имеет нечто противостоящее рутине повседневности, ассоциируемое с другими типами господства.

Харизматический тип господства опирается на экстраординарное, необычное, никогда ранее не признававшееся, выступая противоположностью господству традиционного типа, которое держится привязанностью как раз и навсегда заведенному. В то же время, и традиционный, и харизматический типы господства опираются на личные отношения между правителем и подчиненными, и в этом отношении противопоставляются легально-рациональному как безличному.

Вебер достаточно осторожно говорит о правомерности требований вождя. Следуя принципу свободы от ценностных суждений, он безразличен к ценностям, вносимым в мир харизматической личностью. Харизматиком является всякий, кто способен воздействовать на массу с большой эмоциональной силой. Ими могут быть, по Веберу, как пророки и мудрецы, так и демагоги, и великие полководцы. Однако обладание особыми качествами не гарантирует, что господство будет установлено, а лишь повышает шансы на подчинение. В концепции Вебера харизма фундаментально социальна и не отождествляется с историко-психологической традицией Великого человека.

Таким образом, основное внимание он уделяет не столько политическому вождю, сколько его управленческому штабу, и в особенности тем отношениям, которые складываются между ними. При построении теории харизматического господства Вебер исходит из того, что массы иррациональны и эмоциональны.

По Веберу, как признание последователей, так и притязания вождя фундаментально амбивалентны. С одной стороны, харизма является внеобыденным личным даром и не требует внешнего подкрепления. При харизматическом господстве отрицается безусловность легальных норм и формальное принятие решений; справедливость открывается только через личность лидера, который отбирает себя сам, если может управлять верой последователей в то, что он обладает экстраординарными качествами. Харизма признает только внутреннюю детерминацию и внутренние ограничения. Обладатель харизмы ухватывает предназначенную для него свыше задачу и требует от других послушания и следования за ним в силу своей миссии. Миссия может быть адресована определенной этнической, политической, профессиональной или иной группе и означает, что харизма ограничивается также рамками такой группы. Харизматические требования вождя не признаются, если его миссия не признана теми, к кому он чувствует себя посланным. Однако выдвигаемые политическим лидером идеи измеряются не ценностью истины, но заключенной в ней мобилизующей силой, силой группы, которая признает эти идеи. Решающим является не столько конкретная постановка целей, сколько персональные харизматические качества вождя через их признание происходит и признание его идей.

С другой стороны, харизматический вождь обосновывает свои требования и наличие у него харизмы через успех или веру в успех, основанную на результатах действий. Это объясняет нестабильность истинной харизмы. Вождь отрицает послушание любым внешним неличным требованиям. Следовательно, он должен непрерывно доказывать свои силы и способности путем преодоления испытаний, вызванных внешними обстоятельствами, а также постоянно демонстрировать, что подчинение ему ведет к счастью и благосостоянию. И если его долгое время преследуют неудачи, да к тому же его лидерство перестает приносить выгоду последователям, то, вероятно, его харизматическое господство исчезнет.

Итак, без признания со стороны масс харизма не существует. Однако, подчеркивает Вебер, при истинной харизме это нельзя расценивать как признание, которое обеспечивает легитимность господства. Речь идет скорее о долге каждого, кто призван харизматической мессией, узнать качества вождя и действовать соответственно. И наоборот, подчинение командам вождя диктуется его экстраординарными личными качествами, а не занимаемой им должностью.

Вебер проводит существенное различие между харизмой подлинной и рутинизированной, трансформированной в более стабильные формы. Истинная харизма является врожденным и экстраординарным качеством; она не включена в нормативный порядок и повседневную деятельность. Однако, в чистой форме харизматическое господство весьма нестабильно, поскольку носит характер, чуждый повседневным, рутинным структурам. Только на первых этапах последователи могут жить в сообществе веры и энтузиазма, существуя на дары, плоды добычи и спорадические пожертвования. Все модификации подлинной харизмы, в основном, имеют один и тот же мотив: обеспечить себе безопасность, трансформировать харизму и харизматические благодеяния из уникального преходящего дара экстраординарных времен и личностей в постоянное благо повседневной жизни. Вследствие этого харизматическое господство возвращается к повседневности через легализацию и (или) традиционализацию, происходит рутинизация харизмы.

Как бы ни было деперсонализировано такое господство, именно о харизме (а не о господстве иного типа) продолжают говорить постольку, поскольку всегда остается экстраординарное качество, которого нет у других, подвластных людей и которое вдохновляет их на повиновение и приверженность харизматику. Как отмечает Лия Гринфильд, отличие от других типов господства состоит здесь в том, что и рационально-легальное, и традиционное господство, образно говоря, удалены на два поколения от основных установлений общества, тогда как харизматическое господство происходит от них напрямую. Если мы будем исходить из того, что Вебер использовал понятие харизма в двух совершенно разных смыслах, это позволит нам объяснить явно существующее в его рассуждениях противоречие. С одной стороны, Вебер утверждает, что истинная харизма есть экстраординарный феномен, существующий вне установленных

порядков и только *in statu nascendi*; с другой стороны, он часто использует это понятие при обсуждении институциональных порядков, доказывая, что истинная харизма увековечивается (хотя и трансформируясь) в институтах.

Теперь рассмотрим роль штаба управления в структуре харизматического господства. По Веберу, господство является предприятием, требующим постоянного управления. Поэтому оно нуждается, с одной стороны, в установке на подчинение господам, притязающим быть носителями легитимного насилия, а с другой, в распоряжении теми средствами, которые в случае необходимости привлекаются для применения физического насилия (личный штаб управленцев и вещественные средства управления). Вебер прекрасно осознает, что в современном мире для установления и поддержания господства одной лишь благодатной харизмы явно недостаточно. Успех вождя в значительной степени определяется эффективностью функционирования подвластного ему человеческого аппарата. А стало быть, зависит от мотивов последнего. Без штаба невозможно даже организовать пассивный электорат и войти в борьбу за влияние или изменить распределение власти. Привычка послушания также не может поддерживаться без организованной активности, направленной на принуждение к данному порядку. Хотя, на первый взгляд, власть харизматического лидера ограничена лишь последователями, однако, имея в своем распоряжении хорошо организованную и строго подчиняющуюся ему машину, он способен получить власть, которая может распространиться на все общество.

Первоначальным базисом рекрутирования управленческого штаба является личная харизма. Свита вождя предана именно его личности и миссии; подчинение основано на вере, что вождь внутренне призван руководить людьми. Однако заинтересованность штаба в победе своего предводителя обеспечивают еще два средства, обращенные уже к личному интересу материальные блага и социальный почет. Члены штаба рассчитывают, что демагогический эффект личности вождя обеспечит партии голоса и мандаты в предвыборной борьбе, а тем самым и благодаря ей власть в наибольшей степени расширит возможности получения ожидаемого вознаграждения для приверженцев партии. А труд с верой и личной самоотдачей человеку, не какой-то абстрактной программе какой-то партии, состоящей из посредственностей, является здесь идеальным моментом это харизматический элемент всякого вождизма, одна из его движущих сил. Члены штаба управления заинтересованы также в сохранении и укреплении позиции вождя, поскольку все, что угрожает легитимности главы [партии], который гарантирует им экономические и социальные преимущества, в той же мере угрожает легитимности их форм дохода, властных позиций и престижа, что сопровождает членство в административном штабе. Это объясняет действия штаба, направленные на регулирование и закрепление позиции лидера (в частности, в связи с проблемой наследования). Сохранение позиций штаба зависит также от укрепления сообщества в

целом, установления такого социального порядка, при котором собственная позиция членов штаба получила бы стабильную повседневную основу.

Это означает легализацию и (или) традиционализацию экономических преимуществ, а также контроля и регулирования властных позиций и социального престижа, желание видеть их включенными в космос предписанных правил.

По Веберу, власть конфликтна по своей сути. Существует постоянный, по большей части латентный, конфликт между вождями и их управленческими штабами за то, чтобы владеть инициативой в борьбе за власть, экономические преимущества и социальный статус. Для анализа социальных изменений важно, в чем выражается это противостояние и каков характер страты чиновников, зависящих от вождя и позволяющих ему выиграть в борьбе против иных обладающих властью классов и групп.

В социологии нет общей позиции как в отношении веберовской концепции харизмы, так и относительно возможности использования понятия харизма для анализа современных политических процессов. Распространенное представление о неадекватности понятия реальностям политической жизни, в первую очередь, стало реакцией на его повсеместное некритическое употребление. При интерпретации концепции Вебера нередко упускаются из виду методологические аспекты его социологии, в частности, возможности и ограничения работы с идеальными типами, неверно трактуется понятие легитимного господства, не учитывается социологический характер концепции харизмы и т.д. Такому скептическому отношению способствовало и двойственное понимание Вебером харизмы, многоуровневость понятия. Тем не менее, многие подходы к объяснению феномена харизмы, разработанные в дальнейшем, обязаны своим появлением и утверждением исключительно его идеям.

Рассмотрим наиболее влиятельные в современной социологии концепции харизмы.

Религиозная концепция

Вебер заимствовал понятие харизма из словаря раннего христианства. В частности, он ссылается на работу Kirchenrecht. Рудольфа Зоома (R.Sohm). Вебера привлекло наблюдение Зоома, что в религиозной харизматической организации доктрина воспринималась как прямое руководство к действию, как данная в откровении и, соответственно, не обсуждаемая истина, которую следует принимать как единственно верную исключительно на основе веры, безусловного признания господства Учителя. Эту необъяснимость, безответственность господства харизматика Вебер объединил с еще одной идеей Зоома о прямом контакте между Учителем и его учениками, без посредничества каких-либо ранее существующих представлений и законов. Другой аспект рассуждения Зоома утверждение, что харизматическая организация обязательно должна быть духовной Вебер отверг, поскольку, по его мнению, это ограничивало возможности применения термина. Именно это расширение, выведение изначально религиозного понятия за пределы

сферы религии, с одной стороны, и безразличие к вопросам духовности, моральности лидерства с другой, критикуется в религиозном подходе к харизме.

Религиозная концепция харизмы строится на следующих основных положениях.

Во-первых, подразумевается, что харизматический лидер действительно обладает особыми экстраординарными качествами, дарованными ему свыше.

Во-вторых, проводится весьма четкое разделение обладателей харизмы в зависимости от последствий их лидерства для общества. В частности, критика веберовской концепции Карлом Фридрихом основана на представлении, что один и тот же термин не может объединять столь разных людей, как Гитлер и Иисус, Ганди и Сталин. Однако в этом случае не вполне ясен критерий, согласно которому возможно оценить деятельность политика. Более того, последствия его деятельности обычно неоднозначны для разных групп населения. С точки зрения веберовской методологии, харизматическое лидерство выступает как отношение или процесс, который не является сам по себе ни моральным, ни аморальным, ни добродетельным, ни безнравственным. Тем не менее, действия харизматических лидеров возможно оценить в соответствии с моральными, этическими, религиозными, социальными и прочими критериями.

Согласно религиозному подходу, подлинные харизматики в сфере политики также в высшей степени моральны и религиозны, что отличает их от псевдохаризматических.

Так, Дороти Эммет критикует Вебера и сторонников. Необходимо отметить, что подобная вера всегда основана на факте личного переживания, которое невозможно доказать или проверить.

Либо же из представления об абсолютной несовместимости сфер религии и политики выводится его концепции за игнорирование различия между двумя типами: 1) лидер, который обладает гипнотической властью над последователями и получает от этого удовлетворение; 2) лидер, способный повысить силу воли подвластных его влиянию людей и стимулировать их к самореализации.

В религиозной концепции харизмы истинный харизматик, во-первых, обладает особой вдохновляющей способностью, т.е. оказывает значительное влияние на людей, мобилизуя их на экстраординарные усилия и действия. Во-вторых, его экстраординарные способности находятся в зависимости от внутренних качеств, которые отличаются высшей моральностью и духовностью. В-третьих, побудительным мотивом выступает стремление разбудить мораль других людей, а не желание лидера стать объектом слепого послушания и преданности. В результате происходит усиление и развитие воли последователей, которые остаются свободными для реализации собственных целей (при псевдохаризме последователи вождя служат средством его самореализации).

Таким образом, здесь исходят из понятия харизма в узком смысле. Однако, если группа мыслимых вождей-харизматиков настолько мала, то закономерен вопрос о полезности этого понятия для социологии. Вряд ли можно сделать однозначные выводы в отношении тоталитарных вождей, которых сторонники религиозного подхода пытаются отделить от истинных харизматиков. Действительно ли они искали власти только ради самой власти? Представляется, что и личность, и мотивация таких вождей не была простой и одномерной, а, скорее, совсем наоборот.

Концепция псевдохаризмы

Трудности при использовании понятия харизма появляются также из-за конфликтующих теорий обществ, в зависимости от которых определяется и ответ на вопрос о возможности использования понятия применительно к современности. В частности, как полагает Карл Лёвенштейн, харизматическое лидерство зависит от широко распространенной веры в экстраординарные и сверхъестественные способности, тогда как в современном рациональном обществе подобные верования обесценились. Таким образом, оказывается, что харизма была возможна лишь в ранние эпохи, а также в обществах, продолжающих оставаться несовременными в указанном смысле слова (например, страны третьего мира).

Существует и другая линия рассуждения, когда краеугольным камнем аргументации становится несовместимость истинной харизмы с самой сущностью современного общества. За основу берется веберовская концепция, которая, однако, считается исторически ограниченной. При этом акцентируются следующие черты харизмы: 1) иррациональность; 2) радикальность (революционность); 3) персональная, личностная природа. Предполагается, что изменения в социальных и политических структурах обусловили минимальные шансы или даже практическую невозможность появления истинной формы харизмы в современном обществе (рациональном, безличном, бюрократическом, массовом и т.п.). Более того, преобладающей тенденцией становится создание бюрократическими структурами харизматического лидера, изначально лишённого качеств харизматика. Отсюда вывод о недостаточности тех типов харизмы, которые выделены Вебером. Рональд Глассман пишет об утверждении, о том, что политическая харизма невозможна. Термин считается адекватным только в отношении религиозных, духовных учителей (по сути, именно так, как это понималось у Зоома).

Как отмечает Уильям Сватос, согласно Веберу бюрократические структуры в демократическом обществе, возможно, будут вынуждены использовать эффект масс и харизму риторики для создания эмоциональной поддержки, необходимой для власти. Бенсман и Гайвант также полагают, что Вебер сфабрикованной харизме, а Йозеф Бенсман и Майкл Гайвант предлагают ввести новое понятие псевдохаризма (при этом они ссылаются на Роберта Мертона, говорящего о псевдо-Gemeinschaft'e). Другими словами, то, что представляется в современном обществе харизмой, есть лишь ее

видимость. По сути это сфабрикованная псевдохаризма, т.е. опосредованная, нереволуционная, рационально созданная.

На развитие проблематики псевдохаризмы, представление о сущности массового общества значительное влияние оказали работы представителей Франкфуртской школы неомарксизма (Макса Хоркхаймера, Теодора Адорно, Эриха Фромма, Герберта Маркузе, Юргена Хабермаса и др.), ассимилировавших ряд плодотворных идей Вебера. В первую очередь, здесь представляет интерес основная социально-философская тема Франкфуртской школы: так называемый поздний капитализм. Франкфуртские теоретики поставили вопрос о новой фазе развития позднебуржуазного общества, на которой веберовская формальная рациональность продвинулась значительно дальше по сравнению с началом века: теперь она подчинила многие из тех сфер, которые Вебер считал нерационализируемыми, поскольку они связаны с сугубо интимными проявлениями личности. В итоге рациональность в эпоху позднего капитализма достигает катастрофических размеров, происходит тотальная формализация всех сфер общества. Фактически в основу здесь положена схема Вебера, но его понятие формальной рациональности берется в содержательно-социологическом значении, причем как уже свершившийся факт. Как отмечает Ю.Н. Давыдов, формальная рациональность начинает отождествляться с марксовым отчуждением; ее формализм выступает как реальная противоположность субстанциальности человека, как ее упрощение и искажение. Отсюда следует, что истинная харизма при этом также постоянно подавляется. Кроме того, возникает парадоксальная ситуация, когда рациональность нуждается в производстве иррациональности, чтобы сохраниться как рациональность. Однако, иррациональность, созданная рациональностью, перестает быть подлинной иррациональностью. Перестает быть истинной (понимаемой как иррациональная) и харизма, становящаяся псевдохаризмой.

Вывод о тотальной рационализации общества приводит к признанию всемогущества бюрократических структур, которые стремятся любыми средствами закрепить свое доминирующее положение. С одной стороны, штабу управленцев совершенно невыгодно появление или усиление неподконтрольных ему личностей и процессов, а значит, и подлинного (революционного) харизматического лидера. И обычно, как утверждал еще Вебер, бюрократия достигает успеха в деле выхолащивания харизмы, тогда как последняя может оказаться сильнее организации только при экстраординарных условиях. Однако, как показывает практика, социальный кризис тоже можно создать, а единственным возможным выходом из кризиса представить избрание того или иного политического деятеля, предложенного в ходе избирательной кампании как фигуры, обладающей экстраординарными качествами, знал о существовании поддельной (демагогической) харизмы, как в случае с Куртом Эйснером.

Лучиано Кавалли ссылается на высказывания Вебера о главе мормонов, как на пример поддельной харизмы. Но все эти авторы полагают, что Вебер

не ожидал преобладания такой формы харизмы в современном мире. Обсуждается и содержательная сторона различия истинно и произведенной харизмы. Важно, в частности, что Вебер не мог знать о революции телекоммуникаций и ее воздействии на западную культуру. А следовательно, его концепция, как можно думать, мало применима для анализа современной политики, которая качественно отлична от описываемого им века площадей и митингов.

Если в религиозном подходе псевдохаризма отличается от подлинной по критерию моральности, то здесь подчеркивается ее искусственность.

Однако здесь есть и другая сторона. Харизма, говорят те же авторы, необходима для функционирования политики, а следовательно, имеется потребность в ее управляемой, искусственной замене псевдохаризме. То есть происходит систематическое использование видимости харизмы. По мнению Бенсмана и Гайванта, основной характеристикой всех этих техник производства и использования псевдохаризмы является то, что они планируемы, и, таким образом, представляют формальную рациональность. Тотальная рационализация общества делает актуальным вопрос о способах достижения лояльности граждан по отношению к власти. В этой связи упомянем концепцию авторитарной личности, разработанную Эрихом Фроммом, которая позднее получила широкое распространение. По Фромму, в современном обществе личность страдает от невыносимого чувства свободы, одиночества, затерянности в сложных социальных образованиях. Потребность авторитарной личности в поклонении Абсолюту становится, по Фромму, способом преодоления ограниченности индивидуального существования. Самоутверждение достигается через идентификацию личности с авторитетом группы, нации или государства, с харизматическим лидером или религиозным институтом. Патологическое бегство от свободы реализуется, согласно Фромму, через мазохизм (стремление уничтожить собственное Я, превратиться в часть большего и сильнее целого) или садизм (стремление к неограниченной власти над другим человеком). Развитие концепции авторитарной личности способствовало психологизации феномена харизмы (садизм/мазохизм лидера и последователей), оказав значительное влияние на дальнейшие работы по данной проблематике. Большое внимание ученые стали уделять психологическим и патологическим аспектам личности вождя, его биографии, а причины появления харизмы усматривать в невротических склонностях масс, формировании массовых психозов, комплексов и страхов. Логично предположить, что и бюрократический аппарат должен обладать необходимыми средствами для манипуляции сознанием и поведением людей. Отсюда чрезвычайно большое место, которое занимает в рассуждениях теоретиков Франкфуртской школы проблема культурной индустрии или, иначе, индустрии сознания. Могущество бюрократических структур очевидно и вопиюще, абсолютно все создается ими. В итоге перед нами предстает искусственный лидер, рационально спланированные проблемы, ценности и т.п. За счет

эксплуатации иррациональности массы у нее также формируются нужные бюрократии установки. Таким образом, активностью и реальностью обладают только бюрократические структуры, заинтересованные в сохранении и расширении своих позиций.

В этой связи остановимся на одном из последних исследований по проблеме харизмы и средств массовой информации. Это концепция синтетической харизмы Ричарда Линга. Принципиальное отличие синтетической харизмы от псевдохаризмы, утверждает автор, состоит в том, что новое понятие позволяет учитывать мотивацию СМИ, на что раньше не обращали внимания. Образ харизмы, по Лингу, конструируется за счет невольного взаимодействия двух групп: организаторов политических кампаний и СМИ, каждая из которых преследует собственные институциональные цели и стремится удовлетворить свои потребности.

Не менее важную роль сыграла его концепция социального характера, согласно которой человек, приспособившись к социальным условиям, развивает в себе те черты, которые побуждают его желать действовать именно так, как он вынужден действовать.

Когда харизма воспринимается исключительно как личностная, а харизматические отношения считаются возможными только в малой группе, где лидер способен установить и поддерживать близкие эмоциональные контакты со всеми своими последователями, то ценность понятия харизма связывают с изучением социально-психологических процессов, наблюдаемых в сектах и многих культах.

Развитие синтетической харизмы базируется на разделении общества на тех, кто выигрывает от избирательной кампании в осязаемых формах, и всех остальных. В первую группу входят: избираемый кандидат, награда которому власть и статус; концессионеры, извлекающие прибыль от правительственных контрактов; различные заинтересованные группы, получающие прямые выгоды от победы той или иной политической партии или объединения (например, снижение налогов). Регулярность избирательных кампаний позволяет и СМИ получать выгоду. Они обеспечиваются эффектными и легко собираемыми новостями, которые к тому же снижают производственные издержки (их гораздо легче освещать). В случае увлекательных выборов СМИ предоставляется возможность расширения своей аудитории, а соответственно, и повышения расценок на рекламу. В отличие от этих групп, по Лингу, избиратели получают только символические дивиденды от выборов: чувство гордости, радости или грусти, если выиграет тот или иной кандидат, укрепление ощущения собственной идентичности и тому подобное.

Функциональный подход

Широкое распространение получила в социологии функциональная трактовка харизмы. В этой связи вначале кратко остановимся на социологической концепции Эмиля Дюркгейма. Хотя последний никогда не употреблял термина харизма, ряд его идей был использован другими

исследователями (в первую очередь функционалистской ориентации) при обсуждении проблематики харизмы. Более того, давно замечены существенные параллели между веберовским понятием харизма и понятием священного Дюркгейма.

Религия, полагает Дюркгейм, разделяет мир на священные и мирские (светские) феномены. При этом священное обладает, во-первых, запретностью, обособленностью от светских явлений, во-вторых, служит объектом любви и уважения. Иными словами, священное, по Дюркгейму, одновременно является источником и принуждения, и авторитета. По его мнению, люди никогда не обожествляли ничего другого, кроме собственного общества. Причем власть общества над индивидом основана не столько на физическом превосходстве, сколько на том моральном авторитете, каким оно облечено. Лидер в концепции Дюркгейма не герой, но группа, воплощенная и персонифицированная. Отношение к лидеру подобно отношению ко всему обществу, т.е. он также наделяется качествами священного. При этом священные, религиозные сущности имеют абстрактную, фиктивную природу. Дюркгейм отмечает, что социальное мышление в силу заключенного в нем императивного авторитета может заставить индивида видеть вещи в угодном ему свете. Священный характер, которым наделяется какой-то объект, не является чем-то таким, что ему самому внутренне присуще: он им наделяется.

Дихотомия священного и светского восходит у Дюркгейм к дихотомии социального и индивидуального. Светское связано с повседневной жизнью человека, ежедневными индивидуальными занятиями и частными интересами; примером же священнодействия выступают коллективные религиозные церемонии и ритуалы.

Обыденное и индивидуальное ассоциируются с негативными эмоциями скукой, слабостью, печалью и т.п., а священное и коллективное с позитивными грандиозностью, могуществом, радостью, возвышенным состоянием духа и пр. Поэтому закономерно стремление индивида к выходу за пределы своего Я, что обеспечивает участие в коллективном ритуале: церемония выводит каждого индивида за пределы его Я и делает частью группового могущества. При этом именно коллективное действие способствует взаимному заражению участников, когда то или иное продуцируемое чувство становится не просто индивидуальным проявлением, а состоянием всей группы. В результате группа сплавляется в единое целое под влиянием испытываемого всеми одновременно единого чувства возбуждения. Следующий шаг предположить, что ключевую роль в этом процессе играет харизма. Харизматический лидер выступает символом коллективного бурления, инициатором и образцом для экстраординарных спонтанных эмоциональных взрывов чувств и не подавляемой сексуальности, в которой границы между индивидуальным Я и другими размыты.

Таким образом, исходя из положений концепции Дюркгейма, харизма исключительно социальное явление, выполняющее функцию создания и поддержания солидарности в группе.

Отметим, что идеи Дюркгейма оказали непосредственное влияние на функциональную трактовку проблематики харизмы во многом за счет их использования Толкоттом Парсонсом, который при конструировании своей универсальной теоретической системы действия отталкивался именно от работ М. Вебера и Э. Дюркгейма. Поистине преобладающее влияние самого Парсонса и его версии функционализма на послевоенную социологию, особенно в Америке, вплоть до середины 70-х годов XX века способствовало возникновению ряда клише применительно к отдельным социологическим категориям, в частности харизмы.

Ключевую роль здесь сыграли следующие идеи Парсонса. Во-первых, он, как и Дюркгейм, обращает внимание на то, что харизматическое обособлено от повседневного, рутинного. Отсюда вывод, что харизма действует косвенно через тип установки человека к харизматическим вещам или личностям, а именно через особую установку уважения, подобную отношению к признанному долгу. Во-вторых, по мнению Парсонса, харизме присуща связь со сферой религиозного в том смысле, что ультимативно-ценностные интересы человека (среди которых один из важнейших поиск смысла жизни) неразрывно связаны с его представлениями о сверхъестественном. Благодаря этому харизма может служить источником легитимности. Другими словами, есть некая согласованность между вещами, которые уважают, и моральными нормами, которые управляют существенными отношениями и действиями. Парсонс делает вывод: нет легитимного порядка без харизматического элемента. Различие между легитимностью и харизмой, по его мнению, состоит в том, что легитимность более узкое понятие, поскольку это качество, приписываемое только нормам порядка; оно представляет собой институциональное приложение или воплощение харизмы. В-третьих, заметную роль сыграл тезис Парсонса о том, что харизма не есть метафизическая сущность, но строго эмпирически наблюдаемое свойство индивидов и вещей относительно человеческих действий и установок.

Идеи Парсонса стимулировали проведение эмпирических исследований по проблематике харизмы, в том числе политической, активизировали поиск четких теоретических и операциональных определений понятия. Всплеск таких исследований был обусловлен, кроме того, интересом к совпавшим по времени процессам модернизации, происходившим в странах третьего мира. Понятие харизма, истолкованное в функциональном ключе, стало применяться в структурно-функциональных объяснениях широкомасштабных социетальных изменений; при системном анализе ситуаций в нестабильных, кризисных обществах; в исследованиях, проводимых в русле теории модернизации.

Считается, что первым понятие «харизма» к политическим лидерам развивающихся стран применил Давид Эптер. Обращение к проблематике харизмы и веберовской теории господства при анализе изменений в новых нациях следующими основными мотивами. Во-первых, утверждается, что традиционная власть в таких обществах была разрушена, а легальная дискредитирована за годы колониализма. В итоге харизматическое лидерство предстает единственным приемлемым типом господства, а харизматический лидер единственной структурой, способной выполнять функцию политической интеграции. По Эптеру, харизматическое лидерство в эксколониальных новых государствах есть точка опоры при переходе от колониально управляемого традиционного общества к политически независимому современному государству. Таким образом, веберовская типология господства истощается в последовательность, которая движется от традиционной, через харизматическую, к легальной форме.

Во-вторых, персонализацию политических проблем объясняют низкой политической культурой освободившихся стран: политическая борьба неизбежно должна была принять вид борьбы между личностями, поскольку неграмотным и лишенным политического опыта массам человек (лидер) ближе и понятнее, чем политическая программа. Харизматическая легитимация рассматривается как процесс создания лояльности к новым государствам через личное влияние харизматического лидера. Предполагается, что признание власти государства облегчается, если требования выдвигаются тем, кому массы доверяют. Иначе говоря, массы доверяют харизматическому лидеру, так как не доверяют государству, и это персональное отношение (уважение и доверие) используется для поддержания государства до тех пор, пока оно не добьется собственной легитимности. Попутно отметим частое предположение сторонников функциональной трактовки харизмы, что политическим лидерам развивающихся стран приходится создавать персональные, иррациональные формы и символы, которые являются единственными значимыми стилями коммуникации. Харизма нередко сводится также к отношениям между национальным лидером и манипулируемой им массой.

В-третьих, случайный и во многом искусственный характер возникших территориальных образований новых государств превращал проблему национальной идентификации в центральную проблему политической жизни, что при отсутствии объективных внутренних предпосылок способствовало выдвиганию на первый план личности лидера как едва ли не единственного зримого символа и инструмента национальной интеграции. Харизма становится устройством, с помощью которого политический лидер пытается сформировать национальное самосознание, общественное мнение, создать национальную бюрократию, основать политическую традицию.

Клод Айк поднял вопрос: могут ли харизматические лидеры выполнять какую-либо из этих конструктивных функций в новых государствах. По его мнению, вывод о способности харизматического лидера выступать в качестве

промежуточного средства при переходе государства к легальному типу господства несостоятелен. Более того, он не только не видит признаков установления легальной формы господства в новых странах, но, наоборот, считает, что там процветает культ иррациональности, а не прогрессивная бюрократизация. Кроме того, отмечает Айк, политические лидеры новых наций часто апеллируют к тому, что получают поддержку большинства на выборах. Однако это может быть свидетельством временного одобрения их действий или даже сфабрикованного согласия. В условиях политической нестабильности, характерной для новых наций, практически любой лидер, способный управлять. По Эптеру, например, в Гане Нкрума был способен выполнять такую роль через новые социальные структуры благодаря его функциональной идентичности с властью вождя племени. Он стал источником новых норм, в соответствии с которыми последователи должны были строить свое поведение, более того, символом, с которым теперь должны идентифицироваться все жители Ганы определенной степенью лояльности, может получить значительную политическую власть. Опираясь на данные о существовании сильнейшей оппозиции лидерам новых наций, Айк ставит под вопрос наличие у них харизмы, а затем и ценность самого понятия.

В качестве классического примера функциональной трактовки харизмы рассмотрим концепцию Вильяма Фридланда. Пытаясь использовать понятие харизма исключительно в целях социологического анализа, автор в первую очередь заинтересован проблемой его эмпирического применения. Фридланд приходит к выводу, что харизма постоянно возникающий феномен, но вероятность, с которой появляются харизматики, зависит от культурной системы, способствующей или препятствующей развитию сильных, инновационных личностей. Далекое не каждому лидеру удастся добиться признания своей харизмы. По Фридланду, господство имеет место тогда, когда миссия, выраженная харизматиком, релевантна и значима в конкретном социальном контексте, т.е. когда лидер формулирует призывы, совместимые с нуждами масс. В противном случае действия и идеи лидера воспринимаются как странные, преступные или безумные. Таким образом, особому анализу подвергается характер миссии харизматика, а также природа социальной ситуации, при которой население становится особенно чувствительным к призыву следовать за лидером. Согласно Фридланду, лидерство развивается как харизматическое при наличии трех условий: если лидер выражает мнения и чувства, которые сравнительно недавно проникли в сознание масс; если при этом лидер вовлечен в деятельность, которая считается опасной и рискованной; если массы видят доказательства успешной деятельности лидера.

Нетрудно заметить, что при таком подходе полностью обесценивается идея личного дара, обладания лидером особыми качествами. Между тем нехаризматики могут формулировать такие же призывы, не достигая схожих результатов. Если бы сами идеи имели харизматический потенциал вне

зависимости от того, какой конкретно индивид их выражает, то все лидеры, выдвигающие схожие доктрины, воспринимались бы как харизматики. Более того, поскольку послания и слоганы того или иного движения перенимаются многими лидерами, многочисленные коммуникаторы также получали бы харизматическую поддержку. Значит, помимо собственного содержания идей и призывов, важно учитывать еще какие-то факторы, например, способ, которым они артикулируются, риторические способности лидера и пр.

Вывод Фридланда о том, что исследователя должен интересовать исключительно социальный контекст, в котором развивается харизма, ставит подвопрос о необходимости использования этого понятия. Ведь если игнорировать фактор личности лидера, исследовательская проблема сведётся к изучению того, какая социальная ситуация способствовала достижению власти или широкой популярности индивида, который до этого не занимал официального поста (легальное господство) и не являлся, например, главой племени (традиционное господство). Однако политический лидер сам может способствовать созданию такого социального кризиса, который благоприятно скажется на усилении его харизмы. Заметим также, что Фридланд и сторонники его концепции воспринимают харизму в качестве некоего свержения многих ранее считавшихся харизматическими лидеров в новых нациях, совершаемые под эгидой борьбы с культами личности, правлением одним человеком и т.п., привели исследователей к выводу, что эти лидеры не были харизматическими изначально. Подобным образом Эптер в своих поздних работах приходит к заключению, что Нкрума лишь временно был харизматиком для небольшой банды последователей. Подлинность же истинного харизматического лидера, по его мнению, проявляется в том, что харизма предполагает не временный энтузиазм и популярность, эффективное сочетание планирования и идеологии остаточной категории веберовской типологии господства, иначе говоря, харизматическими становятся все варианты господства, которые не подпадают под определение традиционных или легальных. В итоге все случаи персонального влияния, а следовательно, и все лидеры становятся харизматическими, что, в частности, приводит к использованию таких выражений, как харизматический лидер, не имеющий признания его харизмы со стороны масс.

Обратим также внимание на одно из поздних исследований, проведенное в русле функционального подхода, концепцию политической харизмы Энн-Рут Вилнер.

Она считает харизматический тип политического лидерства особым подтипом и предпринимает попытку операционализации понятия политической харизмы. За основу Вилнер берет идею Вебера, что харизматическим лидера делает не обладание особыми качествами, а их восприятие таковыми в глазах последователей, и выделяет три категории индикаторов харизматически ориентированного признания.

Во-первых, это отождествление лидера со сверхчеловеческой реальностью. Его уподобляют божественному и полубожественному (приравнивают к Богу или определенному божеству; рассматривают как мессию; ассоциируют с основателями религий или священными фигурами конкретной культуры), наделяют сверхъестественными, сверхчеловеческими или исключительными качествами и способностями. Во-вторых, безусловное признание личного господства лидера, что проявляется в убежденности в истинности заявлений лидера и в безусловном послушании его приказам. В-третьих, абсолютная эмоциональная приверженность лидеру, его откровению или установленному им порядку.

Поскольку во главу угла Вилнер ставит восприятие лидера последователями, ее интерес сосредоточен также на средствах, которые использует лидер для получения харизматической реакции (внушение благоговения, страха, уважения и т.п.), а также на благоприятствующих этому условиях. По Вилнер, лидер становится харизматическим в случае: 1) обращения к важным культурным мифам; 2) совершения поступков, воспринимаемых как героические или экстраординарные подвиги; 3) проекции качеств с таинственной или могущественной аурой; 4) наличия выдающихся риторических способностей.

Харизматик как мессия. Исследовательский подход к проблеме харизмы самым непосредственным образом соотносится с тем или иным пониманием священного в культуре.

Мессианская парадигма изучения политической харизмы связана с американской культурной антропологией и англосаксонской антропологией в целом, стремящихся к поиску и реконструкции универсальных архетипов лидерства. Феномен харизмы рассматривается здесь исключительно в контексте интенсивных социальных изменений и кризисов. В итоге проявляется логика развития героического мифа. Появлению харизматика предшествует экстраординарная ситуация, невозможность восстановления баланса между обычной ситуацией и ожиданиями посредством имеющихся культурных средств. Эта сверхчеловеческая задача перепоручается, возлагается как миссия на лидера, обладающего такими же исключительными качествами (герой), которые позволят ему осуществить революционный прорыв. Причем харизматик не восстанавливает нарушенный порядок, а выступает демиургом, создателем новой гармонии (задание образца для подражания). Из мифа заимствуется и ряд иных элементов чувство ответственности, которое отличает вождя; мессианская надежда населения на избавление от страданий. Рассмотрим подробнее структурные составляющие формул героического мифа, последовательность которых, согласно мессианской парадигме, моделирует опыт харизматического лидерства в культуре.

Первый этап определяется действием инициальных формул. Речь идет о нарушении некоей существовавшей до этого ситуации равновесия (экстраординарная ситуация) и поиске героя, который должен восстановить

порядок, избавив тем самым население от бед и несчастий. В принципе, исходная модель неизменного и статичного существования безлична, нарушение же ситуации равновесия вызывает стремительную персонализацию. При этом наблюдается двусторонний процесс: с одной стороны, поиск и персонификация вредителя, от которого исходят все нарушения и несчастья, с другой – обнаружение вредителя и избавление от несчастий, которые осуществляет конкретный персонаж герой.

Предпосылкой появления харизматического лидера, согласно мессианско-мифологической парадигме, являются страдания, которые испытывают последователи.

Харизматическим становится лидер, воспринимаемый как спаситель, поскольку он воплощает благодаря своим необычным персональным качествам надежду на удовлетворение остро ощущаемых потребностей, веру в реальную возможность преодолеть кризис. Отсюда вывод, что харизматическое лидерство, по сути, спасительное или мессианское. На этом строится объяснение особой эмоциональной напряженности харизматической реакции; потребности последователей в том, чтобы лидер периодически демонстрировал доказательства своих экстраординарных способностей. Этим объясняется и добровольное следование масс за своим вождем, пренебрежение материальным вознаграждением, склонность чтить, уважать лидера, окружать его тем спонтанным культом личности, который представляется симптоматичным знаком харизматических отношений между лидером и его последователями.

Установление господства харизматического лидера вносит новую структуру в общество. Система социально-политических позиций начинает определяться отношением к героическому персонажу, к персонализированным задачам героя.

Далее все идет своим чередом: позиции порождают систему персонажей и функций; персонажи должны взаимодействовать, функции выполняться в процессе развития героического мифа.

Итак, появление харизматического господства, согласно мессианской парадигме, обусловлено ситуацией (кризисом), а также наличием истинного харизматика. Обратим внимание на то, что если в рассмотренных выше теориях модернизации харизматическое лидерство выступает в качестве необходимой и закономерной стадии (переход к более высокой ступени общественного развития), то здесь харизму, по сути, связывают с социальными, революционными движениями в целом. Например, согласно исследованиям Роберта Такера, харизматическим является не любой лидер, обладающий экстраординарными качествами и вдохновляющий тем самым своих последователей, а только лидер, который демонстрирует экстраординарные качества, возглавляя движение, направленное на социальные. Отсюда вывод Такера: если лидер действительно харизматический, его харизма проявится до получения им политической власти.

Для института политического лидерства фигура вредителя необходима как противостояние намерениями действиям лидера. При этом групповой противник представляется предпочтительным, поскольку он более серьезен и больше подходит для целей социально-политической интеграции. К тому же групповой противник открывает более широкие возможности для политического маневра лидера. Например, в отличие от единичного противника, группа может постоянно исполнять роль козла отпущения.

Представляются возможными два варианта: либо социальное движение является харизматическим с самого начала, т.е. создано харизматиком, который и руководит им (примеры этого Кастро, Гитлер), либо оно существует еще до появления харизматического лидера, а затем, когда его возглавит.

На втором этапе харизматического процесса вступают в силу кульминационные формулы. Кризисная типология создает систему измерений, противостоящих политическому лидерству, но именно она обеспечивает массовую уверенность в необходимости политического лидерства. Считается, что кризис может разрешиться только за счет действий успешного лидера. Вообще, формула успеха играет центральную роль. Как политический лидер, так и его административный аппарат вынуждены периодически драматизировать ситуацию, а затем успешно восстанавливать обстановку героическими действиями. Иначе говоря, каждый эпизод политической биографии лидера должен потенциально рассматриваться не просто как преодоление препятствий, а как героическое преодоление, великое решение проблемы, новые рубежи и т.п. Все действия направлены на то, чтобы в массовом политическом сознании складывалось и постоянно поддерживалось убеждение, что последовательность ясных действий политического лидера завершилась вполне определенным успехом. В итоге, ситуация перемещается в культурно-символическую сферу социально-политического процесса.

Третий, заключительный этап героического мифа определяется действием финальных формул. На этом этапе происходит окончательная идентификация истинного героя; в общественном сознании складывается уверенность в восстановлении ситуации равновесия. Центральным моментом третьей стадии уход героя и его канонизация. Удаление харизматического лидера заложено в самой логике героического мифа, поскольку в культурно-символических измерениях политического лидерства необходимо создать ситуацию, которая формально позволила бы вновь включить механизм поисков и обнаружения героя.

Ряд исследователей, ссылаясь на отсутствие приемлемого критерия для определения харизматического лидерства и продолжающуюся неопределенность, настаивают на использовании новых выражений. В частности, в последнее время получила разработку проблематика трансформационного лидерства. Впервые данное понятие введено Джорджем Барнзом, который предложил универсальную дихотомию всех типов

лидерства трансформационные и транзакционные. Барнз считает более уместным употреблять вместо термина харизматическое лидерство героическое лидерство, рассматривая его в качестве одного из подтипов трансформационного. Героическое лидерство, по его мнению, подразумевает следующее: вера в лидеров только благодаря их личности; вера в способность лидера преодолеть препятствия и кризисы; готовность доверить лидеру власть для преодоления кризиса; массовая поддержка таких лидеров, чаще выражаемая не через посредников и институты, а непосредственно (голосование, аплодисменты, пожатие рук, письма и пр.).

Феномен харизмы рассматривается сквозь призму трансформационного и героического лидерства теми исследователями, которые считают, что харизматические лидеры появляются в обществах и организациях, претерпевающих сильнейшие кризисы. При этом харизматический (трансформационный) лидер предстает в качественной панацеи как идеальный (в оценочном плане) руководитель, способный вывести организацию (общество) из кризиса, поскольку он обладает редкими организационными способностями. Трансформационный лидер формулирует обоснованное видение будущего, которое разделяется и понимается подчиненными.

Вдохновленные последователи, имея ясное видение того, что необходимо сделать, прилагают экстраординарные усилия для достижения светлого будущего. Подобные идеи стимулировали проведение ряда исследований, в первую очередь в русле организационных теорий. Базовым выступает представление, согласно которому харизматический лидер трансформируется в харизматическое движение (случай Ленина). харизматическим качествам можно научить, в результате чего подчиненные будут лучше работать и испытывать большую степень удовлетворенности.

Плюралистические концепции

Для авторов плюралистического подхода к харизме точкой отсчета также служит веберовский анализ харизматического господства, однако они стремятся к расширению идей Вебера. В частности, концепция самого заметного представителя подхода Эдварда Шилза строится на том, что Вебер имел дело только с одним типом харизматической склонности, тогда как феномен харизмы значительно шире. Шилз полагает, что помимо интенсивной, концентрированной харизмы (которой занимался Вебер и сторонники его идей), не меньший интерес представляет харизма ослабленная, дисперсная. Если первая осуществляет функцию инновации, то вторая поддержания порядка. При этом считается, что обе харизмы сосуществуют в любом типе общества, поскольку каждая из них связана с определенной универсальной человеческой потребностью. Таким образом, авторы плюралистических концепций харизмы стремятся к уменьшению разрыва между харизматическим как сферой экстраординарных, креативных, инновационных качеств и событий, и рутинной повседневности, обычными, постоянно возникающими процессами самовоспроизводства социальных

институтов. Предполагается, что ослабленная, институционализируемая харизма всегда присутствует в рутинном функционировании общества, являясь конститутивным элементом социальной жизни. Другими словами, феномен харизмы не ограничивается экстраординарными условиями и патологическими личностями, но составляет часть любой упорядоченной социальной жизни. С чем же, согласно плюралистическому подходу, связано постоянство харизмы? Как утверждает Клиффорд Гиртц, широкое распространение термина харизма, с одной стороны, затушевало его теологическое происхождение, а с другой способствовало исчезновению присущего ему политического аспекта. Концепция же Шилза позволяет избежать упрощения содержания термина за счет акцента на связях между символическими ценностями, которыми обладают индивиды (божественная генеалогия харизмы), и их отношением к центрам социального порядка (политический аспект). Рассмотрим это положение подробнее.

Во-первых, обратим внимание на связь харизмы с потребностью в порядке. Как считают авторы плюралистических концепций, признание необходимости харизматического элемента только в экстремальных случаях неявно подразумевает, что порядок есть нечто раз и навсегда данное, тогда как поиск значения присутствует во всех стабильных социальных ситуациях. Такой подход основан на том, что во всех обществах люди испытывают потребность в установлении порядка применительно к ряду жизненно важных ценностей, среди которых место человека в мире, рождение, смерть, брак, основные идеи справедливости и пр. Постоянство феномена харизмы обеспечивается как раз за счет ее прямой связи с этой извечной потребностью.

Харизматическая склонность рассматривается как функция потребности в порядке, т.е. харизма прикрепляется к индивидам и институтам, которые удовлетворяют потребность в порядке или обещают это сделать. По этой причине харизма с необходимостью носит многообразный и изменчивый характер.

Во-вторых, представляется существенной связь харизмы с центром общества и центром жизни. Такие центры не имеют ничего общего с геометрией и мало с географией. Центральность конституируется через ее формативную власть в создании, управлении, изменении, поддержании и разрушении того, что играет важную роль в человеческой жизни. Иначе говоря, центр (или центральная зона) в структуре общества есть феномен царства ценностей и верований, которые в той или иной степени управляют обществом. Харизма, в свою очередь, является качеством, которое приписывается индивидам, действиям, институтам, символам и материальным объектам по причине их предполагаемой связи с ультимативными, фундаментальными, витальными, обуславливающими порядок силами.

При этом в обществе могут существовать и реально существуют различные точки зрения по вопросу о том, что в действительности придает

смысл существованию, и где, следовательно, находится харизма. Между сторонниками этих точек зрения может идти борьба за харизму, т.е. за лидерство и власть. Таким образом, центр есть также феномен царства действия. По Шилзу, центральная власть часто воспринимается как Бог, управляющая сила или создатель универсума, как некая божественная или трансцендентная сила, контролирующая или значительно влияющая на жизнь человека и космос, в котором он существует. В итоге большинство населения смотрит на центр (или центры) как на источник руководящих указаний, инструкций и распоряжений, касающихся поведения, стиля жизни и убеждений. Отсюда вывод об отношении к центральности как к чему-то серьезному в дюркгеймовском смысле, как к священному, с характерными по отношению к нему установками страха, трепета, уважения и благоговения. Все эти установки обозначаются в плюралистических концепциях как харизматическая склонность. При анализе плюралистических концепций харизмы привлекает внимание идея о фундаментальной связи между понятиями харизма, центр и власть.

Причина тесных отношений между харизматиком и центром общества коренится в их общей заинтересованности в поддержании и обеспечении некоего значимого символического и институционального порядка. Но это тесное отношение не подразумевает полной идентичности. Наоборот, оно поднимает множество новых вопросов и проблем. Например, какова структура таких центров и каковы их отношения с периферией? Сколько в обществе центров, воплощающих харизматические ориентации (например, политический, культурный, религиозно-идеологический и другие центры)? При чем процесс рутинизации харизмы и сами харизматические качества могут существенно различаться в рамках разных институциональных сфер. Например, пророк должен обладать способностью организовать символически-эмоциональные сферы и переструктурировать эмоциональные компоненты личности, тогда как политический лидер сочетать символическое укрепление социальной стабильности с более конкретными каждодневными проблемами управления. С точки зрения Шмуэля Айзенштадта, такие различия в харизматических качествах коренятся как в отличии организационных потребностей конкретных институциональных сфер, так и в особых проблемах символического порядка, присущих каждой из них. Он обращает внимание на идею Вебера, что политика, экономика, право, религия и социальная стратификация не только являются организационными аспектами любых относительно стабильных социальных отношений и институтов, выступают не только средствами для достижения целей, но создают также царства целей потенциально более широкого, если не всеохватывающего, смысла, в соответствии с которым мотивируется активность участников. По Айзенштадту, именно этот двойной аспект социальных институтов их организационные нужды, с одной стороны, и их потенциальные тесные отношения. Из этого рассуждения можно заключить, что божественность является только одной из сфер священного, поскольку

подобные чувства могут вызывать и другие сферы жизнедеятельности, то есть научное открытие, артистическая креативность, политическое господство и все формы гениального являются примерами харизматического феномена в той же степени, что и религиозное пророчество.

Социологическое обозрение царством значений с другой, указывает на то, что повседневное и харизматическое постоянно переплетаются в процессе создания социальных институтов.

Согласно плюралистическим концепциям, современной политике также присуща харизма. По Гиртцу, полностью демистифицированный мир стал бы полностью деполитизированным. При этом в легальной форме господства харизматический элемент присутствует не только и не столько в виде появления случайной харизматической личности в высшей страте корпоративной структуры, сколько как концентрация власти на вершине бюрократической структуры. По сути, данный вывод строится на следующей посылке: любой институт может иметь харизму, если у него есть власть. Почему же мощная власть как таковая порождает склонность приписывать сильные, концентрированные харизматические качества индивидами или ослабленную и дисперсную харизму коллективам, ролям или классам?

Согласно рассуждениям сторонников плюралистических концепций, величие власти проявляется через власть над порядком. Власть рассматривается как нечто крайне императивное, чрезвычайно могущественное, что вмешивается в человеческую жизнь, или, по крайней мере, способно на такое вмешательство. Земная власть, как и трансцендентная, может защитить или причинить вред, продлить жизнь или же оборвать ее; создать, поддержать и защитить новые и старые формы социальной жизни.

Представители высшей власти общества (президенты, короли, фюреры, секретарь партий, судьи, законодатели и т.п.) правители высшего, самого широкого порядка земной жизни. Однако огромная власть над делами людей недостаточна, чтобы удовлетворить потребность в порядке; власть не автоматически и не полностью легитимирует себя за счет эффективной деятельности. Сторонники плюралистического подхода ссылаются на то, что легальный и традиционный типы господства сами возможны лишь постольку, поскольку закон и традиция как-то санкционированы.

Легитимация господства осуществляется на основе веры в некую прямую или косвенную связь с высшей легитимирующей властью, которой может считаться воля Бога, завет основателей династии, естественное право и пр. Отсюда следует, что любой способ узаконения господства покоится на вере в некую связь со священным, т.е. харизматическим, источником. Другими словами, в плюралистических концепциях харизма применительно к сфере политики трактуется как первоначальный источник такой санкции, как ультимативный источник господства.

Отметим, что в подобной легитимации нуждаются не только правящие, но и подданные, исполнители распоряжений. В политическом центре любого

сложноорганизованного общества есть управляющая элита и набор символических форм, подтверждающих правильность и справедливость ее правления. Как указывает Гиртц, именно символика отмечает центр как центр и дает исходящую из этого ауру не просто важности, но связи с устройством всего мира. Таким образом, согласно плюралистическому подходу, харизму порождает не популярность лидера у масс или его невротическая помешанность, а вовлечение в жизненно важные локусы, нахождение вблизи центра событий. Харизма появляется из магии самой власти, внутренне присущей священности суверенной власти. Следовательно, важность большой политики и торжественность богослужения берут начало из сходных импульсов. Хотя наличие общих качеств у правителей и богов было замечено давно плюралистический подход ценен в том отношении, что указывает на общие корни обширной универсальности полномочий правителя и богов церемонии (обряды, ритуалы) и представления, через которые они оказывают принуждение.

Итак, в плюралистическом подходе усилены элементы харизмы, которые связывают ее с установленными порядками. Другими словами, рутинизированная форма харизмы используется как ее общее качество. Благодаря этому харизма воспринимается в совершенно другом качестве: как трансцендентная символическая сила, вызывающая преклонение центральность, присущая любому господству и представляющая связь господства с ультимативными детерминантами порядка. В связи с этим в центре внимания оказывается проблема распространения харизмы, ее воплощение в институциональной структуре общества, ценностях, высокостатусных группах и пр. Основной аргумент критики Шилз делает харизму общим и диффузным понятием. Она предстает качеством, порождающим трепет и благоговение, где бы ни появилась, а следовательно, это свободно текущее качество, которое может прикрепиться к чему угодно, включая индивидов. Харизма предстает компонентом любого действия добровольного послушания установленному господству, а следовательно, она уравнивается с центральной властью и легитимностью (дальнейшее развитие идей Парсонса).

Предложенный обзор наиболее известных в социологии концепций политической харизмы ни в коей мере не претендует на всеохватность. В частности, за рамками статьи остались многочисленные работы, которые хотя и носят характер *casestudy*, также предлагают весьма интересные гипотезы, намечают новые исследовательские направления. Рассмотренные концепции политической харизмы построены на разных аксиоматических основаниях, системах понятий и суждений.

Естественно, что в них различны как представления о природе человека и социальной реальности, так и методы познания. Не менее естественно, что у каждой объяснительной модели харизмы, как и у любой научной гипотезы, есть свои теоретические и методологические недостатки и ограничения. Тем

не менее каждый подход вносит свой вклад в изучение столь многогранного и сложного феномена, каким, несомненно, является харизма.

В заключение отметим, что каким бы детальным или многосторонним ни было исследование, сколь широки и причудливы ни были исследовательские сети, харизме всегда удастся ускользнуть, уйти от окончательного анализа. В ее природе всегда остается что-то еще, не поддающееся не только социологическому, но и никакому другому научному объяснению. И здесь ее тайна остается лишь ее тайной.

Глава 2. Нравственный фундамент лидерства в Исламе

Будущее мировых религий: прогнозы 2010-2050

*демографические прогнозы Pew Research Center
как часть проекта Pew-Templeton Global Religious Futures,
посвященный анализу религиозных изменений по всему миру*

Религиозные характеристики мира очень быстро меняются, что в первую очередь обусловлено различиями в уровнях рождаемости и величине молодого поколения в сферах влияния крупнейших мировых религий, а также тем, что люди меняют религию. В течение ближайших четырех десятилетий христиане останутся крупнейшей религиозной группой, но ислам будет расти быстрее, чем любая другая из основных религий. Эти актуальные тенденции продержатся до 2050 года:

- число мусульман практически сравняется с числом христиан в мире;
- атеистов, агностиков и других людей, кто не ассоциирует себя ни с какой конкретной религией, станет больше в таких странах, как США и Франция, их доля уменьшится в общем числе жителей земли;
- количество приверженцев буддизма останется примерно таким же, как в 2000 годы, а индуистов и иудеев станет больше, чем сейчас;
- в Европе число мусульман составит 10% от всего населения;
- в Индии по-прежнему религией большинства останется индуизм, однако, ее мусульманское население также станет самым многочисленным в мире, обогнав мусульман Индонезии;
- в США число христиан снизится в 2050 году, а иудаизм перестанет быть самой многочисленной нехристианской религией;
- четверо из каждых десяти христиан мира будут жить в Африке к югу от Сахары.

Это некоторые из тенденций, обозначенных новыми демографическими прогнозами исследовательского центра Pew Research Center. Прогнозы основываются на актуальном охвате и географическом распространении крупнейших мировых религий, возрастных различиях, рождаемости и смертности, международной миграции и закономерностях перехода из одной религии в другую.

По состоянию на 2010 год христианство с большим отрывом было крупнейшей религией мира, обладая по подсчетам 2,2 миллиардами приверженцев, что составляет почти треть (31%) от всего 6,9-миллиардного населения Земли. Ислам занимал второе место, имея 1,6 миллиардов приверженцев, то есть 23% от всех людей.

Однако, если актуальная демографическая тенденция продолжится, ислам почти догонит лидера к середине XXI века. В период с 2010 по 2050 год ожидается, что общее население Земли вырастет до 9,3 миллиардов, то есть, на 35%. За этот же период число мусульман – среди которых в среднем

много молодых людей, обеспечивающих высокую рождаемость, – по прогнозам увеличится на 73%. Число христиан тоже должно увеличиваться, но медленнее, примерно с той же скоростью (35%), что и общее увеличение населения Земли.

В результате, согласно прогнозам Pew Research Center, к 2050 году число мусульман (2,8 миллиарда или 30% населения) будет почти равно числу христиан (2,9 миллиарда или 31%), возможно, первый раз за всю историю. За исключением буддизма, все мировые религии расположены хотя бы к небольшому росту в абсолютных показателях в ближайшие десятилетия.

Число буддистов мира, как ожидается, останется примерно на том же уровне из-за низкого показателя рождаемости и старения населения в таких странах, как Китай, Таиланд и Япония. Количество индуистов во всем мире по прогнозам увеличится на 34%, с чуть более миллиарда до почти 1,4 миллиарда, ступая примерно в ногу со средним показателем роста всего населения на земле.

Иудеи, самая небольшая религиозная группа, для которой был сделан отдельный прогноз, как ожидается, вырастут на 16%, до 16,1 миллиона в 2050 году.

Число приверженцев религий различных народов, включая африканские традиционные верования, китайские народные верования, верования представителей коренных народов Америки и австралийских аборигенов, по прогнозу возрастет на 11%, с 405 миллионов до почти 450 миллионов.

Все оставшиеся религии вместе – сборная категория, включающая бахаистов, джайнов, сикхов, даосов и многие совсем небольшие религии – за тот же период должны увеличиться в размерах на 6%, с примерно 58 миллионов до более 61 миллиона.

Подобным же образом доля религиозно неаффилированных людей уменьшится в общем населении земли, хотя их абсолютное количество возрастет. Переписи и опросы свидетельствуют, что в 2010 году было около 1,1 миллиарда атеистов, агностиков и людей, которые не идентифицируют себя ни с какой конкретной религией. К 2050 году количество неаффилированных должно достичь 1,2 миллиарда. Но что касается процента, который им будет отведен от общего количества людей, то к середине нынешнего века он, по прогнозам, уменьшится с 16% до 13%.

В то же время, однако, ожидается, что доля религиозно неаффилированных людей будет расти в населении большей части территории Европы и Северной Америки. В США, например, количество неаффилированных вырастет с примерно 16% от всего населения (включая детей) в 2010 до 26% в 2050.

На примере группы религиозно неаффилированных людей можно увидеть, насколько сильно в ближайшие десятилетия на характер роста религий будут влиять географические различия. Одним из основных

факторов, определяющих будущий рост, является то, где на сегодняшний день каждая из групп сконцентрирована географически. Религии с большим числом приверженцев в развивающихся странах, где высокий уровень рождаемости, а детская смертность постепенно снижается, скорее всего, будут расти быстро. Мировой рост ислама и христианства, например, по прогнозам обеспечат территории Африки к югу от Сахары. В противоположность этому, религиозно неаффилированные люди сейчас густо сосредоточены в местах с низкой рождаемостью, где происходит процесс старения населения, например, в Европе, Северной Америке, Японии и Китае.

На глобальном уровне самая высокая рождаемость – у мусульман, в среднем 3,1 ребенка на каждую женщину, что гораздо выше уровня воспроизводства (2,1) минимально необходимого для поддержания стабильной популяции. Христиане на втором месте, с показателем в 2,7 ребенка на одну женщину. Рождаемость у индуистов – 2,4, примерно такая же, как в среднем по всему миру – 2,5. Рождаемость у иудеев в среднем по миру составляет 2,3, что тоже выше минимального уровня воспроизводства. Рождаемость во всех остальных группах слишком низкая, чтобы поддерживать популяцию: народные верования – 1,8 ребенка на каждую женщину, другие религии – 1,7, религиозно неаффилированные – 1,7 и буддисты – 1,6.

Другой важный фактор, влияющий на будущий рост – это текущий средний возраст каждой религиозной группы: сторонники определенной религии могут быть в основном молодыми и еще многие годы способными производить на свет детей или пожилыми, в тех годах, когда репродуктивный возраст по большому счету позади. В 2010 году более четверти всего населения земли (27%) было младше 15 лет. Но даже еще более высокий процент мусульман (34%) и индуистов (30%) были моложе 15, тогда как доля христиан младше 15 совпала со средней по миру (27%). Такое большое количество молодых людей входит в число причин, по которым прогнозируется, что число мусульман будет расти быстрее, чем число всех людей в целом, а число индуистов и христиан будет увеличиваться примерно в ногу с общим ростом населения земли.

У всех остальных религиозных групп доля молодежи ниже среднего, и во многих из них непропорциональное количество сторонников в возрасте более 59. Например, 11% всего населения земли в 2010 году было в возрасте 60 и больше. И целых 20% иудеев по всему миру старше 60, также как 15% буддистов, 14% христиан, 14% приверженцев прочих религий (взятых как единое целое), 13% религиозно неаффилированных и 11% всех приверженцев народных верований. В противоположность этому, лишь 7% мусульман и 8% индуистов принадлежат к этой самой старшей возрастной категории.

В дополнение к показателям рождаемости и распределению по возрастным категориям, смена вероисповедания также играет роль в росте

религий. Но тенденции смены религии сложны и разнообразны. В некоторых странах среди взрослых общепринято оставлять ту религию, которая у них была с детства, и обращаться в другую веру. В других смена религиозной идентификации редка и на практике затруднительна, хотя законна, или вообще незаконна.

Исследовательский центр Pew Research попытался включить в свои прогнозы тенденции смены вероисповеданий в 70 странах, где благодаря соцопросам удалось получить информацию о количестве людей, сообщивших, что больше не принадлежат к религиозной группе, в которой росли. В модели прогнозирования учитываются все возможные направления смены вероисповедания, и иногда они компенсируют друг друга. В США, например, опросы показывают, что некоторые люди, выросшие без какой-либо религиозной идентификации, становятся христианами, а те, кто вырос в христианстве, становятся неаффилированным. Эти типы переходов по прогнозам продолжают происходить и дальше, когда каждое поколение будет достигать совершеннолетия.

В грядущие десятилетия ожидается, что христианство понесет самые крупные суммарные потери из-за смены вероисповедания. В общем и целом около 40 миллионов людей по прогнозам примут христианство, тогда как откажутся от него 106 миллионов, по большей части предпочтя пополнить ряды религиозно неаффилированных (см. диаграмму выше).

В общей сложности, группа неаффилированных пополнится 97 миллионами человек и потеряет 36 миллионов человек из-за смены вероисповедания, что даст чистого прироста в количестве 61 миллиона человек к 2050 году. Скромная «чистая прибыль» от смены религии ожидается у мусульман (3 миллиона), группы народных верований (3 миллиона) и сборной группы прочих религий (2 миллиона). Иудеи из-за смены вероисповедания потеряют около 300 000 человек, тогда как буддисты лишатся 3 миллионов.

Международная миграция – еще один фактор, влияющий на прогнозируемый размер религиозных групп в различных регионах и странах. Предсказывать будущие направления миграции тяжело, так как миграция часто связана с политикой мировых правительств и международными событиями, которые могут быстро меняться. Поэтому многие демографические прогнозы не включают в свои модели миграцию. Но при сотрудничестве с исследователями Международного института прикладного системного анализа в австрийском Лаксенбурге центр Pew Research разработал инновационный метод использования данных по прошлым миграционным тенденциям, чтобы оценить религиозный состав миграционных потоков на десятилетия вперед.

Ожидается, например, что в Европе, где миграцию необходимо принимать в расчет наряду с другими демографическими факторами, такими как уровень рождаемости и возраст, как причину изменения численности населения, мусульманская доля вырастет с 5,9% в 2010 году до 10,2% в 2050

году. Без учета миграции, доля мусульман в европейском населении по прогнозам составит почти на два процента ниже (8,4%). В Северной Америке, если в модель прогнозирования включить миграцию, доля индуистов за ближайшие десятилетия увеличится почти вдвое, с 0,7% в 2010 до 1,3% в 2050. Без учета миграции, доля индуистов в населении региона останется практически неизменной (0,8%).

На Ближнем Востоке и в Северной Африке продолжающаяся миграция христиан в страны Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ) (Бахрейн, Катар, Кувейт, Объединенные Арабские Эмираты, Оман и Саудовская Аравия), как ожидается, компенсирует массовое бегство христиан из других стран этого региона. Если бы миграция не учитывалась в прогнозах на 2050 год, к этому времени по расчетам доля христиан бы там упала ниже 3%. С учетом миграции она будет выше 3% (снижится по сравнению с 4% в 2010 году).

После 2050 года

Этот прогностический доклад рассказывает о будущем мировых религий, как изменится *религиозный ландшафт нашей планеты*, если актуальные демографические тенденции останутся в силе. Из года в год, однако, не снижается возможность непредвиденных обстоятельств – войны, голода, эпидемий, технических инноваций, политических потрясений и т.д. – которые могут изменить размер той или иной религиозной группы. По причине трудностей, связанных с предсказанием событий в более отдаленном, чем на несколько десятилетий, будущем, прогнозы заканчиваются на 2050 году.

Читатели могут поинтересоваться, однако, а что будет, если продлить демографические траектории, зафиксированные в докладе, дальше, во вторую половину этого века? Учитывая скорость, с которой согласно прогнозу увеличивается доля мусульман в мире, действительно ли мусульмане превзойдут числом христиан? И если да, то когда?

Ответ зависит от того, каким образом может продолжиться тенденция. Если основную модель прогнозирования продлить за пределы 2050 года, доля мусульман в мировом населении примерно сравняется с долей христиан около 2070 года на уровне приблизительно в 32% для каждой группы. После этого число мусульман будет обгонять христиан, но обе религиозные группы продолжат расти примерно в ногу. К 2100 году мусульман в мире будет примерно на 1% больше (35%), чем христиан (34%).

Предсказываемый рост числа мусульман и христиан будет обусловлен в большой мере тем, что население Африки продолжит расти. По причине высокой концентрации мусульман и христиан в этом регионе с высокой рождаемостью, доля обеих групп в общем населении земли вырастет. Вместе две эти крупнейшие религиозные группы в 2100 году охватят более чем две трети всего населения планеты (69%), поднявшись с 61% в 2050 году и 55% в 2010 году.

Следует, однако, повторить, что многие факторы могут изменить эти кривые развития. Например, если большая доля населения Китая перейдет в христианство (такая возможность обсуждается в этой вставке), то одно это явление может укрепить нынешнюю позицию христианства как наиболее многочисленной мировой религии. Или если переход к неаффилированности станет обычным в странах с большим числом мусульман – так, как это сейчас обстоит в странах с большим количеством христиан.

Прогнозы на уровне регионов и стран

Кроме прогнозов на мировом уровне, этот доклад рассказывает о прогнозах по религиозным изменениям, касающимся 198 стран и территорий с населением не менее 100 тысяч человек, где на 2010 год проживало 99,9% мирового населения. Демографические оценки по еще 36 странам и территориям включаются в региональные и общемировые суммарные результаты на протяжении всего доклада. Доклад делит мир на шесть основных регионов и рассматривает потенциальные изменения в религиозном составе каждого региона, которые могут случиться с 2010 по 2050 год, на основании предположения, что актуальные миграционные и другие демографические тенденции продолжатся.

В основном благодаря высоким показателям рождаемости население африканских территорий, расположенных к югу от Сахары, по прогнозам переживет период самого быстрого роста и увеличится с 12% мирового населения в 2010 году до примерно 20% в 2050 году. Регион Ближнего Востока и Северной Африки также по прогнозам будет расти быстрее, чем мир в целом, и расширится с 5% от всего населения земли до 6%. Постоянный рост обоих регионов будет способствовать росту доли мусульманского населения земли. Кроме того, ожидается, что христианское население африканских территорий к югу от Сахары удвоится, поднявшись с 517 миллионов в 2010 до 1,1 миллиарда в 2050 году. Доля всех христиан, живущих в Африке к югу от Сахары, возрастет с 24% в 2010 до 38% в 2050 году.

В то же время, доля Азиатско-Тихоокеанского региона в мировом населении снизится (53% в 2050 вместо 59% в 2010 году). Это приведет к более медленному росту религий, сконцентрированных в этом регионе, включая буддизм и китайские народные религии, а также к более медленному росту числа религиозно неаффилированных жителей региона. Единственное исключение составит индуизм, который преимущественно сконцентрирован в Индии, где население моложе, а показатели рождаемости выше, чем в Китае и Японии. Как говорилось ранее, по прогнозам индуизм будет расти примерно в ногу с общемировым ростом населения. Многочисленное мусульманское население Индии также расположено к быстрому росту. Хотя в Индии по-прежнему будет индуистское большинство, к 2050 году и мусульманское население этой страны окажется самым большим в мире, обогнав индонезийское.

Доля остальных географических регионов в мировом населении также уменьшится: прогнозируется, что доля Европы снизится с 11% до 8%, Латинской Америки и Карибского бассейна с 9% до 8%, а Северной Америки с 5% до чуть менее 5%.

Европа – это единственный регион, чье население в целом уменьшится. В ближайшие десятилетия европейских христиан станет меньше на 100 миллионов человек, с 553 миллионов их количество упадет до 454 миллионов. Оставаясь крупнейшей религиозной группой Европы, христиане по прогнозам станут охватывать не три четвертых населения, как сейчас, а менее двух третей. Ожидается, что к 2050 году почти четверть всех европейцев (23%) окажутся религиозно неаффилированными, а количество мусульман региона возрастет с 5,9% в 2010 году до 10%. За тот же период количество индуистов в Европе практически удвоится, с чуть менее 1,4 миллиона (0,2% населения Европы) до почти 2,7% (0,4%), в основном за счет иммиграции. Представляется, что та же тенденция становится актуальной и для буддистов, число которых по прогнозам увеличится с 1,4 миллионов до 2,5 миллионов.

В Северной Америке мусульмане и последователи «прочих религий» представляют собой группы с самым быстрым ростом. Например, по прогнозам в США доля населения, относящегося к «прочим религиям», вырастет более чем вдвое, хотя и отталкиваясь от очень маленького фундамента – с 0,6% до 1,5%. Численность христиан по прогнозам уменьшится с 78% населения США в 2010 году до 66% в 2050, в то время как доля религиозно неаффилированных возрастет с 16% до 26%. И похоже, что к середине века в США будет больше мусульман (2,1%), чем представителей иудаизма (1,4%).

В Латинской Америке и Карибском бассейне христианство останется самой крупной религиозной группой, охватывая 89% населения в 2050 году, слегка уменьшившись по сравнению с 90% в 2010 году. Религиозно неаффилированное население Латинской Америки по прогнозам вырастет как в абсолютных значениях, так и в процентном соотношении, с примерно 45 миллионов человек или 8% в 2010 году до 65 миллионов или 9% в 2050 году.

Изменение религиозного большинства

По прогнозам в некоторых странах к 2050 изменится религиозное большинство по сравнению с тем, что было в 2010. Число стран с христианским большинством должно уменьшиться с 159 до 151, в связи с тем, что число христиан станет меньше, чем 50% населения, в Австралии, Бенине, Боснии и Герцеговине, Франции, Нидерландах, Новой Зеландии, Македонии и Великобритании.

Ожидается, что мусульмане к 2050 году будут составлять более 50% населения в 51 стране, на две больше, чем в 2010 году, так как станут религиозным большинством в Республике Македония и в Нигерии. Но христианское население Нигерии также останется очень многочисленным.

Более того, по прогнозам к 2050 году христиане Нигерии составят третью по величине группу христиан в мире, после США и Бразилии.

По состоянию на 2050 год самой большой религиозной группой Франции, Новой Зеландии и Нидерландов должны стать религиозно неаффилированные.

Об этих прогнозах

Хотя многие делали прогнозы о будущем религий, это первые официальные демографические прогнозы, основанные на данных о возрасте, рождаемости, смертности, миграциях и переходах в другую веру для многочисленных религиозных групп по всему миру. Демографы центра Pew Research в Вашингтоне и Международного института прикладного системного анализа (МИПСА) в Лаксенбурге в Австрии собрали вводные данные более чем 2 500 опросов, исследований и регистров учета населения – работа, которая заняла шесть лет и все еще не завершена.

Эти демографические прогнозы охватывают восемь основных групп: буддистов, индуистов, иудеев, мусульман, христиан, приверженцев народных верований, представителей прочих религий и людей религиозно неаффилированных. Так как переписи и опросы во многих странах не предоставляют информацию о религиозных подгруппах – таких как сунниты и шииты в мусульманстве или католики, протестанты и православные в христианстве – прогнозы оперируют религиозными группами как гомогенными. Данные по составу группы религиозно неаффилированных также во многих странах недоступны. В результате, невозможно смоделировать отдельные прогнозы для атеистов или агностиков.

Модель прогнозирования была разработана при сотрудничестве с исследователями проекта Age and Cohort Change в МИПСА, мировыми лидерами в области методологии демографического прогнозирования. Модель задействует усовершенствованный вариант когортно-компонентного метода, который обычно используется демографами для прогнозирования роста популяции. Она начинает работу с базовых возрастных групп, или когорт, разделенных по характеристикам пола и религиозной принадлежности. По каждой когорте делается прогноз путем добавления потенциальных будущих приверженцев (иммигрантов и людей, принявших эту религию во взрослом состоянии) и вычитания возможных потерь (смерть, эмиграция, люди, ушедшие из этой религии) год за годом. Самые молодые когорты, возраста от 0 до 4 лет, создаются на основе возрастных категорий по рождаемости для каждой женской группы репродуктивного возраста (15-49) и детей относят к региону матери. Более подробно об этом можно прочитать в Методологии.

В процессе сбора вводных данных и разработки модели прогнозирования, Pew Research Center публиковал предварительные отчеты об актуальном размере и географическом расположении основных религиозных групп, включая мусульман (2009), христиан (2011) и данные

по нескольким другим верам (2012). Исходный набор прогнозов для одной религиозной группы, мусульман, был опубликован в 2011 году, однако, в нем не учитывалась смена веры.

Некоторые социальные теоретики предположили, что по мере экономического развития стран все больше их жителей будут отказываться от идентификации себя с определенной религией. Хотя это было основной тенденцией для некоторых частей мира, особенно Европы, пока неясно, универсальна ли это схема. В любом случае, наши прогнозы не основаны на теории, которая связывает экономическое развитие с секуляризацией.

Вместо этого в данных прогнозах развиваются современные зафиксированные тенденции по смене религии в тех странах, для которых подобная информация была доступна (всего 70 стран). Кроме того, прогнозы отражают ожидания ООН, что в странах с высоким в настоящее время показателем рождаемости этот показатель в ближайшие десятилетия постепенно будет снижаться с ростом уровня женского образования. Прогнозы также предполагают, что продолжительность жизни будет постепенно расти в большинстве стран. Эти, а также другие ключевые вводные данные и предположения описаны подробно в Главе 1 и Методологии.

Так как прогнозы по религиозным изменениям никогда ранее не делались в таком масштабе, необходимо сказать несколько предостерегающих слов. Демографические прогнозы – это предположения, основанные на актуальных данных о населении, и предварительная оценка демографических тенденций, таких как снижение показателей рождаемости и увеличение продолжительности жизни в конкретных странах. Прогнозы – это то, что произойдет, если актуальные данные и нынешние тенденции продолжатся. Но многие события – научные открытия, вооруженные конфликты, общественные движения, политические потрясения и многое, многое другое – могут изменить демографические тенденции непредвиденным образом. Именно поэтому прогнозы ограничены периодом в 40 лет, а в последующих главах этого доклада мы попытаемся дать представление о том, насколько другими могли бы быть результаты, если бы ключевые положения были иными.

В заключение напомним, что читатели должны держать в уме то, что в рамках каждой основной религиозной группы есть целый спектр степеней веры и соблюдения обрядов. Прогнозы основаны на количестве людей, которые сами себя идентифицируют с той или иной религиозной группой, независимо от уровня соблюдения ими правил. Понимание того, что значит быть христианином, мусульманином, индуистом, буддистом, иудеем или приверженцем любой другой веры, может меняться от человека к человеку, от страны к стране и от десятилетия к десятилетию.

Эти демографические прогнозы были выполнены Pew Research Center как часть проекта Pew-Templeton Global Religious Futures, который посвящен анализу религиозных изменений и их влияния на общество по всему миру.

Средства на проект были выделены благотворительным фондом The Pew Charitable Trusts и Фондом Джона Темплтона (John Templeton).

Нравственное лидерство – путь формирования личности

*А.К. Дианин-Хавард,
российский и международный
общественный деятель,
основатель Института нравственного лидерства*

Аннотация. Автор доказывает, что подлинное лидерство может быть только нравственным. Книга сочетает философскую глубину с ясностью и четкостью изложения, системность – с яркими и практическими образами. Она дает возможность взглянуть на себя со всех сторон. Центральным положением является идея о том, что лидерство не обязательно связано с техническими приемами, которые рано или поздно с неизбежностью превращаются в манипулирование людьми.

Лидерство – это характер

Понятие «лидерство» лишь на первый взгляд соотносится с тем, как мы себе его представляем. Услышав это слово, можно подумать о главах государств или правительствах, побуждающих народы к действию, промышленных магнатах, поставляющих на рынок товары, которые изменяют нашу жизнь, генералах, ведущих армии на битву. Можно предположить, что речь идет о совокупности амбиций, харизмы, хитрости, ноу-хау, доступа к деньгам и умения быть в нужное время в нужном месте.

Действительно, это дарования и качества, которые лидеры могут использовать, но ни одно из них не составляет самой сути лидерства.

Лидерство – свойство характера?

Нет, лидерство и есть характер. Некоторые думают, что нужно родиться с умением вести за собой других, что одни имеют к этому склонность, а другие – нет, что лидерство – это в значительной степени вопрос темперамента в сочетании с опытом.

Ничто не может быть дальше от истины, чем подобные представления. Лидерство предназначено не только для элиты. Это призвание не горстки избранных, а многих.

Главы государств и школьные учителя, предприниматели и домохозяйки, военачальники и работники здравоохранения – лидеры формируются в любой среде.

Общество или просто ближайшее окружение ожидает от таких людей благородных поступков, проявлений характера и добродетели. И велико разочарование, когда эти люди не оправдывают возлагавшихся на них ожиданий.

То и дело вспыхивающие в сфере бизнеса скандалы неизменно порождают призывы к усилению контроля со стороны правительства,

реформам корпоративного управления, пересмотру кодексов профессионального поведения. Все это может сыграть определенную роль, но это не является сутью дела. Те, кто совершают корпоративные правонарушения, сознают, что их действия неправильны. И все же они их совершают. Это – недостаток характера.

Доктор Мартин Лютер Кинг мечтал об Америке, в которой о каждом человеке можно было бы судить «не по цвету кожи, а по качеству его характера».

Что же такое «качество характера»? Это добродетель или, точнее, ряд классических человеческих добродетелей – прежде всего великодушие, смирение, благоразумие, мужество, самообладание и справедливость. Эти добродетели и являются предметом настоящей книги.

С моей точки зрения, лидеры или стараются возрастая в добродетели точно с такой же необходимостью, с какой они дышат, или они просто не являются лидерами. Говорить о лидерстве – значит говорить о добродетели, потому что, во-первых, добродетель порождает доверие, без которого лидерство просто невозможно, а во-вторых, добродетель – это динамичная сила, увеличивающая способность лидера к действию; об этом свидетельствует первоначальное значение латинского слова *virtus* (добродетель) – энергия. Добродетель позволяет лидеру делать то, чего мы от него ожидаем.

«Нравственное лидерство» – для тех, кто стремится иметь великую цель в своей жизни. Но есть ли цель более значимая, чем совершенство личности?

Прежде чем приступить к подробному рассмотрению каждой из человеческих добродетелей, имеющих важнейшее значение для лидерства, попробуем сориентироваться на местности, поразмыслив об общих наблюдениях относительно характера и темперамента.

«Лидерство осуществляется посредством характера», – утверждает Питер Друкер, выдающийся теоретик современного менеджмента. Уоррен Беннис, ведущий международный эксперт по вопросам лидерства, соглашается: «Лидерство – это не просто вопрос стиля. Лидерство связано с бытием человека. Процесс становления лидера – тот же самый, что и процесс становления зрелого человека».

Мы обретаем зрелость посредством собственных усилий. Само намерение обрести ее уже является актом лидерства. Зрелость связана с характером, который мы строим в себе, а не с темпераментом, который дан нам природой и который мы не можем изменить.

Лидерство может быть только характером. Характер не навязан нам кем-то извне. Характер – это то, что мы можем формировать и укреплять. Мы укрепляем свой характер посредством настойчивого воспитания в себе здоровых нравственных привычек, называемых этическими или человеческими добродетелями. В результате мы обретаем зрелость, и наш

темперамент перестает доминировать в нашей личности. Доминирует характер.

Добродетели – это качества ума, воли и сердца, которые придают силу характеру и стабильность личности. Они приобретаются путем повторения благородных действий.

Согласно Платону, основными человеческими добродетелями являются благоразумие, справедливость, мужество и самообладание. Амвросий Медиоланский именовал их кардинальными добродетелями, ибо все прочие добродетели опираются на них. Слово «кардинальный» происходит от латинского *cardo*, что значит «стержень». Подобно тому как дверь крепится на петлях, все добродетели опираются на четыре базовые, или кардинальные.

Любой добродетельный поступок предполагает:

1) благоразумие, позволяющее в конкретной ситуации увидеть практическое благо;

2) справедливость, заставляющую нас достичь этого блага;

3) мужество, дающее силу, выносливость и упорство в стремлении к нему;

4) самообладание, не позволяющее эмоциям (страстям) увести нас в сторону, противоположную от блага.

В Книге Премудрости Соломона сказано, что для людей ничего нет полезнее в жизни, чем самообладание, благоразумие, справедливость и мужество. То, что Ветхий Завет упоминает четыре кардинальные добродетели, показывает, как высоко ценили евреи мудрость древних греков.

Нужно упомянуть еще две добродетели – великодушие и смирение. Обе они крайне необходимы, хотя не рассматриваются традицией в качестве кардинальных, т.е. базовых добродетелей.

Добродетель – это больше чем ценность: это динамическая сила. Каждая из добродетелей, если в ней упражняются регулярно, постепенно увеличивает способность человека к действию.

Благоразумие помогает принимать верные решения. Мужество помогает держаться избранного курса и не поддаваться различным давлениям.

Самообладание помогает подчинять эмоции и страсти духу и вложить энергию страстей в исполнение своей миссии. Справедливость позволяет воздавать каждому должное и входить в сердце каждого человека.

Великодушие позволяет осознать свою миссию и ставить высокие задачи перед собой и другими. Смирение позволяет преодолевать эгоизм и служить другим. Добродетели не могут заменить собой профессиональную компетентность, но являются ее существенной частью. Великодушие чаще всего означает щедрость души, готовность бескорыстно жертвовать своими интересами для других. Но у этого термина есть и другое значение: великодушен тот, кто стремится к великому, потому что он осознает свое достоинство и величие как человек. В этой книге я употребляю термин «великодушие» только в этом последнем смысле.

Смирение – это привычка жить в истине по отношению к Богу (осознание нашего тварного бытия), к самому себе (осознание нашей силы и слабости), к другим (служение людям). В лидерстве под смирением подразумевается служение.

Профессиональная компетентность требует большего, чем простое обладание техническим или академическим знанием. Она включает в себя способность правильно использовать это знание ради плодотворной цели. Лидеры определяются по степени их великодушия и смирения. У них всегда есть мечта, которую они неизменно преображают в видение и миссию. Именно великодушные – устремленность духа к великим целям – сообщает уму это возвышенное состояние.

Но лидерство состоит в чем-то большем, нежели просто в искусстве мыслить глобально. Лидер всегда является слугой – слугой людей в своем профессиональном, семейном и социальном окружении, своих соотечественников и, наконец, всего человечества. А сущность служения – это смирение. Лидеры, которые упражняются в смирении, уважают врожденное достоинство других людей, в особенности тех, кто соучаствует в их миссии. В лидерстве великодушные и смирение идут рука об руку. Великодушные рождает высокие замыслы, смирение направляет эти замыслы в русло служения другим.

Харизма в лидерстве проистекает из способности ставить масштабные цели (великодушные) и из преданности служению (смирение). Великодушные и смирение являются добродетелями сердца *par excellence* (по преимуществу), придавая лидерам, обладающим ими, харизматические черты. Не следует путать харизму с даром гипнотизировать толпу. «Лидеры», обладающие этим сомнительным талантом, могут породить краткосрочный энтузиазм, но редко – доверие. В конечном итоге они вызывают презрение к себе – примером тому является Муссолини. Лидерство – это не демагогия, а добродетель, проверенная временем, даже если лидер не является магнетической личностью.

В наши дни великодушные переживает тяжелые времена. Причудливая смесь индивидуализма и коллективизма в нашем обществе порождает целые поколения мелких эгоистических людей потребительского склада. Каждый защищает границы своего «я» (индивидуализм), при том, что общество смотрит на это «я» как на незначительный, почти не различимый атом (социализм). Получается «я, я, я... и только я» – но «я» как небытие, как ничто.

Смирение тоже видело лучшие времена. Современная культура относится к этой чудесной добродетели – понимаемой как служение – с чувством, близким к презрению. До недавнего времени служение (*service*) было одним из самых возвышенных слов в нашем словаре. Японский самурай – это слуга, или служивый. Теперь понятие служения почти полностью связано с коммерческим термином услуги (*services*). Мы говорим

о коммерческих услугах, вознаграждении за услуги, секторе услуг (т.е. непроизводительном секторе) и т.п.

Великодушие и смирение, которые являются в основном добродетелями сердца, – это сущность лидерства. Благоразумие, справедливость, мужество и самообладание, которые являются в основном добродетелями ума и воли, – это фундаменты лидерства.

Добродетель создает пространство, в котором лидерство осуществляется путем завоевания доверия у окружающих. Смирение и благоразумие здесь жизненно важны: доверие начинается там, где другие знают, что я буду им служить, и заканчивается, когда они обнаруживают, что я неспособен принять верные решения.

Если я заменю смирение техниками коммуникации, я не преуспею в качестве лидера. Как указывает Стивен Кови, автор мировых бестселлеров по самосовершенствованию, «если я пытаюсь использовать стратегии влияния на людей и тактику, рассчитанную на то, чтобы побудить других делать то, чего хочется мне, лучше работать, иметь больше мотивации, любить меня и друг друга, в то время как мой характер имеет фундаментальный изъян, отмечен двуличием и неискренностью, то в конечном счете я не смогу достичь успеха. Мое двуличие породит недоверие, и все, что я буду делать даже с применением лучшей техники человеческих взаимоотношений, будет восприниматься как манипулирование».

Лидеры не руководят путем осуществления potestas, или власти, внутренне присущей их положению. Они руководят посредством auctoritas – авторитета, который проистекает из характера. Те, кому недостает подлинного авторитета и кто поддается искушению постоянно осуществлять прямые властные действия, являются лидерами лишь по названию. Это порочный круг: низкий уровень авторитета ведет к злоупотреблению властью, которое влечет за собой дальнейшее разрушение авторитета и на пути к подлинному лидерству встает стена.

Поскольку добродетель – это привычка, приобретаемая путем упражнения в ней, я утверждаю, что лидерами не рождаются, – ими становятся путем неустанной тренировки. Не каждый может стать президентом или премьером, получить Нобелевскую премию по литературе или же сыграть в качестве нападающего за «Спартак». Но каждый может возрастая в добродетели.

Лидерство никого не исключает – оно доступно для всех. Лидеры отвергают утилитарный подход к добродетели. Добродетель не является для них чем-то, что они культивируют просто для того, чтобы стать эффективными руководителями, хотя желать этого – тоже хорошо. Они культивируют добродетель, прежде всего затем, чтобы самим стать лучше. Аретэ – греческое слово, обозначающее добродетель, – предполагает совершенство сперва в бытии, а уже потом в действии. Эффективность – всего лишь один из многочисленных плодов добродетели.

Величие и служение

Лидера отличают великодушие и смирение. Великодушие – это поиски духа ради великих дел. Великодушен тот, кто стремится к великим целям и старается им соответствовать. Великодушие укоренено в твердой вере в высочайшие возможности человеческой природы.

Смирение – это привычка жить в истине относительно Бога, людей и самого себя. Это также привычка служить семье и друзьям, коллегам и клиентам, обществу (в широком значении этого слова) и, наконец, всему человечеству. Смирение пробуждает в лидерах стремление к безусловному служению.

Лидеры великодушны, благородны и осознают свой потенциал. Их мечта – покорить вершину профессиональных достижений и личного совершенства. Классическое определение великодушия – это *extensio animi ad magna*, устремленность духа к великому. Русское слово великодушие происходит от греческого мегалопсихия. Противоположностью его является микropsихия, то есть малодушие, ограниченность, мелочность. Ограниченные люди не могут даже представить себе великое. Им чуждо представление о том, что у жизни есть высокая цель. Иванов, главный персонаж одноименной пьесы А.П.Чехова, дает совет, который каждый, кто мечтает стать великодушным, благоразумно проигнорировал бы: «Вы, милый друг, кончили курс только в прошлом году, еще молоды и бодры, а мне тридцать пять. Я имею право вам советовать. Не женитесь вы ни на еврейках, ни на психопатках, ни на синих чулках, а выбирайте себе что-нибудь заурядное, серенькое, без ярких красок, без лишних звуков. Вообще всю жизнь стройте по шаблону. Чем серее и монотоннее фон, тем лучше. Голубчик, не воюйте вы в одиночку с тысячами, не сражайтесь с мельницами, не бейтесь лбом о стены. Запритесь себе в свою раковину и делайте свое маленькое, Богом данное дело. Это теплее, честнее и здоровее».

Лидеры велики в своих мечтах, видении и осознании собственной миссии; в своей отваге; в своем энтузиазме и готовности приложить максимум усилий для успешного завершения начатой работы; в правильном выборе средств, соответствующих поставленным целям; в способности бросить вызов самим себе и тем, кто рядом с ними.

Религия, как и наука, также знает лидеров, вдохновленных великодушным видением. Одним из самых великих религиозных провидцев современности был Хосе-Мария Эскрива, основатель католической организации *Opus Dei*. Эскрива основал *Opus Dei* в 1928г., в те времена, когда святость рассматривалась как привилегия немногих избранных – священников, монахов и монашествующих. Он же считал, что каждый христианин призван к святости. Он настаивал на том, что христиане-миряне либо достигают святости посредством честного исполнения своих профессиональных, семейных, религиозных и общественных обязанностей, либо не достигают ее вовсе. Он видел в труде не наказание за грех, а первоначальное призвание каждого человека к творчеству и сотворчеству с

Богом. Он считал, что миряне должны «освящать свою работу, освящаться в работе и освящать других через работу» и приносить ее в жертву Богу вместе с Жертвой Христа ради спасения душ. Хотя многие деятели Католической Церкви считали Эскриву при его жизни еретиком и сумасбродом, множество людей по всему миру вняли его призыву к всеобщей святости. Около 350 тыс. человек ожидали его канонизации 6 октября 2002 г. на площади св. Петра в Риме.

Иоанн Павел II, еще один гигант духа XX века, обладал великим видением, которое можно выразить в его словах, почерпнутых из Писания, которыми он начал свой долгий понтификат: «Не бойтесь!», и в тех словах (из его личного завещания), которыми он закончил его: «Человечеству, которое в наше время подвергается разрушительной силе зла, эгоизма и страха, воскресший Христос предлагает в дар свою любовь, которая прощает, примиряет и наполняет надеждой».

Лидер – в той или иной степени мечтатель. У родителей есть мечты относительно своих детей, у учителей – относительно студентов, у менеджеров – относительно служащих, а у политиков – мечты (в противоположность идеологическим фантазиям) относительно своего народа. Независимо от того, руководят ли они большим или малым числом людей, лидеры всегда оригинальны, даже если их мечты включают себя традиционное содержание.

Лидеры умеют представить прописные истины в новом свете, открывая присущую им актуальность в каждой конкретной текущей ситуации.

Видение лидера не может быть занудным или скучным. Оно просвещает ум и сердце и поднимает дух. Это что-то, что можно сообщить другим. Почти по определению оно должно стать общим видением. Подлинный лидер никогда не находится в положении человека, который лишь один знает, как управляется предприятие, в то время как остальные лишь слепо следуют за ним, подобно овцам. Да, у лидера есть последователи; но там, где существуют доверие и общение, эти последователи становятся счастливыми сотрудниками, партнерами в благородном деле.

Чувство миссии

Видение приводит к осознанию миссии, которая становится смыслом дальнейших действий. У многих есть и мечты, и видение, но лидеры обладают способностью трансформировать их в миссию. Чтобы сделать это, нужно, прежде всего, иметь чувство миссии.

У каждого из нас есть своя миссия или призвание. Миссия (призвание) – это не то, что можно изобрести или вообразить себе, а то, чего Бог ожидает от каждого из нас. Нам необходимо открыть в себе этот призыв, отозваться на него, соответствовать ему. Наша миссия определит наш специфический образ жизни, мышления и действия во все наши дни. Это тот критерий, которым мы измеряем все, и тот принцип, который придает единство всей нашей жизни.

Ограниченные, малодушные люди идут по жизни, как сквозь тоннель, и своим «тоннельным видением видят лишь самих себя». «Люди рождаются без зубов, без волос и без идеалов, и большинство из них умирает без зубов, без волос и без идеалов», – сказал Александр Дюма. Но истинно великие люди открыты возможностям, выходящим за пределы самих себя, и не успокаиваются, пока не скажут «да» своему призванию.

Чувство миссии лидера находит свое выражение в его понимании брака и супружеской жизни. Люди ограниченные видят в супружеской жизни средство для своих, по существу эгоистических, целей – сытно есть, иметь выстиранное белье, спастись от одиночества или приобрести общественное уважение и т.п. Великие люди, напротив, понимают супружескую жизнь как призвание пожертвовать всем ради других.

Семья – это ячейка любви и общения, призванная расти. Если это не так, то она в опасности. Семья – это не совокупность суверенных индивидов, объединенных общин холодильником, как хотят убедить нас некоторые социологи. Дом не является остановкой между выходами на работу.

Лидеры смотрят на семью как на миссию. Миссия родителей – воспитывать своих детей, чтобы они стали ответственными взрослыми. Нет более важной цели. Постоянное осознание этой таинственной и священной миссии превращает родителей в подлинных лидеров – людей великих.

Лидеры культивируют чувство миссии в профессиональной жизни. Они представляют себе работу как призвание, как возможность служить, возрастая в личностном плане и достигая совершенства.

Миссии совершенствуют людей и общество и укрепляют групповую идентичность. Чтобы быть эффективными, они должны быть направлены на положительные человеческие ценности и четко сформулированы. Формулировки корпоративной миссии очень часто бывают неудачны. Они содержат много общих мест и не оказывают никакого воздействия на повседневную деятельность служащих. Между тем корпоративная миссия должна влиять на деятельность каждого служащего, на деятельность всей организации сверху донизу.

Как заметил Стивен Кови, «формулировка корпоративной миссии, которая отражает глубоко разделяемое всеми общее видение и вместе с тем ценности каждого члена корпорации, формирует подлинное единство и подлинное чувство долга. Она создает в человеческих сердцах и умах ориентирующую структуру, ряд критериев или принципов, которыми они будут руководствоваться. Они не нуждаются в ком-то, кто направлял бы их, контролировал, критиковал или ударял по больным местам. Они становятся частью самой корпорации».

Когда вместо управления на основе миссии практикуется управление по целям, миссия перестает служить критерием для принятия решений. Проблема управления по целям заключается в следующем: оно сосредотачивает все внимание на том, чего компания стремится достигнуть, а не на том, почему она к этому стремится. Если вы не знаете ответа на вопрос

почему, вам уже по одной этой причине будет нелегко завоевать искреннюю приверженность людей.

Управление на основе миссии – вот путь, по которому следует идти. Оно помогает установить приоритет миссии для всей организации, используя целостный подход к оценке ее деятельности. Служащие оцениваются по их вкладу в миссию предприятия, так же как и по степени достижения ими финансовых и оперативных целей. Таким образом, внимание к результатам остается, но в контексте реализации долгосрочных ценностей организации.

Специалист по внутрикорпоративному поведению Пабло Кардона формулирует это следующим образом: «Самая большая польза управления на основе миссии состоит в том, что организация помогает менеджерам становиться подлинными лидерами; другими словами, она помогает им пробуждать чувство миссии у своих подчиненных».

Великие средства для великих целей

Великодушие включает в себя не только миссию, но и средства, с помощью которых она осуществляется. Лидеры воплощают в жизнь свои мечты путем тяжелой работы и настойчивости – качеств, которые отличают великодушие от тщеславия. «Тщеславие, – говорит французский философ Режинальд Гарригу-Лагранж, – любит почести и престиж, которые проистекают из великих вещей, в то время как великодушие любит труд и усилие, которые нужно приложить, чтобы достичь их».

Лидеры находятся в тесном контакте со всем, что предлагает действительность, как с малыми вещами, так и с большими. «Великая душа не презирает малых дел, – говорит Эскрива, – ибо, если сложить всю мелочь, получится огромная сумма... Разве ты не видел, как строили это высокое, прекрасное здание? Один кирпич положат, другой. И так – тысячи, все по одному. И мешки с цементом – по одному. И камни фундамента, такие ничтожные по сравнению со всей постройкой, и железные балки. А работали как? День за днем, в одни и те же часы. И посмотри, что построили! А все из малого».

Лидеры выбирают материальные средства, пропорциональные их миссии и практическим целям. Они не скупы и не скарены. Они обладают менталитетом предпринимателей: сначала они устанавливают цели, затем приобретают средства для их достижения. Они избегают той западни, когда сперва приобретаются средства, а затем на их основе формируется цель – довольно обычная практика, называемая в литературе по бизнесу эффектированием.

Личностный рост

Лидер всегда старается расти, совершенствоваться и заботится о том, чтобы и те, кто его окружает, делали то же самое. Для него нет более благородной ответственности, чем забота о личностном и профессиональном самосовершенствовании других.

Эта забота проистекает из глубокого осознания высокого предназначения человека. «Лидерство, – говорит Друкер, – это умение

вознести человеческое видение к самым высоким образам, поднять человеческую деятельность до самых высоких стандартов, строить человеческую личность за пределами ее обычных ограничений». Этот вызов обращен как к лидеру, так и к тем, кого он ведет. Лидерство в реальности никогда не является индивидуальным упражнением. Подлинные лидеры – это всегда лидеры лидеров.

Для лидеров достижение высоких целей, стоящих перед корпорацией, никогда не становится самоцелью, но лишь средством для достижения более высокой цели, а именно – личностного роста тех, с кем он работает.

Лидеры побуждают других к росту. Они не удовлетворяются коллегами, вся ценность которых состоит в том, что они не создают проблем. Они всегда требуют от них прилагать максимальные усилия. Они стремятся к тому, чтобы те в полной мере реализовали свой потенциал и как профессионалы, и как люди. «Если мы обращаемся с людьми согласно тому, какими они являются, – говорит Гете, – мы делаем их хуже. Если мы обращаемся с ними согласно тому, какими они должны быть, мы ведем их туда, где они должны быть».

Великодушные всегда благоразумно, терпеливо и реалистично. Если вы устанавливаете чрезмерно высокие стандарты, вы можете лишь обескуражить служащих или даже нанести им вред. Лидеры не должны доводить своих людей до срыва, понукать или принуждать их.

Такое поведение неразумно и несправедливо. Принудительно стимулируя личностный рост, в реальности оно задерживает его.

Смирение. Преданность служению

Великодушное видение лидера направлено на служение другим – членам семьи, клиентам и коллегам, своей стране и всему человечеству. Служение является одним из плодов добродетели смирения.

Поскольку понятие «смирение» зачастую истолковывается превратно, попытаемся прояснить его значение.

«Смирение, – говорит немецкий философ Йозеф Пипер, – не является прежде всего позицией человека по отношению к другим людям, но позицией человека перед лицом Бога». В самом деле, смирение – это религиозная добродетель. Оно побуждает человека признать свой статус тварного существа. Мысль о том, что Бог – это всё, а он сам – ничто, не расстраивает его. Напротив, он находит благородным представлением о том, что Бог призвал его к жизни.

Древние греки превозносили добродетель великодушия, но им не удалось постичь подлинное значение смирения, поскольку им недоставало понятия сотворения из ничего.

Понятие сотворения из ничего – это дар иудео-христианской традиции, хотя к этому можно прийти и путем индуктивного рассуждения.

Таким образом, смирение – это позиция человека по отношению к Богу; это привычка жить в истине – истине о том, что мы зависимые от Бога существа, а также в истине относительно своих достоинств и недостатков.

Смирение – это также позиция человека по отношению к другим людям. Благодаря смирению лидеры естественным образом почитают то Божественное начало, что есть в каждом творении. Это почтение пробуждает стремление к служению. Лидеры служат Богу, присутствующему в других людях. Последовательно поступая так, они развивают в себе привычку служить.

В отличие от смирения гордыня порождает не истину, а ложь; не служение, а эгоизм. Если мне не удастся постичь существенные истины о себе и о других, я теряю связь с действительностью. Гордыня превращает мое внутреннее я в царство фикции, она делает меня слепым, не видящим красоты служения.

Люди, пораженные такой экзистенциальной слепотой, нуждаются в том, что греки называли метанойей, – в подлинном обращении сердца. Метанойя (этот термин дословно переводится как «за пределами ума») выводит нас за пределы наших обычных чувств и мыслей, полностью меняя перспективу, заставляет пересмотреть наши жизненные цели, трансформирует нашу жизнь в целом. Современная психология называет этот процесс смещением парадигмы. Но это понятие не отражает истинного масштаба трансформации, необходимой для преодоления экзистенциального отчуждения, порождаемого гордыней.

Вовлеченность: смирение в руководстве

Лидеры устанавливают высокие стандарты деятельности и ожидают, что другие последуют за ними. Они достигают этого результата не путем грубого администрирования, а путем поощрения активной работы. Это и есть вовлеченность.

Понятие «вовлеченность» означает, что лидеры привлекают, а не подталкивают; учат, а не приказывают; вдохновляют, а не распекают. Таким образом, лидерство – это не столько проявление власти над другими, сколько способность дать другим возможность проявить себя.

Лидеры поощряют всех без исключения членов организации высказать свое мнение и внести свой вклад в решение стоящих перед организацией задач. Вовлеченность, однако, имеет мало общего с демократией. «Право высказаться – одно, право голосовать – совсем другое», – говорит Макс Де Пре, в прошлом сам крупный руководитель и автор книг по лидерству. Принцип вовлеченности может использоваться даже в самых иерархизированных организациях.

Лидеры не вмешиваются в деятельность своих подчиненных без особой причины. Они доверяют их способности выполнить порученную работу.

Лидеры исходят из предпосылки, что их коллеги – свободные, зрелые и ответственные люди, а не дети. Лидеры не выполняют работу подчиненных вместо них. Они с радостью могут дать совет и поощрить, но в остальном их сотрудник должен сделать все, чтобы решить задачу самостоятельно. Вовлеченность – это антитеза неэффективному патернализму, поскольку те, кого излишне опекают, ничему не учатся и только теряют самоуважение.

Родители, которые прибирают комнаты своих детей-подростков, представляют собой наглядный пример неэффективного патернализма.

Лидеры с готовностью идут на делегирование своих полномочий, то есть возлагают принятие по крайней мере части решений на подчиненного и тем самым приобщают его к ответственности за результаты этих решений. Такое делегирование предоставляет служащему чудесную возможность профессионального роста, возможность учиться и расти в глазах коллег. Лидеры берут на себя ответственность за результаты – как положительные, так и отрицательные – делегирования полномочий другим. Это требует смирения.

«Вовлеченность, – говорит Беннис, – заставляет людей почувствовать, что они находятся в самой гуще событий, а не на периферии. Это позволяет им чувствовать и действовать как «собственники», по словам Макса Де Пре. Это дает им ощущение человеческих уз, чувство общности, придает смысл работе. Это означает, что лидер верит в достоинство тех, кем он руководит, и уважает его».

В условиях вовлеченности каждый понимает, что лидерство будет вознаграждено. Чем более вовлеченность укоренена в корпоративной культуре, тем больше центров лидерства возникает. Чистый результат – усиление организации в целом.

Коллегиальность: смирение в принятии решений

Понятие «коллегиальность» означает, что решения принимаются не одним лишь лидером, но лидером совместно с другими лицами, ответственными за принятие решений.

Это добродетель благоразумия в действии: пять человек, работающих вместе, видят дальше и глубже, чем один. Но коллегиальность – это, прежде всего, проявление смирения лидера, который стремится служить своим коллегам, развивая в каждом из них чувство свободы и чувство личной ответственности: каждый участвует в принятии решений, и каждый отвечает за их результаты.

Лидер является слугой всей своей команды и каждого из ее членов в отдельности. Он делает все, что в его силах, чтобы укрепить приверженность членов команды целям их общей миссии.

На встречах команды он побуждает коллег выражать свое мнение, даже если оно критично, пресекает бесцельные отступления, находит положительную сторону в каждом предложении, выступает с инициативами, а не тратит время на жалобы и разговоры о проблемах и всегда подвергает сомнению общепринятое мнение – мнение большинства. Лидер подводит свою команду к разумным решениям ради общего блага организации.

Делая это, он преследует еще одну цель: помочь каждому члену команды в его личностном и профессиональном развитии. Он побуждает молчаливых членов команды высказаться, упрямых – время от времени уступать, урезонивает болтливых, помогает пессимистам увидеть положительные стороны дела.

Лидер добровольно отказывается от своих суждений (если речь не идет о принципиальных вопросах), когда группа принимает решение, противоположное его позиции. Если впоследствии дела принимают дурной оборот, он не говорит: «Этого не произошло бы, если бы вы меня послушали». Он с энтузиазмом участвует в реализации всех принятых решений, даже тех, против которых он голосовал, и разделяет ответственность за них со своими коллегами.

Коллегиальность заключает в себе двойную пользу – она позволяет развиваться лицам, принимающим решения, и защищает организацию от диктатуры. Склонность к диктатуе проистекает из гордыни.

Глава 3. Лидерские компетенции современных руководителей в управлении человеческими ресурсами

Функции лидера

Сложность роли лидера, находящегося в стадии – становления, может быть раскрыта путем рассмотрения тех многообразных функций, которые входят в позицию лидера.

Специфика функций лидера обусловлена особенностями группы, которой он руководит; в демократичных группах решающее значение имеют совершенно другие функции, нежели в «авторитарных». Однако это не значит, что руководить группами с демократичной структурой легче, чем с авторитарной; просто эти функции качественно различны.

Лидер как администратор. Наиболее очевидной для лидера является роль верховного координатора деятельности группы. Независимо от того, сам ли он разрабатывает основные направления деловой политики или они предписываются ему сверху, в круг его ответственности неизменно входит функция наблюдения за исполнением. Причем сущность административной функции заключается не в самостоятельном выполнении работы, а в предписании ее другим членам группы. Иногда индивид, оказавшись в роли администратора, страдает от своей неспособности переложить часть ответственности и полномочий на других, ему кажется, что во всем необходимо его личное участие. В результате он лишает подчиненных чувства ответственности и препятствует их вовлечению в работу группы.

Лидер как планировщик. Лидер часто принимает обязанности разработчика методов и средств, при помощи которых группа достигает целей. Эта функция может включать в себя как определение непосредственных шагов, так и разработку долгосрочных планов деятельности. Часто лидер является единственным хранителем плана действий; он один знает дальнейшие пути, все остальные члены группы знакомы лишь с отдельными, не связанными между собой частями плана.

Лидер как политик. Одной из важнейших функций лидера является установление целей и основной линии поведения группы. В основном групповые цели и методы их достижения имеют три источника:

– указания сверху, получаемые группой от руководства в соответствии с субординацией. Однако лидеры низшего уровня привлекаются в качестве консультантов, с правом совещательного голоса при выработке этих установок.

– указания снизу, т.е. решения самой группы. Хотя цели и средства определены снизу, лидер тем не менее несет ответственность за их реализацию, поскольку он, будучи членом группы, также вовлечен в выработку этих целей и методов.

– указания самого лидера (при условии, что он обладает автономией в принятии решений).

Таким образом, независимо от источника, определение групповых целей и методов их достижения является обязательной функцией лидера.

Лидер как эксперт. Лидер часто является тем лицом, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту. Безусловно, при высокой степени разделения функций в больших группах лидеры (руководители организаций) прибегают к услугам различных заместителей, специалистов и консультантов. Заметим, что в данном случае сам выбор этих экспертов второй степени наглядно характеризует способности самого руководителя.

В организациях с менее формальной структурой или спонтанно возникших группах лица, обнаружившие наибольшую техническую осведомленность в сфере групповых целей, сами становятся лидерами. Так, например, в сложных условиях какой-либо экспедиции проводник, благодаря знанию местных особенностей, может исподволь принять фактическое руководство группой.

Почти во всех случаях, когда члены группы зависят от человека, технические знания и квалификация которого необходимы для осуществления групповых целей, вокруг этого лица происходит поляризация власти, которую он может использовать для укрепления своей роли лидера.

Лидер как представитель группы во внешней среде. Лидер является официальным лицом группы, выступающим во внешней среде от имени всех. Поэтому участникам группы не безразлично, кто и как их будет представлять; лидер в этом случае отождествляет собой всех членов группы, их коллективный разум, волю и т.д. Он трансформирует информацию, исходящую от группы и получаемую для группы. В последнем смысле он является «привратником».

Лидер как регулятор отношений внутри группы. Регулирование личностных и деловых отношений внутри группы осуществляется через коммуникативную сеть, которая может иметь различный вид. В некоторых группах вся информация проходит через лидера; иногда существуют в группе приближенные к лидеру лица, которые замыкают на себе эту сеть; существует тип групп, где лидер является «одним из всех».

Лидер как источник поощрений и наказаний. Особенно важным обстоятельством, с точки зрения члена группы, является система поощрений и наказаний, которую лидер применяет для контроля за деятельностью участников группы. Эта функция предъявляет высокие требования к личностным качествам лидера, особенно в группах, где большее внимание уделяется не материальному, а моральному фактору. Лидер должен знать индивидуальную мотивацию деятельности каждого члена группы, соизмерять силу воздействия поощрительных и пенитенциарных мер по отношению к каждому из участников группы. Помимо административного регулирования деятельности членов и применения официальных мер поощрения, лидер может умело применять неформальные социальные санкции, которые обычно складываются в малых группах. Неформальные

санкции – это приемы, с помощью которых люди, знающие близко друг друга, выражают уважение тем, чье поведение соответствует их ожиданиям, и проявляют недовольство теми, кто не оправдывает их надежд.

Лидер как третейский судья и миротворец. Это функция в известной мере связана с предыдущей. В условиях конфликтов между членами группы лидер должен выступать как судья и утешитель одновременно, т. е. кого-то поощрять и кого-то наказывать. В связи с этой функцией в руках лидера оказывается средство, благодаря которому он может уменьшать или поддерживать тенденцию к фракционизму внутри группы, в зависимости от того, каковы его личные планы.

Лидер как пример. В некоторых типах групп лидер может служить моделью поведения для остальных членов группы, т. е. обеспечивает их наглядным указанием того, кем они должны быть и что они должны делать. Командир отделения, который храбро ведет своих солдат в бой, служит именно таким примером. Особое место в сознании людей занимают лидеры *эталонных групп*.

Лидер как символ группы. Группы с высокой степенью сплоченности стремятся не только к внутренним, но и внешним отличиям от остальных индивидуумов. Члены таких групп прибегают к различным знакам отличия в одежде и поведении (например, члены масонских лож, политических партий, клубов и т. д.). Лидеры, являясь ядром таких групп, начинают выполнять функцию символов: их имена присваивают всему движению (и косвенно его участникам), в частно-промышленном мире владельцы фирм сами осуществляют такую символизацию, рассматривая свое дело как продолжение своей личности, религиозные течения и секты продолжают носить имена своих основателей весьма продолжительное время и т.д. В равной степени это касается различных научных школ, представители которых даже после смерти лидера идентифицируют себя с ним.

Лидер как фактор, отменяющий индивидуальную ответственность. Нередко лидер играет важную роль для членов группы в освобождении их от ответственности за личные решения и действия, которой они хотели бы избежать. Любимые выражения лидеров – «все претензии – ко мне», «действуйте моим именем», «передайте, что я приказал» относятся именно к этой функции. Таким образом, в ответ на преданность последователя лидер берет на себя труд принимать за него решения. Причем последователи довольно охотно передают свою свободу лидерам (Фромм назвал это явление «бегством от свободы»).

Лидер как проводник мировоззрения. Лидер в большинстве случаев служит источником ценностей и норм, составляющих групповое мировоззрение. В целом оно отражает идеологию того общества, к которому принадлежит группа. В масштабах организации частное мировоззрение группы обычно больше соответствует образу мышления руководства, нежели отдельных рядовых членов. Взгляды в большей степени просачиваются вниз,

чем наоборот; это особенно верно в тех случаях, когда лидер контролирует информацию, поступающую в группу из внешней среды.

Лидер как «отец». Многочисленные функции лидера получают интеграцию во всеобъемлющей роли «отца» для членов группы. Истинный лидер – это фокус всех положительных эмоций членов группы, идеальный объект идентификации и чувства преданности. Если лидер в некоторых отношениях не соответствует идеалам последователей, они могут его мысленно «переделать» на свой манер. «Отеческая» роль во многом объясняет ту почти беспредельную власть, которую иногда приобретают лидеры при определенных условиях.

Лидер как «козел отпущения». Насколько лидер может быть объектом положительных чувств в случае достижения группой поставленных целей, настолько же он может служить мишенью для агрессии со стороны членов группы в случае неудачи. Когда группа находится в состоянии фрустрации, лидер может оказаться тем замещающим объектом, на который «без разбору все шишки валятся».

Особым случаем является утрата членами группы иллюзий относительно действительных целей или личности лидера. Поэтому идейные противники так настойчиво ищут факты, компрометирующие лидера враждебной группы. Безусловно, не все члены группы одинаково воспринимают личность и поступки лидера. Отметим, что лидер (впрочем, как и все остальные люди) существует в сознании последователей в рамках их личности, т.е. возможности восприятия человека человеком ограничиваются личностными данными воспринимающего (социальная перцепция). Кроме того, чем менее доступен лидер, тем больше он предоставляет простора для фантазии последователей в конструировании его (лидера) образа.

Перечисленные функции лидеров имеют неодинаковое значение применительно к различным типам групп. Поэтому трудно выделить среди названных ролей лидера главные и второстепенные; их значение колеблется в зависимости от внутренних и внешних факторов, всего того, что мы называем жизнью коллектива.

Лидеры и стиль их деятельности

Краткое содержание этого параграфа может быть сформулировано следующим образом: характеристики лидера и тип его деятельности отражают цели и нормы группы, а также личность лидера.

Факторно-аналитические работы, проведенные Халпином и Вайнером (Halpin & Winer), убеждают, что индивидуальные различия в деятельности лидеров могут быть определены путем введения двух относительно независимых параметров, характеризующих образ действий лидеров:

1) как осуществляется мотивация деятельности членов группы, поддержание внутригруппового равновесия и достигается удовлетворенность;

2) как намечаются пути и средства для достижения групповых целей и реализуется координация деятельности членов группы.

В сфере каждого из этих параметров лидеры ведут себя по-разному.

Лидер, ориентированный на достижение согласия, мотивирует деятельность членов группы, проявляя к ним внимание, отмечая хорошую работу, подчеркивая важность гармонии внутригрупповых отношений; он остается доступным, учитывает предложения, исходящие от членов группы и привлекает их к участию в планировании и определении задач группы.

Лидер директивного типа наказывает участников группы за плохую работу, безразличен к эмоциональному самочувствию членов группы, действует без совещаний, не объясняя своих решений и отвергая мнения рядовых участников группы.

Второй параметр тактики действий лидера особенно важен в тех случаях, когда группа сталкивается с какой-либо сложной проблемой. Общая характеристика действий лидера связана с такими первичными функциями, как администрирование, планирование, контроль исполнения.

Лидер коллегияльного типа поведения согласует новые идеи с членами группы, стремясь при этом удостовериться, что он правильно понял, по возможности стандартизирует этапы работы, упрощая выполнение заданий. В упомянутом исследовании Халпина и Вайнера отмечено, что 83% всех отличий в поведении лидера были обусловлены этими двумя параметрами.

Таким образом, лидер, обладая определенным влиянием, должен мотивировать деятельность членов группы, обеспечивать внутригрупповое равновесие и удовлетворенность, и в то же время направлять и координировать усилия группы для достижения стоящих перед нею задач.

Заметим, что под мотивацией понимается обоснование конкретных форм деятельности участников группы путем выявления и использования их индивидуальных мотиваторов. Мотиваторы – это факторы, способные дать человеку удовольствие от выполняемой работы за счет удовлетворения врожденной потребности психологического роста и стремления к повышению своей компетентности. К мотиваторам относятся факторы достижения, признания, личной ответственности, роста, продвижения вперед и другие аналогичные факторы, связанные с самовыражением личности через работу.

То, что в повседневной практике называется индивидуальным подходом к работнику, является по существу стремлением обнаружить его индивидуальные мотиваторы и использовать их для управления деятельностью работника.

Лидер – специалист по заданию и регулированию отношений в группе

В большинстве формальных групп руководитель должен сочетать эти две функции для успешного руководства. Неспособность руководителя к осуществлению хотя бы одной из них неизбежно подготавливает почву для возникновения неформального лидера, который принимает на себя одну из этих функций.

В группах без официального руководителя указанные функции распределяются между двумя лицами, которых можно условно назвать «специалистом по заданию» и «специалистом по сохранению группы, регулирующим социально-эмоциональные отношения».

Наличие названного разделения функций иллюстрируется исследованием Бейлза (Bales) малых дискуссионных групп. Перед 30 группами по пять человек ставилась проблема, касающаяся человеческих отношений, которую было необходимо обсудить в течение четырех заседаний и прийти к единому решению. Причем это решение должно было быть приемлемым для всех участников эксперимента. После каждого из четырех заседаний, каждого участника просили распределить участников его дискуссионной группы по четырем признакам: кто выдвигал наилучшие идеи; кто больше всех делал для руководства дискуссией; кто вам больше всех нравится; кто не нравится.

В результате отмечено, что после первого заседания участник, которому больше всего симпатизировали, оказывался также и тем, кому приписывали наилучшие идеи, а также тем лицом, которое руководит дискуссией (в 64% и 41% соответственно). Однако к концу четвертого заседания эти показатели снизились до 11% и 18%. В то же время получившие наибольшее количество выборов по признакам «наилучшие идеи» и «руководство» оказались не нравящимися. «Самый нравящийся» был на втором – третьем месте по признакам «наилучшие идеи» и «руководство».

Бейлз делает вывод, что группа обычно выдвигает в качестве руководителя не одного, а двух взаимно дополняющих лидеров.

«Специалист по заданию (целям)» выбирается вследствие того, что он имеет наилучшие идеи и делает больше других для руководства дискуссией. Он концентрирует внимание и действия на задании группы, играя агрессивно-побудительную роль в движении группы к решению задачи. По этой причине он вызывает к себе недружелюбное отношение участников. Одновременно выдвигается человек, нравящийся большинству; он оказывается избранником потому, что проявляет стремление к разрешению эмоциональных конфликтов, снятию напряжения в целях сохранения единства группы; он обеспечивает выживание группы, стремясь к взаимозависимости участников.

Есть достаточно данных о том, что люди положительно воспринимают авторитарное руководство, когда они ощущают эмоциональную неустойчивость или оказываются в двусмысленной или критической социальной ситуации. Следует помнить, что одна из функций руководителя – освобождать индивида от ответственности, связанной с принятием решения. Тезис о готовности людей к принятию авторитарного руководства в стрессовых условиях подтверждается исследованиями Пика, Ланцетты и Циллера.

Восприятие лидера его группой

Лидер должен восприниматься как «один из нас». Изучение деловых биографий преуспевающих лидеров показывает, что лидер имеет определенные общие характеристики с членами группы. Поэтому он воспринимается как «один из нас», а не «пришелец». Идентификация самих себя с пришельцем была бы для группы крайне затруднительна.

Лидер должен восприниматься как «подобный большинству из нас». Ему мало быть настоящим членом группы, он должен восприниматься как в особой степени воплощающий в себе нормы и ценности, имеющие наибольшее значение для группы.

До какой степени лидеры устоявшихся групп могут изменять принятые в них нормы и ценности? Концепция лидера, как «великого человека» предполагает, что он может навязывать свои желания группе, прибегая к власти, свойственной его положению (статусу). Однако есть и другая концепция, согласно которой группа всегда сильнее лидера и поэтому он вынужден принять нормы, принятые в группе. В целом вопрос о влиянии лидера очень интересен и важен, но пока еще не полностью выяснен. Возможно, что для того, чтобы оставаться лидером, он должен принимать, или делать вид, что принимает традиции, нормы и цели группы и помогать группе в достижении целей.

Лидер должен восприниматься как «лучший из нас». Принять основные нормы и ценности группы еще недостаточно, чтобы стать лидером. Нужно быть не только как «большинство из нас», но и, как это ни парадоксально, «лучшим из нас», поскольку лишь представляясь выдающейся личностью, он может служить примером для группы и символизировать «отца». Быть «лучшим» необходимо также для того, чтобы осуществлять эффективное управление и кооперирование работы группы. Если лидер не является экспертом относительно задач группы, то эти задачи или не будут выполнены, или будут выполнены крайне посредственно.

Но хотя лидер и должен быть «лучшим из нас», он не должен быть и намного лучше. Он не должен быть и намного умнее. Во-первых, слишком умный не воспринимается как «один из нас». Во-вторых, его интересы тогда могут быть далеки от проблем группы, он не будет достаточно мотивирован для того, чтобы помогать группе. В-третьих, могут возникнуть проблемы коммуникабельности ввиду большого различия в интеллекте. И, наконец, есть основания полагать, что очень умный лидер предпримет нововведения, к принятию которых группа не готова, поскольку они противоречат установившейся групповой идеологии; в этом случае лидер не будет и как «большинство из нас».

Лидер должен оправдывать ожидания последователей. У членов группы может быть общее установившееся мнение относительно того, как должен вести себя лидер и какие функции он должен выполнять. И они будут выбирать и удерживать только таких лидеров, которые соответствуют их ожиданиям.

Две функции лидера, упомянутые ранее, – устранение индивидуальной ответственности и символизация отца – предполагают, что в лидеры будет выбран тот, кто способен удовлетворить такие потребности индивида, как потребность на кого-то положиться, с кем-то сродниться и т. д.

Таким образом, личность выбираемого лидера частично зависит от личностных свойств последователей.

В управлении большинством американских промышленных и финансовых организаций предпочтение отдается волевому, директивному руководству; подбираются управляющие, способные оказывать давление, принуждать, толкать. В других группах или организациях может быть отдано предпочтение более мягкому стилю руководства.

Личностные характеристики лидеров

Вряд ли можно выделить личностные черты, которые во всех ситуациях позволяют безошибочно определить эффективного лидера. Однако есть некоторые черты, достаточно хорошо характеризующие эффективного лидера в целом ряде различных ситуаций. Как правило, лидеры более умны (но не намного более), чем их последователи. Исследования, проведенные Манном и охватывающие период в 57 лет, свидетельствуют также, что лидеры лучше приспособлены к обстановке и к жизни в целом, более склонны доминировать, в большей степени экстравертивны, более мужественны, менее консервативны и имеют большую степень чутья в области межличностных отношений, чем рядовые члены группы. Эти отличия, однако, не велики.

Экспериментальные средства для выявления способностей к руководству (неформальному лидерству), которыми располагают исследователи, весьма немногочисленны и, как правило, требуют нарушения определенных этических норм.

Действительно, для того, чтобы создать сколько-нибудь правдоподобную социальную ситуацию, испытуемых необходимо ввести в заблуждение. Примером такой ситуации может служить практиковавшийся в армии США OSS-test (Office of Strategical Services) – тест для отбора людей, способных выполнять особые задания в сложных ситуациях. Испытуемому предлагали руководить сооружением несложной конструкции из специально приготовленных шестов, снабженных системой крепежных узлов. Обязательным условием испытания было именно руководство операциями по сооружению, без личного участия. Контрольное время составляло 10 мин. Для испытуемого создавалась иллюзия свободного выбора себе помощников. Однако помощниками оказывались переодетые ассистенты экспериментатора. По заранее разработанной методике ассистенты создавали чрезвычайно сложные психологические условия для испытуемого. Они внешне ему повиновались, однако пользовались любым предлогом для препирательств между собой, выражали свое недоумение по поводу речевых особенностей «руководителя», его манер и стиля поведения, пытались

говорить на посторонние темы, провоцировали дискуссии по выполняемому заданию.

Если «руководитель» не представлялся и не спрашивал их имен, то один из «помощников» замечал, что элементарная вежливость требует знакомства при совместной работе; если «руководитель» очень кратко объяснял задание, то «помощники» жаловались на то, что получают непонятные указания; если, напротив, он пространно излагал свои соображения, то второй «помощник» тут же заявлял, что босс принимает их за идиотов и вообще странно, как ему могли доверить руководство.

Поведение испытуемого во время эксперимента тщательно фиксировалось, последующий анализ позволял выявить степень конформизма, эмоциональной устойчивости, инициативы, а также фрустрационный порог. Нужно отметить, что с OSS-test справлялось очень незначительное количество испытуемых.

Онтология лидерства в зарубежной науке: концепции и подходы

*И.А. Савченко,
доктор социологических наук,
Нижегородский государственный
лингвистический университет
имени Н.А. Добролюбова*

Аннотация. Феномен лидерства является одной из важнейших проблем психологической науки. Ученые определяют место лидерских качеств в системе свойств личности, предлагают различные модели структуры способностей лидера и организатора, выявляют наиболее оптимальные условия проявления этих способностей. Анализ теоретических исследований проблемы лидерских способностей производится в данной статье.

Известный специалист в области лидерства Сесил Джибб подчеркивает, что проблема лидерства стала особенно актуальной «в связи с нарастанием идеологических конфликтов, появлением новых режимов, быстрым ростом науки и освоением могучих сил природы». Интерес западных ученых к данной проблеме особенно возрос после Второй мировой войны и достиг своего пика в середине 60-х гг. XX столетия. Это было во многом обусловлено тем, что все важные события, происходившие в мире в данный период, ассоциировались в общественном сознании с именами знаменитых лидеров – прежде всего глав могущественных государств. Стремление понять, чем отличается лидер от всех остальных людей, побудило ученых начать серьезные исследования проблемы лидерства. Конечная цель большинства этих исследований состояла в обосновании возможности выявления потенциальных лидеров в различных слоях общества и дальнейшего развития и совершенствования у них лидерских способностей.

Можно выделить несколько основных направлений в разработке данной проблемы западными психологами. К наиболее ранним попыткам построения теории лидерства относится биологизаторское направление, связанное с выделением специфических черт личности, якобы изначально присущих лидерам. При этом считалось, что человек проявляется как лидер вследствие врожденных исключительных физических или психологических характеристик, дающих ему определенное превосходство над другими. Сторонники указанного подхода исходят из предпосылки, что некоторые люди рождаются лидерами, в то время как другие, оказавшись даже в роли руководителей, никогда не смогут достичь успеха. Истоки таких взглядов можно найти еще в трудах философов Древней Греции и Древнего Рима, которые рассматривали исторический ход событий как результат действий выдающихся людей, призванных в силу своих природных качеств руководить массами.

Наиболее характерным для биологизаторского подхода является сопоставление лидерства в человеческом обществе и вожачества в животном мире. Так, французские социальные психологи Анри Ару и Жан Прэ – авторы книги «Психология лидеров» – обнаружили у животных так же как у людей многие феномены социально-иерархической организации жизни: выделение лидера-вожака, его приближенных и отверженных; передачу агрессии по иерархической цепочке вниз и, наоборот, изъятие у более слабых более сильными (более элитными) особями различных благ типа лучшей пищи или более привлекательной пары, что выступает не столько для удовлетворения чисто биологических потребностей животного, сколько для подтверждения его более высокого положения в общей иерархии. При этом авторы иллюстрируют данные явления ссылками на работы К. Марчисона, В. Кохлера [4], где рассматриваются феномены преобладания одного цыпленка над другими, наличия вожаков в стаях птиц, стадах слонов, обезьян и т. п.

Определенное влияние на исследование проблемы лидерства в русле биологизаторского подхода оказали теория о конституциональных особенностях лидеров Э. Крэчмера и более поздняя морфо-психологическая концепция У. Шел-дона. Последний, в частности, предлагает классификацию психологических типов людей по критерию сочетания морфологических и нервно-соматических признаков. Например, для так называемого висцерально-эндоморфического типа характерны любовь к комфорту и пище, уживчивость, контактность, привязанность. Церебрально-экдоморфический тип характеризуются отчужденностью, сдержанностью, стремлением к власти и положению, он любит быть хозяином ситуации и требует внимания. Именно к данному типу, по мнению автора, относится большинство лидеров.

Представители биологизаторского направления пытались сопоставлять лидерские возможности человека с его ростом, весом, физической силой. Так, еще в 1915 г. Э. Гоуин находит, что вес и рост директоров, епископов, председателей студенческих советов, владельцев магазинов и других

«лидеров» преобладает над теми же параметрами обычных людей. Э. Партридж обнаружил такое же соотношение и у вожаков бойскаутов.

Своеобразной социологической ветвью биологизаторского направления являются теории элит, утверждающие, что неперенным условием жизни любого общества является его разделение на два неравных слоя – привилегированную руководящую группу, члены которой уже изначально призваны руководить, и остальную пассивную массу людей, идущих за лидерами. Среди основных теорий элитарности выделяются теория «правлящего класса» Г. Моски, теория «циркуляции элит» В. Парето, теории «баланса элит» Дж. Голбрейса и Р. Арона, теория «множественности элит» Д. Рисмана, теория «властвующей элиты» Р. Миллса.

В основе социально-политических и культурно-исторических теорий элитарности лежит тезис о наличии власти у наиболее «достойных» людей, рожденных, чтобы управлять. Так, С. Джибб указывает на более высокий уровень развития организаторских способностей у кандидатов в офицеры и унтер-офицеры австралийской армии, происходящих из семей более высокого социально-экономического уровня. Автор подтверждает свои выводы результатами изучения «отцовских профессий» кандидатов.

В некоторых теориях элитарности затрагивается проблема менталитета различных народов. Так, в изученной литературе можно встретить довольно прямолинейные утверждения о том, что «негры Гвинеи, мавры, отдельные арабские племена, египтяне и индусы выделяют в качестве лидеров слабоумных личностей, а народы севера – эпилептиков».

В целом, все биологизаторские теории (включая теории элитарности) основаны на положении о том, что одни особи (животные или люди) рождаются, чтобы быть лидерами, вожаками, другие – чтобы подчиняться. Сторонники этих теорий определяют лидерское предназначение индивида генетическими программами (как у животных) или наследственной принадлежностью к элитным социальным слоям.

В психологическом смысле биологизаторские теории предопределенности являются ненаучными. Нередки случаи, когда потомки талантливых организаторов или индивиды, призванные быть лидерами по своему социальному происхождению, оказываются непригодными к организаторской деятельности. В то же время известен феномен так называемых «выскочек» – людей, сделавших карьеру именно на поприще организаторской работы при отсутствии каких-либо наследственных или объективных социальных предпосылок. Кроме того, биологизаторское истолкование проблемы лидерских способностей в некотором смысле антигуманно, так как изначально ставит индивида в положение лидера или подчиненного, отрицает возможность развития и саморазвития, воспитания и самовоспитания.

Научная несостоятельность биологизаторских теорий послужила предпосылкой появления принципиально нового подхода к проблеме организаторских способностей – психологического. Во второй половине XX

в. Большинство психологов стали склоняться к мысли, что черты талантливого организатора нельзя считать всецело врожденными, так как некоторые из них приобретаются посредством обучения и опыта. Ученые-психологи начинают проводить многочисленные эмпирические исследования с целью выявления универсальных черт, которые должны быть свойственны организаторам. Обзор этих исследований показывает широкое разнообразие лидерских черт, черт организатора, обнаруженных разными авторами. К их числу большинство авторов относят прежде всего интеллект. Наиболее обоснованное определение качеств, характеризующих интеллектуальную сферу лидера, было произведено Р. Кэттеллом. Кроме общей умственной способности, автор выделяет такие интеллектуальные (с его точки зрения) характеристики лидеров, как благоразумие, эмоциональная зрелость, независимость, осмотрительность, внимательность, надежность и т. п.

Ряд авторов сопоставляют учащихся-лидеров и нелидеров по успешности в обучении. К. Суорд получил данные, свидетельствующие о более высокой, по сравнению с остальными учащимися, успеваемости лидеров в колледже, С. Джибб делает аналогичные выводы в отношении лидеров в среде военных курсантов. К иным результатам пришел Л. Наттинг, изучая девушек-капитанов спортивных команд. Эти лидеры имели невысокие показатели в учебе, но отличались более высоким уровнем общего развития.

Б. Басс произвел анализ основных работ по проблеме лидерства, опубликованных с 1925 по 1960 г., и пришел к выводу, что большинство ученых отмечают наличие определенной взаимообусловленности когнитивных и лидерских качеств. Он приводит таблицу, в которой показывает результаты корреляции лидерства с интеллектом и знаниями по данным авторов двадцати работ.

В то же время мнение о взаимосвязи умственных и лидерских способностей разделяется не всеми учеными. У. Дженкинс, к примеру, пишет, что эта связь носит «сложный и необязательный» характер, указывая на минимальные результаты обследования интеллекта посредством теста у большой группы успешных офицеров. М. Краут изучил исторические и современные ему материалы и пришел к заключению, что в Европе и Америке выдающиеся лидеры в разных областях имеют диапазон ума от патологической глупости до гениальности.

Такие исследователи, как Дж. Льюис, Г. Ричардсон и Н. Ханавелт, С. Хенкли считают основной отличительной чертой лидера высокий уровень развития волевых качеств. Психологические обследования лидеров среди военных, студентов и школьников позволили авторам выделить типичные для большинства лидеров волевые качества: решительность, доминантность, уверенность и самоуверенность, напористость. Отдельные авторы отмечают преобладание у лидеров ряда черт, которые характеризуют эмоциональную сферу личности: экстраверсивность, общительность, социабельность, активность, инициативу.

В большинстве случаев представители психологического направления в исследовании проблемы лидерства ограничиваются приведением объемных перечней черт личности лидеров. Ч. Хенди произвел анализ научных работ, посвященных вопросам лидерства, и обнаружил, что из многочисленных черт лидера, выделяемых различными западными психологами, лишь 5% упоминаются в работе каждого автора. В своем обзоре Ч. Хенди отмечает, что чаще всего психологи выделяют следующие черты, характерные для лидера:

– интеллект. Он должен быть выше среднего, но не на уровне гениальности. Особенно важна способность к решению сложных и абстрактных проблем;

– инициатива. Лидер проявляет самостоятельность и находчивость, способность осознавать потребность к действию при наличии соответствующего мотива;

– уверенность в себе. Лидеру свойственны достаточно высокие уровень притязаний и самооценка.

На основе результатов дополнительного исследования, проведенного в крупной международной компании, Ч. Хэнди добавляет к указанным выше чертам еще и так называемый «фактор геликоптера», под которым он понимает способность подниматься над частностями ситуации и воспринимать ее в связи со всей окружающей обстановкой.

Таким образом, в работах представителей психологического направления содержится ряд важных указаний на такие существенные качества лидеров, как общий уровень развития, волевые качества, общительность. Но в исследованиях нет единства взглядов и имеет место противоречивость. Несмотря на то, что при определении лидерских черт у различных авторов наблюдаются частичные совпадения, все же среди сторонников данного подхода нет достаточного согласия. Слишком разноречивы мнения по вопросу о том, какие лидерские черты являются наиболее значимыми, а какие – менее. В практике имеется немало случаев, когда те или иные лица, не обладающие «важнейшими» чертами, тем не менее успешно справляются со всеми функциями организаторов. Вместе с тем наличие этих черт у индивида не всегда превращает его в способного организатора. Кроме того, многие из установленных особенностей лидеров не являются специфическими – они характерны как для лидеров, так и для нелидеров. Наконец, и это самое главное, качества личности лидеров рассматриваются здесь как рядоположные, вне связи друг с другом, а личность понимается как простая сумма этих качеств, т. е. абстрактно.

Представители психологического направления рассматривают проблему лидерства и организаторских способностей метафизически, внеисторически. При этом в большинстве случаев игнорируется связь между наблюдаемыми чертами организаторов и конкретными социальными условиями. Неспособность методологически правильно решить проблему

организаторских способностей значительно осложнила дальнейшее развитие данного научного направления.

Попытки преодолеть абстрактный подход к изучению организаторских способностей были предприняты в рамках функционально-ситуационного направления бихевиористского толка. Это направление уделяет основное внимание изучению различных функций, которые «необходимо осуществлять для того, чтобы группа достигала своих целей, оставаясь при том жизнеспособным, сплоченным образованием». Его представители рассматривают организаторскую деятельность в качестве функции группы и ситуации. Согласно данной концепции лидер является не «ансамблем качеств», которыми он обладает, а личностью, чья роль определяется в зависимости от группы и ситуации (Ж. Фрезер).

Групповое единство определяется как важнейший показатель хорошего лидерства, а поляризация группы – плохого. Лидер концентрирует и трансформирует, направляет и приводит в действие потенциальные силы неорганизованных людей, объединяя их в группы. Д. Креч и Б. Креч-филд подчеркивают, что именно лидер определяет цели группы, является для нее арбитром, посредником и контролёром, он обеспечивает внутренние и внешние связи группы; он – источник идеологии, веры, убеждений, он – символ группы и «знак ее отличия», он – «отдушина» для излияния ответственности за ее неудачи. Одни авторы (А. Каррар и др.) считают условием эффективного лидерства оптимальную величину группы; другие (Б. Уолмен, Д. Пелз) – возраст группы и ее устойчивость; третьи (Л. Картер, У. Гэйторн и др.) – качественный состав группы и особенности выявления в ней лидера (назначен лидер сверху или выбран группой).

Специальное изучение функций лидера и параметров его поведения было проведено под руководством Дж. Хемфила в лаборатории по исследованию кадров Университета штата Огайо. Учеными были определены следующие функции и параметры поведения лидера: инициативность, принадлежность к группе, представительство, интеграция, организация, доминирование, коммуникация, влияние, признание.

Существенный момент в ситуационно-функциональном подходе к изучению феномена лидерства – перемещение внимания от черт личности организатора к особенностям его поведения в различных ситуациях. Делается вывод о необходимости учета ряда «ситуационных переменных». Приводятся данные, свидетельствующие о том, что поведение, требуемое от организатора в одной ситуации, может не соответствовать условиям другой ситуации. Лидер, постоянно эффективный в рамках ситуации одного типа, нередко оказывается беспомощным в иных условиях. Так, Э. Гизелли и Э. Браун в качестве примера рассматривают человека, не обладающего способностью выносить неопределенность. Такому человеку для успешной деятельности необходим некоторый свод фиксированных правил. Если функционирование группы, которую он возглавляет, жестко регламентировано, такой человек будет эффективным организатором. Но в

том случае, когда организационная структура характеризуется большой гибкостью, изменчивостью, он вообще не сможет быть лидером. И, наоборот, человек, которому свойственна потребность в проявлении инициативы, будет осуществлять функции организатора наилучшим образом именно в условиях гибкой организации, а не при строгих регламентациях.

Э. Гизелли и К. Браун подчеркивают, что для эффективной деятельности в одних условиях организатору необходимо обладать одними чертами личности, а в других условиях – иными, порой прямо противоположными. Этим обстоятельством объясняется появление и смена неформального лидерства. Поскольку ситуация в любой группе, как правило, подвержена изменениям, а черты личности более стабильны, то и лидерство может переходить от одного члена группы к другому. В зависимости от требований ситуации организатором будет тот член группы, чьи личностные качества окажутся в данный момент «чертами лидера».

С позиций функционально-ситуационного подхода черты личности организатора рассматриваются лишь как одна из «ситуационных» переменных наряду с другими. Так, А. Филей и Р. Хаус выделяют в качестве переменных историю организации, стаж работы руководителя в должности, возраст руководителя и его предыдущий опыт, общество, в котором функционирует организация, специфические требования к групповой работе, психологический климат группы, вид работы, которой необходимо руководить, величину группы, необходимую степень кооперации группы, «культурные» (т. е. искусственно формирующиеся) ожидания подчиненных, особенности их личности, необходимое и предоставляемое время для принятия решений.

Таким образом, представители функционально-ситуационного направления разработали положения лидерской деятельности, поведения лидера по отношению к ведомой им группе и в зависимости от складывающихся жизненных ситуаций. В этом безусловная заслуга данного направления в изучении интересующей нас проблемы. Вместе с тем в рамках ситуационно-функционального подхода отмечается большое разнообразие факторов, влияющих на эффективность деятельности организатора, причем эти факторы не составляют в своей совокупности целостной обоснованной теории. Нет и достаточного количества исследовательских данных, которые позволили бы в полной мере аргументировать роль перечисленных ситуационных переменных. Представители данного направления справедливо отдают должное значению жизненных обстоятельств, ситуации и специфики организуемой группы для проявления организаторских способностей. В то же время многие авторы фактически сводят проблему лидерства к ситуациям и групповым взаимоотношениям, исключая или недооценивая проблему личности лидера и организаторских способностей.

Понимая односторонний характер функционально-ситуационного подхода к проблеме лидерства, некоторые авторы пытались совместить его с личностным подходом. Осознав необходимость учета как субъективных, так

и объективных факторов становления личности организатора, психологи пришли к выводу о необходимости комплексного исследования организаторских способностей. Оно стало возможным благодаря внедрению системного подхода, с позиций которого изучаемый феномен рассматривается как динамическая система, а ее формирование зависит от ряда субъективных (личностных) и объективных (социальных) факторов. Системный подход позволяет видеть в любой организации совокупность таких взаимозависимых элементов, как люди, различные структуры и технологии, готовые успешно функционировать в условиях быстро меняющейся обстановки, задачи, которые призвана решать организация.

В русле системного подхода в зарубежной науке появилась новая концепция лидерства, понимаемая как «система воздействий». Эту концепцию можно рассматривать как дальнейшее развитие ситуационизма. Однако в отличие от ситуационного подхода лица, ведомые организатором, рассматриваются в данной концепции не в качестве одного из элементов ситуации, а как центральный компонент процесса организаторской деятельности, активные его участники. Сторонники этой теории отмечают, что, с одной стороны, организатор, конечно, воздействует на ведомых, но, с другой стороны, столь же важен факт воздействия ведомых на организатора.

На основе анализа взаимодействия лидера и ведомых ряд западных авторов заключают, что обоснованный подход к процессу организаторской деятельности должен связать воедино три переменных – лидера, ситуацию и группу ведомых. «Лидер воздействует на группу, и группа воздействует на лидера; лидер воздействует на ситуацию, и ситуация воздействует на лидера; группа воздействует на ситуацию, и ситуация воздействует на группу».

Для большинства западных ученых, исследующих феномен лидерства в русле «системы воздействий», теоретическая разработка проблемы не является основной задачей. Это объясняется утилитарно-эмпирической спецификой настоящего подхода, применяемого для решения практических вопросов организаторской деятельности, подготовки и отбора лидеров в армии, промышленной и коммерческой сферах, административных учреждениях и молодежных организациях (Ф. Дракер, У. Г. Ньюмен и др.).

Исследование организаторских способностей в рамках концепции «системы воздействий» осуществляется комплексно, с учетом субъективных и объективных факторов, положительно или, напротив, отрицательно влияющих на работу организатора. Однако, будучи ограниченной утилитарными целями, в зарубежной психологии системная концепция не получила широкого теоретического развития.

Итак, в зарубежной психологической науке изучение организаторских способностей представлено тремя основными направлениями: биологизаторским, собственно психологическим и функционально-ситуационным, внутри которого выделяется особая концепция «системы воздействий». Концепции лидерства и лидерских качеств во многом противоречивы и неравноценны. Многие работы по рассматриваемой

тематике имеют практический и узкоприкладной характер и не содержат необходимого теоретического обоснования проблемы.

Тем не менее, определенная часть работ, в которых организаторские способности изучаются в русле проблемы лидерства, представляет собой фундаментальные исследования, которые оказали значительное влияние на изучение организаторских способностей и в нашей стране.

История изучения лидерских качеств у зарубежных и отечественных авторов

В.Н. Вавилкин, к. п. н. Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России.

Л.В. Ануфриенко, преподаватель кафедры мировой литературы и иностранных языков. Полоцкий государственный университет

Аннотация. Проанализированы научные работы зарубежных, российских и белорусских авторов по теме лидерства и лидерских качеств, сделан анализ качеств лидера, упомянутых в работах у различных исследователей. В статье также затрагивается вопрос основных умений и навыков лидера, дан перечень базовых лидерских способностей. Кроме того, в работе описаны действия лидера, которые были выявлены зарубежными учеными, а также приводится пример типологии лидеров, разработанный зарубежными исследователями.

Тема лидерства играет важную роль в динамике групповых процессов, она имеет конкретно исторический характер и отображает существующие в обществе социально-экономические отношения. В своем общем значении, лидерство – это способность человека воздействовать на других, побуждая их тем самым достигать поставленных целей способами, которые необходимы лидеру.

Актуальность исследования заключается в том, что вопросами лидерских качеств занимались и занимаются многие российские, и зарубежные ученые и исследователи. Однако анализ педагогической, социологической, философской и психологической литературы по проблеме показывает, что, все же, до сих пор не существует единого мнения относительно этого явления, его компонентов и составляющих.

Так, в теории лидерских качеств Ф. Вудса утверждалось, что лидер одарен особым талантом, который и отличает его от последователей, а сами качества, определяющие лидера, можно систематизировать. Схожее мнение высказывал М. Вебер, который утверждал, что для эффективного лидера главным является наличие харизмы, которая и выявит основные качества, необходимые лидеру при управлении коллективом.

Иную точку зрения имел Р. Кетелл, утверждающий, что на личность лидера в первую очередь влияют наследственность и окружающая среда,

другими словами, одни качества, необходимые для лидера, закладываются еще в раннем возрасте (например, любознательность), остальные – формируются в последующие годы (например, честолюбие, такт). В целом же комплекс качеств, актуальных для личности лидера, варьируется в зависимости от сферы жизнедеятельности общества, а с усложнением задач, стоящих перед лидером, расширяется и спектр навыков, которыми он должен обладать.

В отличие от Ф. Вудса, М. Вебера и Р. Кетелла, некоторые исследователи утверждали, что не существует конкретных качеств, которые имеются у лидера, есть ситуации, заставляющие человека проявлять себя как лидер. Например, в 1928 г. Г. Персон выдвинул гипотезу о том, что каждая ситуация определяет те качества, которые необходимы лидеру для эффективных действий в новых условиях, а сами характеристики личности, которые в особом случае могут быть определены как лидерские, являются продуктом опыта индивида в предшествующих ситуациях. Данную точку зрения разделял также Дж. Хемфилл.

Типологией лидеров занимался психолог Кларк, который выделил три типа лидеров:

- 1) популярные лидеры, которые обладают влиянием благодаря своему уникальному сочетанию качеств личности или своих уникальных способностей;
- 2) групповой лидер достигает намеченную цель через взаимопонимание членов своей группы;
- 3) локальный лидер появляется в конкретной ситуации, когда коллектив нуждается в поддержке и руководстве.

Однако выявление типов лидера и их описание все же не дает полного и однозначного ответа, что же делает личность лидером, поэтому необходимо также затронуть вопрос о навыках, способностях или умениях, которые и помогают человеку стать лидером. Например, О. Тид выделил 11 навыков и способностей лидера:

- 1) способность управлять собой;
- 2) разумные личные ценности;
- 3) четкие личные цели;
- 4) навык решения проблемы;
- 5) способность к инновациям;
- 6) способность влиять на окружающих;
- 7) знание управленческих подходов;
- 8) способность руководить;
- 9) умение обучать и развивать подчиненных;
- 10) ориентация на личный рост;
- 11) способность формировать эффективные рабочие группы [3].

Ученый Б. Нанус, считал, что лидер обладает семью основными способностями: прозорливостью; искусством осуществления перемен; способностью к построению организаций; способностью к опережающему

обучению; инициативностью; способностью понимать взаимозависимости; высокой честностью и цельностью характера.

Известный американский исследователь в области лидерства П. Друкер к основным лидерским умениям относит: умение ценить свое время; умение принимать решения; умение формировать и развивать эффективные рабочие группы; умение ориентироваться на результат.

Как показал анализ, проведенный по данному вопросу, в позициях отдельных авторов наблюдаются заметные различия, касающиеся как перечня основных способностей и умений лидера, так и их существенных характеристик.

В 1989 г. Лэй Крингер предложил рассматривать лидера не с позиции его качеств, ситуаций, умений и навыков, а с позиции его действий. То есть, на первом этапе эффективный лидер оценивает окружающих, адаптируется и формирует задачи, которые должны реализоваться. На второй стадии ему необходимо согласовать свои представления с ведомыми, используя все необходимые средства. Третий этап – выработка доверия. На четвертом этапе лидер сам служит ролевой моделью и мотиватором для действий окружающих.

В исследованиях Дж. Ховелла можно найти сведения о том, что эффективный лидер: использует власть на благо других; соотносит цели с потребностями и взглядами последователей; учится, основываясь на критике в свой адрес; поощряет независимое мышление последователей и их сомнения в правильности его мнения; является сторонником открытого двухстороннего общения; учит и поддерживает последователей, делит признание с другими; полагается на внутренние мотивы для определения моральных поступков; является ролевой моделью.

В работе «Психология современного лидера: Американские исследования» (Дж.П. Канджеми, К.Дж. Ковальски) можно найти следующую информацию о действиях лидера: он понимает принцип работы организации и осознает, как его поведение отражается на персонале; лидер имеет гуманный склад характера; получает удовлетворение не только от собственных успехов, но и от успехов других; чувствует эмоции своих подчиненных; создает у последователей интеллектуальную и эмоциональную преданность своей организации; ведет себя вежливо, толерантно и открыто; придерживается консультативного стиля руководства; общается с подчиненными; участвует в жизни организации.

Сравнивая перечень действий лидера, выделяемых разными авторами, нетрудно убедиться в том, что у каждого исследователя есть свое, отдельное видение того, что должен делать лидер и как он должен себя вести. А значит, невозможно выделить общих действий, способностей или умений лидера и описать их, что дает возможность другим ученым раскрывать вопрос лидерства дальше, находя новые реалии для исследования.

Переходя к вопросу о качествах, которыми должен обладать лидер, а также к их описанию, необходимо отметить, что до настоящего времени

универсальных лидерских качеств так и не выявили, поэтому исследователи в области лидерства и лидерских качеств иногда имеют абсолютно различную точку зрения о том, какие же все-таки качества являются лидерскими, а кроме того, некоторые исследования таких качеств противоречивы.

В 1948 г. Р. Стогдилл провел анализ 124 исследований, изучающих личностные качества лидера, а также выделил ряд приоритетных. Ими оказались: интеллект, стремление к знаниям, надежность, ответственность, активность, а также социальная компетентность.

Не менее актуальна была задача психолога Р. Манна, который в результате анализа разнообразных работ по личностным качествам лидера выделил те, которые в значительной степени характеризуют лидера: наличие интеллекта; умение приспосабливаться; коммуникабельность; умение влиять на окружающих; толерантность и отсутствие консерватизма; восприимчивость и эмпатия.

Исследователи в области лидерства и лидерских качеств – А. Лоутон и Э. Роуз в 1987 г. по итогам семинара руководителей, состоявшегося в г. Лондоне, предложили следующие качества и умения лидера: дальновидность, решительность и твердость, наличие политического чутья, владение искусством межличностного общения, стойкость, обаяние, гибкость.

Ученые Т.Дж. Нэфф и Дж.М. Ситрин выделили такие личностные качества лидера, как: неравнодушное отношение к своему делу; наличие интеллекта; общительность; активность; самоконтроль и дисциплинированность; сдержанность; нормальная и адекватная оценка окружения; хорошие отношения в семье; положительные установки; желание осуществлять то, что необходимо в данный момент.

В свою очередь, С. Росс и Л. Офферман считают, что лидер ассоциируется со следующими личностными качествами: прагматизм, воспитанность, уверенность в себе, низкий уровень критичности и агрессии.

В трудах С. Коссена можно найти такие качества, как: творческий подход к делу; ясность в выражении мыслей; общительность; толерантность; целеустремленность; разносторонность; порядочность и честность, прямота, конструктивность; чувство собственного достоинства, уверенность в себе; энтузиазм, дисциплинированность; уравновешенность.

Проанализировав приведенные выше данные, можно выявить качества, являющиеся наиболее важными (по количеству их упоминания) для эффективного лидера. Ими оказались общительность, интеллект, энтузиазм, толерантность, целеустремленность, уверенность в себе, инициативность, стремление к знаниям, надежность, энергичность (активность), приспособляемость, твердость, рассудительность, зрелость, решительность, настойчивость, уравновешенность, интуитивность.

Однако необходимо отметить, что исследования в данной области все еще продолжаются, а в дополнение к лидерским умениям и к наличию

определенных качеств ученые стали анализировать еще и предпочтения лидера, а также все больше уделять внимания его физиологическим характеристикам и манере общения с подчиненными.

Говоря о российских и белорусских исследованиях лидерских качеств, хотелось бы отметить следующие наработки в данной области. Так, Н.К. Михайловский подчеркивал такие качества лидера, как решительность и способность своим примером увлечь за собой. Иную точку зрения имел зоопсихолог В.А. Вагнер, как раз для него характерными качествами лидера являлись повышенная половая функция, эгоизм и честолюбие.

Свое мнение по вопросу лидерских качеств высказали кандидаты наук Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. В коллективной монографии авторы выделяют следующие качества лидера: амбициозность, активность, желание быть лидером и вести за собой других, честность и прямота, уверенность в своих силах.

Хотелось бы отметить и белорусских исследователей лидерских качеств. Например, Н.П. Беляцкий и А.А. Злотников полагали, что наиболее часто встречающиеся у лидеров качества можно объединить в четыре группы: интеллект (ум и логика, оригинальность, концептуальность), приобретенные способности или поведенческая компетентность (умение заручаться поддержкой, завоевывать популярность, дипломатичность, умение брать ответственность и риск), особенности личности (гибкость и решительность, созидательность и творчество, смелость и амбициозность, настойчивость и упорство), физиологические качества (рост, вес, внешний вид или представительность, энергичность движений, состояние здоровья).

Кроме того, анализ литературы, проведенный в рамках исследований по теме лидерских качеств (отечественные исследования), дал возможность выявить определенные способности и умения эффективного лидера (табл. 1), а также проанализировать качества, которыми он должен обладать (табл. 2).

Таблица 1.

Способности и умения лидера (взгляд отечественных исследователей)

Способности	Автор	Умения	Автор
Способность понять другого	Л.И. Уманский В. Евтихов	Умение брать на себя ответственность	Л.И. Уманский А.И. Давлетова А.А.Злотников
Способность к активному психологическому воздействию	Л.И. Уманский А.И. Давлетова	Умение работать в группе	А.А.Злотников Н.П. Пучков А.В. Авдеева
		Умение управлять людьми	Е.М. Бабосов А.А. Злотников
Способность управлять собой	А.А. Брасс	Умение решать проблемы	А.А.Злотников
		Умение оценивать варианты	Н.П. Пучков А.В. Авдеева
		Умение создавать	О.В. Евтихов А.А.

	условия для саморазвития подчиненных	Злотников
--	--------------------------------------	-----------

Таблица 2

Качества эффективного лидера (отечественные исследования)

Качество	Автор
Компетентность	А.И. Давлетова, О.В. Евтихов, М.И. Рожков, Е.М. Бабосов, Н.П. Беляцкий
Активность	А.И. Давлетова, О.В. Евтихов, Л.В. Карташова, А.А. Злотников, Н.П. Беляцкий
Общительность	Н.П. Пучков, А.В. Авдеева, А.И. Давлетова, О.В. Евтихов, В.Е. Глушаков
Изобретательность	Л.И. Уманский, А.И. Давлетова, А.А. Злотников, Н.П. Беляцкий
Целеустремленность	Е.М. Бабосов, Н.П. Беляцкий
Творческий подход к делу	Н.П. Беляцкий, В.Е. Глушаков
Готовность к новому	В.Е. Глушаков, А.А. Злотников
Инициативность	А.И. Давлетова, А.А. Злотников, Н.П. Беляцкий
Уверенность в себе	О.В. Евтихов, Л.В. Карташова, А.А. Злотников
Упорство	В.Е. Глушаков, А.И. Давлетова, Н.П. Беляцкий
Лидерская позиция	Л.В. Карташова, О.В. Евтихов
Проницательность	А.И. Давлетова, О.В. Евтихов
Решительность	Н.К. Михайловский, Н.П. Беляцкий
Честолюбие	В. А. Вагнер, Л.В. Карташова
Ответственность	Н.П. Пучков, А.В. Авдеева
Работоспособность	А.И. Давлетова, А.А. Злотников
Честность и прямота	Л.В. Карташова, А.А. Злотников
Ум и логика	А.А. Злотников, Н.П. Беляцкий
Принципиальность	А.А. Злотников, Н.П. Беляцкий
Образованность	А.А. Злотников, Н.П. Беляцкий
Гибкость	А.А. Злотников, Н.П. Беляцкий
Созидательность	А.А. Злотников, Н.П. Беляцкий
Независимость	А.А. Злотников, В.Е. Глушаков
Властность	А.А. Злотников, Н.П. Беляцкий
Амбициозность	А.А. Злотников, Н.П. Беляцкий

В целом сопоставив подходы зарубежных и отечественных авторов, можно выделить комплексный подход у российских и белорусских ученых, а наличие различных компонентов в исследовании качеств лидера, рассмотрение их как определенных компетенций, а также разделение качеств на подгруппы отличает российских и белорусских исследователей от зарубежных. Но все равно и в иностранной, и в русскоязычной литературе у

различных ученых, занимающихся проблемой лидерских качества, есть схожие характеристики, которыми должен обладать эффективный лидер (рис.).

активность, инициативность, общительность, гибкость; творческий подход,
интуитивность, проницаемость

настойчивость, упорство, целеустремленность; уверенность в себе,
интеллектуальность

дисциплинированность, организованность, самоконтроль; надежность
ответственность

честность, порядочность, чувства собственного достоинства;
уравновешенность, рассудительность

Рис. Качества эффективного лидера, упомянутые как зарубежными, так и отечественными авторами

Проанализировав теоретические аспекты данной проблематики, можно сделать вывод о том, что лидер – это личность, которая выделяется из группы людей и занимает данную позицию, благодаря наличию определенных личностных качеств, умений и навыков, а, кроме того, его действия соответствуют прототипу лидера (по мнению окружающих), такой человек имеет свой собственный стиль лидерства, который, зачастую, зависит от типа организации, задачи, которую надо решить и самих последователей. Кроме того, сама совокупность лидерских качеств обусловлена как и наследственными факторами, условиями воспитания и образования, так и социальной средой и ситуационными аспектами.

Лидерские качества личности и условия их формирования: историко-педагогический аспект

*Л.Н. Коньшева, кандидат педагогических наук
Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Вятский социально-экономический институт*

Аннотация. В статье рассматривается понятие лидерство, предполагающее влияние на окружающих людей, эффективную организацию совместной деятельности. Лидер должен обладать определенными чертами характера.

В последнее время происходят кардинальные экономические и политические изменения во всем мире, быстрыми темпами развивается процесс глобализации, изменяется положение и значение рабочей силы в

организации, Жесткая конкуренция и повышенная изменчивость делового мира, развитие общественного движения выдвигают особые требования к руководителю. Важнейшим компонентом руководства становится лидерство.

Феномен лидерства настолько сложен, что дать одно определение понятию «лидерство», которое охарактеризовало бы всю многогранность сути этого явления, крайне сложно. В трактовке данного понятия можно выделить несколько подходов:

– лидерство как «власть, осуществляемая одним или несколькими индивидами» (Ж. Блондель);

– лидерство как «положение в обществе, которое характеризуется способностью занимающего его лица направлять и организовывать коллективное поведение некоторых или всех его членов» (Л. Даунтон);

– лидерство как влияние на других людей (В. Кац, Л. Эдинггер);

– лидерство как неформальное влияние, когда роль лидера возникает стихийно в условиях неформального общения (Л. Кричевский).

Политическая энциклопедия дает такое определение: «Лидер (англ. leader – ведущий) – авторитетный член общественной организации, любой социальной группы, личностное влияние которого позволяет ему играть существенную роль в социальных процессах и ситуациях, в регулировании взаимоотношений в коллективе, группе, обществе; лицо, способное воздействовать на других в целях интеграции совместной деятельности, направленной на удовлетворение интересов данного сообщества».

М. Альберт, М. Месков, Ф. Хедоури считают, что лидерство – это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации. Лидер, по их мнению, это человек, играющий в группе ключевую роль в отношении направления, контроля и изменения деятельности других членов группы по достижению групповых целей, лидер организации – человек, эффективно осуществляющий формальное и неформальное руководство и лидерство.

Отечественный ученый Р. Л. Кричевский считает, что лидер – это член группы, обладающий наибольшим ценностным потенциалом, обеспечивающим ему ведущее влияние в группе (коллективе), а лидерство – процесс межличностного влияния, обусловленный реализацией ценностей, присущих членам группы, и направленный на достижение стоящих перед группой целей.

Стремление к лидерству проявляется в желании занять более высокое положение в структуре организации, общества, государства. Лидерство связано с разными факторами: с физической силой, со способностями, социальными связями, финансовыми возможностями. Лидерство существует везде: в больших и малых организациях, в бизнесе и религии, в профсоюзах и благотворительных организациях, в компаниях и учебных заведениях, в быту и спорте, в политических и массовых объединениях. Более острая борьба идет за политическую и финансовую власть, поскольку они являются универсальными факторами удовлетворения всех остальных потребностей.

Лидеров можно классифицировать по разным основаниям. По объектам представительства выделяют лидеров в коллективах, малых социальных группах, классах, этносах, народах, нациях, цивилизациях; по масштабу деятельности определяют локальных, региональных, общенациональных и мировых лидеров; по содержанию преобразований – «инноваторов» и «стабилизаторов»; по целям развития – «революционеров», «реформаторов» и «консерваторов»; по стилю – демократичных, автократичных и либеральных; по характеру ценностей – ориентированных на работу и ее результаты и ориентированных на человека; по моделям поведения – агитаторов, организаторов, теоретиков.

Многоаспектность лидерства определяет многообразие его типологии. Широко распространенной классификацией лидерства является выделение его трех типов (ролей лидера):

1. Деловое лидерство (возникает для решения производственных задач).
2. Эмоциональное лидерство (возникает на основе человеческих симпатий).
3. Ситуативное лидерство (проявляется в конкретной ситуации).

При изучении структурного аспекта лидерства Р. Бейлз и Ф. Слейтор выделили две функциональные лидерские роли: роль делового, инструментального лидера и роль экспрессивного, социально-эмоционального лидера (в последнее время он называется эмоциональный лидер). Американский социолог Ф. Селзник выделяет два типа лидеров: институционный и межличностный.

Более поздние исследования структуры группового лидерства, проведенные отечественными психологами, выявили новые аспекты проблемы. Был увеличен список лидерских ролей. Л.И. Уманский и сотрудники его лаборатории описали следующие роли: 1) лидер-организатор; 2) лидер-инициатор; 3) лидер-эрудит; 4) лидер-генератор эмоционального настроения; 5) лидер эмоционального притяжения; 6) лидер-умелец.

Профессор Б.Д. Парыгин дает классификацию лидеров по содержанию, стилю и характеру деятельности (табл. 1).

Таблица 1

Классификация лидеров (по Б. Д. Парыгину)

по содержанию деятельности		
лидеры-вдохновители	лидеры-исполнители	лидеры, одновременно вдохновители и исполнители
по стилю		
авторитарный	демократический	«невмешивающийся»
по характеру деятельности		
универсальный (постоянно проявляет качества лидера)		ситуативный (качества лидера проявляет в определенной ситуации)

Ю. Хемфилл предложил использовать процессуальный подход к типологии лидерства и выделил следующие типы лидеров: пробный лидер, успешный лидер, эффективный лидер.

Лидерство и руководство – нетождественные понятия. Этой точки зрения придерживаются О.С. Виханский, А.И. Наумов, Б.Д. Парыгин и другие ученые. Б.Д. Парыгин называет такие отличия лидера и руководителя: 1) лидер регулирует межличностные отношения в группе, а руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений; 2) лидер действует в условиях микросреды, а руководитель – в условиях макросреды; 3) лидерство возникает стихийно, а руководитель назначается или избирается; 4) лидерство менее стабильно, а руководство – явление более стабильное; 5) руководитель имеет систему санкций, у лидера этого нет; 6) процесс принятия решения у руководителя более сложен, чем у лидера; 7) сфера деятельности лидера уже, чем сфера деятельности руководителя.

Ученые-бихевиористы выделили три подхода к определению значимых факторов эффективного лидерства: подход с позиций личных качеств (теория «великих людей»), поведенческий подход и ситуационный подход. В последнее время появились концепции атрибутивного лидерства, харизматического лидерства и преобразующего лидерства.

В основании теории «великих людей», появившейся в начале XX в., лежит идея о том, что лидеры обладают особыми чертами характера, и эти черты остаются неизменными в разные времена в различных социальных средах. Но десятилетия активных научных исследований не позволили определить список ключевых лидерских черт.

В 1990 г. ученые С. Киркпатрик и Э. Локк вернулись к теории и дали свою характеристику успешных лидеров. Они назвали ведущие черты характера и дали их описание, представленное в табл. 2.

Р. Стогдилл указал в числе главных такие личностные качества лидера: а) физические качества (активный, энергичный, здоровый, сильный); б) личностные качества (приспособляемость, уверенность в себе, авторитетность, стремление к успеху); в) интеллектуальные качества (ум, умение принять нужное решение, интуиция, творческое начало); г) способности (контактность, легкость в общении, тактичность, дипломатичность). Ученый обнаружил, что лидеры, как правило, отличались интеллектом, стремлением к знаниям, надежностью, активностью, социальным участием и социально-экономическим статусом. По мнению Р. Стогдилла, некоторый набор личностных черт еще не делает человека руководителем, важным является и то, что структура личных качеств руководителя должна соотноситься с личными качествами его подчиненных.

Черты характера и их описание

Черты характера	Описание
1. Напористость	Честолюбие, амбициозность, энергичность, инициативность, настойчивость
2. Честность и порядочность	Достоиный доверия, надежный, открытый
3. Мотивация лидерства	Готов влиять на других, чтобы достичь общих целей
4. Уверенность в себе	Рассчитывает только на свои возможности и способности
5. Любознательность	Интеллект, умеет интегрировать и интерпретировать большой объем информации
6. Творческие способности	Оригинальность
7. Знание дела	Знание производства, технических аспектов
8. Гибкость	Способность адаптироваться к ситуации

Говоря о теории личных качеств, У. Беннис сформулировал качества лидера на основе интеллектуальных способностей, черт характера и профессиональных навыков (табл. 3).

Р.Л. Кричевский утверждает, что для успешной работы руководитель должен иметь какой-то минимальный набор названных характеристик.

Личностные качества лидера формируются в процессе жизнедеятельности. Важным этапом являются школьные годы, когда человек впервые познает себя в качестве лидера и проходит первые уроки организаторской работы.

В «Концепции модернизации российского образования на период до 2010г.» говорится, что развивающемуся обществу нужны современно образованные, предприимчивые люди, которые могут принимать ответственные решения в ситуации выбора и прогнозировать их последствия, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, конструктивностью, развитым чувством ответственности за судьбу своей страны. Важнейшими задачами воспитания как первостепенного приоритета в образовании являются формирование гражданской ответственности, инициативности, самостоятельности, способности к успешной социализации и активной адаптации на рынке труда. Эти качества прежде всего характеризуют лидеров.

Формирование лидерских качеств во многом определяется степенью участия учащейся молодежи в общественной деятельности и в работе молодежных объединений. Прежде всего – это участие в работе органов самоуправления, которые следует рассматривать как фактор социализации

личности подростка. Однако социологические опросы показывают, что только треть учащихся старших классов хотела бы заниматься общественной деятельностью. Еще меньше подростков заняты работой в молодежных организациях, причем в основном это деятельность досуговых объединений; участие в работе политических, экономических, экологических организаций для подростков неактуально.

Таблица 3

Интеллектуальные способности, черты характера, профессиональные навыки лидера

Интеллектуальные способности	Черты характера лидера	Профессиональные навыки
ум и логика	инициативность	умение заручиться поддержкой
рассудительность	гибкость	умение кооперироваться
проницательность	бдительность	умение завоевывать престиж
оригинальность	созидательность и творчество	такт и дипломатичность
концептуальность	честность	умение брать на себя риск и ответственность
образованность	целостность личности	умение организовывать
знание дела	смелость	умение убеждать
ораторские качества	самоуверенность	умение менять себя
любопытство	уравновешенность	умение быть надежным
интуиция	независимость	чувство юмора
	самостоятельность	умение разбираться в людях
	амбициозность	
	потребность в достижениях	
	настойчивость и упорство	
	энергичность	
	властность	
	работоспособность	
	агрессивность	
	стремление к превосходству	
	обязательность	
	участливость	

Основная цель среднего профессионального образования – не только подготовить конкурентоспособного специалиста, но и сформировать его управленческую культуру, которая рассматривается как часть общей культуры личности, а лидерские качества – как наиболее значимые для руководителя среднего звена. На достижение этой цели направлена учебно-производственная и воспитательная работа учебных заведений, работа органов студенческого самоуправления, деятельность общественных

организаций. Однако лидерство – не массовое явление. Только индивидуальный подход к личности обучающегося позволит разглядеть в нем лидерские задатки и развить их.

В отечественной науке проблемы лидерства изучались довольно сложно. Первые исследования были проведены С.О. Лозинским, Е.А. Аркиным, А.С. Залужным, П.Л. Загоровским и др. В их работах рассматривались вопросы «вожачества», лидерства в детских организованных и стихийных коллективах. Позднее проблему изучали Г.К. Ашин, И.П. Волков, Л.И. Уманский, Р.Л. Кричевский и др.

Изучением организаторских способностей занимались В.А. Гольнева, С.В. Кондратьева. В связи с изучением педагогических способностей учителя этой проблемы касались Ф.Н. Гоноболин, Н.В. Кузьмина, Н.Д. Левитов. Большое значение для изучения организаторской деятельности имеют исследования А.Г. Афанасьева, Б.Д. Парыгина, А.В. Петровского, К.К. Платонова, Е.В. Шороховой и др. Значителен вклад Л.И. Уманского, который изучал условия и пути развития организаторских способностей школьников.

Изучением особенностей лидерства в общеобразовательном учебном заведении, стилей руководства учителя занимались Н.Ф. Маслова, А.И. Захаров, Т.Н. Мальковская и др. Однако недостаточно изученными остались вопросы структуры лидерских качеств личности студента, выявления факторов образовательной среды профессионального учебного заведения, влияющих на их формирование, мониторинг уровня сформированности лидерских качеств.

Исключительно важная роль в формировании лидерских качеств личности обучающегося, на наш взгляд, принадлежит общественным организациям. Именно в рамках общественной деятельности в коллективе обучающиеся учатся основам организаторской работы, взаимодействию с окружающими людьми, т.е. получают первый опыт лидерства.

По мнению Б.Д. Парыгина, для выдвижения на роль лидера группы необходимо обладать определенной совокупностью личных социально-психологических качеств: высоким уровнем инициативы и активности, опытом и навыками организаторской деятельности, заинтересованностью в достижении групповых целей, информированностью о делах группы и известной общительностью, личной привлекательностью с соответствующим этим качествам высоким уровнем престижа и авторитета в группе. Этими качествами в большей мере обладают те обучающиеся, у которых развиты коммуникативные свойства. Исследования показали, что в зависимости от уровня развития коллективных отношений в классе роль лидера и его влияние на товарищей дифференцируется. В развитом коллективе, где созданы условия для наиболее полного взаимопонимания, каждому легче идентифицировать себя с другими. При этом создается определенный эмоциональный настрой, при котором развиваются особые качества личного порядка: взаимное доверие в области внутренних переживаний, ослабевает самоконтроль, устанавливается естественность и непринужденность

общения. В такой обстановке охотно принимаются более высокие жизненные эталоны, носителями которых является лидер. Лидер приобретает в этих условиях признание большинства и относится к числу наиболее популярных в классе лиц. Довольно часто он является организатором общественной жизни в классе.

В классе при слабом развитии коллективных отношений и авторитарном стиле классного руководства роль лидера может быть скрытой. В этих условиях организаторская деятельность школьников направляется учителем. Влияние лидера на социальное развитие сверстников, прежде всего на их интеллектуальное развитие, чрезвычайно велико. Личность лидера имеет большое значение в формировании общественных оценок, суждений, в усвоении общественных обязанностей и правил поведения. При всех индивидуальных особенностях личности школьника, избирательности его отношений с окружающими, он может выступать в качестве лидера объективно в той мере, в какой обладает социальными ценностями, привлекательными для его сверстников.

А.С. Макаренко одну из целей воспитания определял как воспитание организатора, человека, умеющего приказывать товарищу и подчиняться товарищу. Определяющими факторами развития организаторских способностей А.С. Макаренко считал воспитание в коллективе и воспитание через коллектив, выделяя при этом организацию самоуправления, развитие общественной активности, институт командиров, сводные отряды, дежурства. К качествам, не совместимым с организаторской деятельностью, А.С. Макаренко относил вялость, пассивность, стремление к обособлению, легкомыслие, замкнутость, эгоизм, глупость, лень.

А.Г. Ковалев и В.Н. Мясищев выявили, что сложная организаторская деятельность требует от организатора знания того дела, на которое она направлена, высокого уровня интеллекта, в частности наблюдательности, гибкости ума, творческой инициативы, определенных личностных качеств (увлеченность делом, ответственность, подход к людям, решительность, твердость воли). Основными компонентами организаторских способностей ученые считают целостное видение (или специфическую наблюдательность), находчивость, изобретательность, высокий уровень развития воли.

Ставя целью воспитать лидеров, учебное заведение должно создавать условия для выявления и развития их лидерских качеств, повышать профессиональный уровень педагогов-наставников и продумывать содержание деятельности с данной группой обучающихся. Воспитание лидерства требует индивидуального подхода к каждому активисту. Важным является не только развитие лидерского потенциала обучающегося, но и формирование направленности его личности и воспитание человеческих качеств.

Этика лидерства в современном управлении

*Н.В. Черепанова, кандидат философских наук
Л.Р. Тухватулина кандидат философских наук,
Национальный исследовательский
Томский политехнический университет*

Аннотация. Анализируется этический аспект влияния лидера на поведение сотрудников в современной организации. Рассматриваются основные уровни влияния менеджера, отвечающие за организационную этику. Проанализированы уровни морального развития лидера и влияние национальных особенностей лидерства на деловую этику в организации.

В современном менеджменте роль руководителя уже не сводится исключительно к основным функциям менеджмента: планированию, организации, мотивации и контролю. Современное руководство имеет не менее важные задачи: вести за собой, быть помощником для своих подчиненных, устанавливать моральные ориентиры, иными словами, быть лидером.

Существуют различные подходы к определению лидерства. Один из классических подходов к управлению указывает на принципиальные различия между руководителем (менеджером) и лидером, поскольку один из них обладает формальным влиянием на подчиненных, а второй воздействует исключительно на психологическом уровне за неимением формальных оснований власти. Вместе с тем в современной литературе постепенно стирается грань различий, и теперь любого успешного руководителя принято называть лидером. Руководитель остается для механистических компаний, а лидер существует в компаниях, выстроенных по типу экосистемы.

В данной статье мы будем придерживаться современного подхода и под лидером будем понимать руководителя любого уровня, обладающего, помимо реализации общих функций, существенным морально психологическим влиянием на своих подчиненных.

Определяя составные части организационной этики ранее, мы остановились на трех главных элементах, способных влиять на этический уровень организации: лидер, сотрудник и организационная культура.

Главной задачей данной статьи мы видим выявление особенностей лидера как транслятора этических принципов в организации в целом, а также определение влияния национальных черт лидерства на деловую этику организации.

Лидер как транслятор этических принципов в организации

Этика лидера складывается из собственных этических воззрений, из уровня принятия целей организации и направления собственных целей. А принятие управленческого решения будет зависеть от важности и уровня воздействия каждого из этих составляющих на конкретного человека. В подавляющем большинстве случаев менеджер сообщает подчиненным этику и цели организации, которые могут находиться за пределами его этических

убеждений и собственных целей. Если жеприятие менеджером этики организации высоко, то возрастает его убежденность в правильности принимаемых решений.

Возникает вопрос, почему именно лидер несет ответственность за уровень морального развития организации? Принимая как данность тот факт, что лидер – это всего лишь человек, который может ошибаться, принять неверное решение, мы, тем не менее, возлагаем на него тяжкую ношу ответственности за моральное развитие организации в целом и подчиненных в частности.

Дело в том, что менеджер в организации, во-первых, обладает властью, закрепленной за ним его должностью. Эта власть основана на принятии подчиненными факта, что менеджер, обладая полнотой информации, управленческими компетенциями, опытом, в конечном итоге примет правильное со всех точек зрения решение, которое будет направлено на достижение целей организации, разделяемых каждым сотрудником. Если менеджер, обладающий властью, использует ее в своих интересах или во вред компании, это заметно снижает мотивацию и моральный дух подчиненных, поскольку вызывает чувство негативной справедливости.

Во-вторых, если речь идет о лидерстве, то подчиненные доверяют своему руководителю, полагаясь на его моральную целостность, верят тому, что он им говорит. Небезосновательно принято считать, что доверие подчиненных это то, что руководителю очень сложно заслужить, но легко потерять. Вместе с тем, многие управленцы часто задаются вопросом: для чего руководителю необходимо доверие подчиненных? Обладая должностными полномочиями, руководитель вправе рассчитывать на выполнение распоряжений и при отсутствии к нему доверия со стороны его сотрудников. Дело в том, что состояние современной внешней и внутренней среды организации настолько нестабильно, что компаниям очень редко удается долгое время находиться на гребне успеха. Успех сменяется неудачами, и в это время от сотрудников требуются дополнительные усилия, приверженность компании. (Приверженность организации (*organizational commitment*) – понятие современного менеджмента, относящееся к специфичному поведению сотрудника, выражающееся в благодарном, преданном отношении к компании даже в трудные времена). Иными словами, компания в лице менеджера обращается к подчиненным с просьбой о самоотверженном поведении в трудные для фирмы времена с надеждой на лучшее будущее. Ответное поведение сотрудников на подобную просьбу, как правило, строится на доверии, которое подчиненные оказывают своему менеджеру. Если менеджер в прошлом не раз демонстрировал неэтичное поведение, едва ли стоит ожидать поддержки в трудную минуту со стороны подчиненных.

В-третьих, именно перед управленцами стоит задача разработки миссии организации, ее целей, на которые ориентируется коллектив. Классики менеджмента утверждают, что миссия, как главный социальный

ориентир любой компании, разрабатывается руководством для двух целей: с одной стороны, показать стейкхолдерам общественную пользу организации, с другой стороны, миссия ориентирована непосредственно на сотрудников, так как с ее помощью руководство пытается корректировать их поведение. Поскольку миссия – это своего рода «путеводная звезда», ее принятие всеми сотрудниками просто необходимо. Разработка миссии – это задача высшего руководства. Сложность её разработки состоит в том, что миссия должна отражать сущность организации, не противоречить реальному состоянию дел. В противном случае, миссия будет лишь красивым слоганом, который вызывает неприятие и насмешку сотрудников.

Например, известная российская компания, производящая шоколад и шоколадные конфеты, всегда позиционировала свой товар как марку «премиум» класса, размещаясь в соответствующем ценовом сегменте. При этом состав конфет наглядно демонстрирует то, что продукция изначально не может быть отнесена к высококачественной, так как при производстве используется дешевое сырье, заменители, концентраты и т.д. Иными словами, фирма, производящая эти конфеты, вводит людей в заблуждение относительно качества продукции, заставляя переплачивать за красивую упаковку. Возникает закономерный вопрос: может ли организация требовать от сотрудников высокоморального поведения, если топ-менеджмент обманывает доверие и потребителей, и подчиненных на самом элементарном уровне – на уровне миссии?

Вместе с тем, миссия – это не единственный этап целеполагания, за который отвечает менеджер. Менеджеры всех уровней ответственны за разработку индивидуальных целей сотрудников. Как же данный процесс может повлиять на этическое поведение в коллективе? Устанавливая индивидуальные цели, менеджеры вновь ориентируются на две группы влияния. В первую группу входят акционеры, высшее руководство, политики и т.д. Во вторую группу входят подчиненные, которым и предстоит достигать поставленных целей. Сложность заключается в том, что на менеджеров оказывают давление и акционеры, требующие увеличения прибыли, и желание менеджеров выглядеть успешными в глазах высшего руководства, и обещания, данные лоббирующим интересы отрасли политикам. В результате у менеджеров возникает искушение поставить перед своими подчиненными завышенные цели с надеждой, что метод кнута или агрессивная мотивационная политика сыграют свою роль. Иными словами, менеджер из самонадеянности, страха за свою должность, корыстных интересов ставит перед подчиненными цели, которые фактически достичь невозможно. Что остается делать в этом случае подчиненным? Осознавая, что достичь запрашиваемых результатов не в их силах, сотрудники начинают саботировать задания, меняя показатели, перекладывая ответственность, передвигая сроки выполнения. Иными словами, сотрудники начинают демонстрировать неэтичное поведение. При этом необходимо подчеркнуть,

что в основе данного поведения лежит управленческая ошибка – намеренное завышение целевых показателей.

В-четвертых, менеджер всегда, так или иначе, является объектом пристального внимания подчиненных; поведение менеджера обсуждается, одобряется, критикуется, но, в конечном итоге, принимается за образец для подражания. Таким способом менеджер вносит вклад в развитие организационной культуры.

Роль менеджера в рамках организационной культуры и этики можно рассматривать с двух позиций.

С одной стороны, поведение менеджера – это эталон, которому должны следовать подчиненные. С этой точки зрения, поведение менеджера является залогом этического либо неэтического поведения подчиненных. Ниже мы рассмотрим влияние культурных факторов на восприятие подчиненными поведения лидера.

С другой стороны, именно организационная культура дает руководство к действию, когда сотрудник сталкивается с этической дилеммой. Организационная культура диктует сотруднику, как поступать при возникновении неоднозначной с моральной точки зрения ситуации: нужно ли обращаться к вышестоящему по должности или возможно решить проблему самостоятельно. Американские компании поощряют самостоятельность сотрудников при решении этических дилемм. При этом сперва сотрудникам предоставляются все «инструменты», позволяющие принимать решения в подобных ситуациях: этические кодексы, профессиональные кодексы, тренинги по этическому поведению. Например, исполнительный директор компании «Семко» Риккардо Семлер обычно берет отпуск на два месяца в год, и сотрудники не имеют возможности поддерживать связь с ним в это время. Данный лидер мотивирует свои поступки тем, что модель «большого босса» на вершине пирамиды – неправильная модель, сотрудники должны учиться самостоятельно справляться с проблемами, тем самым раскрывая свой потенциал.

Вместе с тем, организационная культура диктует отношение коллег к проступку сослуживца.

В традиции российских организаций, доставшейся в наследство с периода командной экономики, «покрывать» провинившихся. Это считается этическим и правильным. Вместе с тем, скрывая ошибки сотрудников, организации теряют возможность на их устранение и гарантию, что подобные ошибки не повторятся в будущем.

Большинство зарубежных управленцев создают в рамках организационной культуры атмосферу одобряющую доносительство на своих коллег любого уровня. Если сотрудник американской компании замечает, что его коллега допустил ошибку – его первое действие – сообщить руководству. Здесь важно отметить один факт: цель «доносчика» не поймать нерадивого сотрудника за руку «на месте преступления» и проследить, чтобы тот получил наказание, а зафиксировать ошибку, которую допускает коллега

по пока неизвестной причине. Отчет о проступке фиксируется руководством и рассматривается. При этом если у допустившего ошибку не было злого умысла, то наказания он не понесет. При необходимости его отправят на курсы повышения квалификации. Допущенная им ошибка больше не будет повторена ни кем из его коллег, так как ее причины обнаружат и устранят прежде, чем ошибка станет системной.

Влияние организационной культуры на этическое поведение сотрудников в организации многомерно и может как способствовать моральному росту коллектива, так и превратить сотрудников в заложников этически некомпетентных руководителей.

Итак, ответственность за моральное развитие коллектива, возлагаемая на менеджера, правомерна, поскольку во власти руководителя находятся факторы, влияя на которые, менеджер может управлять поведением своих подчиненных.

При этом необходимо учитывать иные факторы, влияющие на этичность принимаемых менеджером решений. О них речь пойдет ниже.

Уровни морального развития лидера

Учитывая вышесказанное, мы, вместе с тем, отдаем себе отчет в том, что любой лидер – это, в первую очередь, человек, обладающий определенным характером, ставящий перед собой собственные цели. Как и любой человек, управленец обладает определенными этическими воззрениями, которые он сформировал, исходя из собственного опыта в течение жизни. Причем эти представления о том, что такое «хорошо» и «плохо», могут меняться или подавляться под воздействием организационной этики, организационных целей. Цели выступают как маяки, на которые ориентируется организация. Менеджер как капитан, который ведет свое судно так, чтобы в конечном итоге пройти по нужному курсу.

Иногда на принятие того или иного решения менеджера толкают не только цели вверенного ему подразделения. Помимо организационных целей, на этику менеджера воздействуют и его собственные цели. Можем ли мы заранее определить, какими моральными принципами будет руководствоваться менеджер при принятии решений?

Уровень развития морального сознания человека можно определить на основе теории Лоренса Колберга. Изначально данная теория создавалась для определения стадий морального развития детей, однако она была так же адаптирована зарубежными исследователями для оценки моральной мотивации лидеров при принятии управленческих решений.

Согласно теории Л. Колберга, человек, в нашем случае обремененный управленческой властью, может находиться на любом из трех уровней морального сознания: Уровень 1. При принятии решений человек ориентируется исключительно на собственные интересы, всеми силами стараясь добиться одобрения и избежать наказания. Уровень 2. При принятии решений человек старается оправдать ожидания окружающих. Уровень 3.

Человек руководствуется исключительно собственными моральными ориентирами при принятии решений.

Согласно данной теории, человек, развивая свое моральное сознание, продвигается вверх от первого уровня к третьему. Важно отметить, что, используя теорию Л. Колберга в целях исследования моральных воззрений лидера, мы акцентируем внимание не на том, какое решение примет лидер, а как он его примет. Итак, рассмотрим применение данной теории подробнее. Каждый из трех уровней, в свою очередь, состоит из двух этапов, которые преодолевает человек.

Уровень 1. Преконвенциональный

1.1. Человеческое поведение продиктовано вышестоящими авторитетами, ожиданием похвалы, избеганием наказания. Такой уровень морального сознания можно наблюдать у молодого менеджера, не до конца уверенного в своих управленческих возможностях, ищущего поддержку со стороны высшего руководства. В этом случае существует ожидание принятия им неэтичного решения в интересах компании.

1.2. На данном этапе взгляд человека на «правильное» и «неправильное» управленческое решение ограничивается узким кругом собственных приоритетов, которые нужно подчеркнуть и которые могут быть далеки от интересов компании. Иными словами, данную стратегию поведения можно описать: «Ты – мне, я – тебе». Поведение, соответствующее второму этапу первого уровня развития морального сознания, характерно, например, для человека, обладающего большими амбициями на продвижение по карьерной лестнице. В этом случае принятие решений будет нацелено на «умасливание» вышестоящих по должности с надеждой на скорейшее повышение.

Уровень 2. Конвенциональный

2.1. На данном этапе моральные воззрения менеджера зависят от его ближайшего окружения. Стратегия, которую можно назвать: «Делай как все». Например, в большинстве компаний менеджерам любого звена (как и прочим работникам) запрещено использовать активы фирмы в личных целях. Вместе с тем, если менеджер видит, что люди, занимающие подобную должность в организации, используют, например, автомобили компании в личных целях, то это может выглядеть как стимул для принятия неэтичного решения.

2.2. Моральные воззрения менеджера на этом этапе продиктованы чувством долга, приятием его решений социальным большинством, избеганием чувства вины. Например, управленец может пойти навстречу своим сотрудникам в требовании повышения уровня заработной платы исключительно в силу того, что эта ситуация освещается в СМИ. И в случае отказа в повышении заработной платы, его решение вызовет неодобрение социума. В данном случае хотелось бы обратить внимание на то, что принятое решение можно отнести к морально верным, в то время как основа принятия этого решения далека от истинно этической.

Уровень 3. Постконвенциональный

3.1. Принятие управленческих решений на этом уровне строится на признании общечеловеческих ценностей, прав и свобод, уважении принципов других людей. К примеру, менеджер может отказаться от сотрудничества с поставщиком сырья, которое не до конца отвечает требованиям качества, исключительно в интересах потребителей, которые заслуживают продукции отличного качества.

3.2. Управленческие решения принимаются лидером исходя из собственных этических воззрений, даже если эти принципы не согласуются с принципами людей, находящихся на предыдущих уровнях развития морального сознания. Например, высокие моральные принципы менеджера могут заставить его принять управленческое решение, которое пойдет вразрез со стратегией компании и вызовет недовольство акционеров. Выплатить дополнительное вознаграждение из чистой прибыли работникам, проявившим выдающиеся качества во время работы, – правильное решение, но это лишит акционеров прибыли и однозначно вызовет протест с их стороны. Менеджер, находящийся на первом уровне, не принял бы подобного решения из-за боязни последствий, а лидер, находящийся на третьем уровне, способен на независимые, пусть и осуждаемые, решения.

Обращая внимание на мотивы, которыми руководствуется менеджер, мы можем оценить уровень развития его морального сознания. Вместе с тем, возникает вопрос, каким уровнем развития морального сознания должен обладать лидер в современной организации? Очевидно, что менеджер преконвенционального уровня не будет являться моральным оплотом организации: у него и цели другие, и суждений самостоятельных не бывает. Менеджер конвенционального уровня – предпочтительней, поскольку на первое место выходит долг перед людьми и компанией. Однако его решения будут отражением внешнего давления, а не результатом работы этически ориентированного сознания. Лидер постконвенционального уровня обладает независимыми от чужого мнения или давления моральными воззрениями, которые могут воспринимать подчиненные. Такая ситуация характерна для человека на этапе 3.1, поскольку лидер последнего этапа может проявить излишнюю деспотичность, жесткость в принятии решений и насаждении собственных принципов подчиненным.

Влияние национальных особенностей лидерства на организационную этику

Рассматривая влияние лидера на этику в организации, нельзя не учитывать культурных особенностей лидерства. Большинство теорий лидерства предполагают, что существуют универсальные черты, отличающие хорошего лидера. Например, партисипативное лидерство предполагает, что руководитель активно вникает в работу подчиненного, помогает ему, уважая автономию сотрудника, учитывая его мнение. Однако теория партисипативного лидерства не делает поправок на национальные

особенности, утверждая, что лидер будет демонстрировать подобное поведение независимо от страны, в которой функционирует организация.

В исследованиях влияния лидера на этику организации, напротив, культурные различия играют ключевую роль. Лидерство в России обладает особенностями, обусловленными культурными традициями.

Лидер в России демонстрирует патернализм в отношении подчиненных. Лидер – это больше, чем управленец, наделенный властными полномочиями. Это человек, у которого ищут защиты и справедливости в кризисной ситуации. Следствием патерналистического поведения лидера является выстраивание отношений в организации «руководитель-подчиненный» как «родитель-ребенок». Можно предположить, что следствием этого является преобладающая централизация власти в большинстве отечественных организаций. При этом лидер особенно часто входит в роль родителя для наказания проштрафившегося «подчиненного-ребенка», что в сложившихся организационных культурах воспринимается как норма.

Интересно, что за поведением российских лидеров замечают жесткость и даже жестокость. В России лидер – это человек, который противостоит серьезным изменениям во внешней среде и не теряет присутствия духа, поскольку в критических ситуациях все подчиненные будут рассчитывать только на него. Осознание единоличной ответственности за то, что происходит в организации, делают лидера малочувствительным к моральному состоянию подчиненных. Им предлагается принять стиль руководства лидера или уйти из компании.

Важной особенностью российского лидера является то, что он обладает большими возможностями, чем «не лидер» в данной организации, использовать должностные полномочия в личных целях. Например, начальнику можно уйти раньше с работы без объяснения причин, использовать ресурсы организации для решения личных проблем и т.п. Подчиненному, в силу занимаемой должности, этого делать нельзя, поскольку только лидеру позволено «играть» по своим правилам. Как следствие, лидер в своем поведении и принятии решений демонстрирует чрезвычайную напористость и уверенность в себе. Решения лидера – это не то, в чем нужно сомневаться подчиненному или партнеру.

Итак, во-первых, лидер в России – это человек, которому традиционно разрешено нарушать организационные правила. Соответственно, он не может стать «примером», демонстрируя этическое поведение своим подчиненным. Скорее наоборот, подчиненные стремятся добиться более высокой должности, чтобы иметь возможность пользоваться благами организации, которые предоставляет новая должность.

Во-вторых, патернализм в поведении лидера затрудняет восходящую коммуникацию в организации и делает нисходящую единственно приемлемой. Лидерство в России предполагает, что руководитель всегда лучше владеет информацией, поэтому подчиненному отводится

исключительно роль слушателя. Это делает движение этических воззрений «снизу-вверх» достаточно проблематичным.

В-третьих, требования среды и традиции предполагают, что лидер должен быть жестким и уверенным в своих воззрениях и решениях. Порой (не всегда) жесткость во взгляде на управление и этическое поведение являются несовместимыми.

Таким образом, можно сделать вывод, что лидерство в России традиционно не направлено на трансляцию этических ценностей в организации. Вместе с тем, существует ряд культурно обусловленных проблем с лидерством и в других странах, которые успешно преодолеваются.

Например, в США также предполагается наличие у лидера черт, которые выделяли бы его среди подчиненных. При этом власть, влияние и более развитые способности используются лидером исключительно для пользы организации и ее членов. Использование лидером влияния и власти в собственных интересах принято считать неэтичным. Каждое действие лидера может быть оспорено подчиненным, может быть поднят вопрос об этичности принятого решения.

В Германии ситуация иная. Современный лидер – это человек, который может и не обладать отличительными особенностями (интеллектуальными, физическими и т.д.), но при этом он является частью команды и также выполняет необходимые консультативные функции. Его роль предполагает активное влияние на подчиненных, но, в тоже время, ожидается активная обратная связь с их стороны. Наличие данной связи создает эффективный барьер для неэтичных поступков лидера.

Итак, в заключение можно сделать вывод о том, что лидерство и этическое поведение сотрудников в организации взаимосвязано. При этом поведение лидера может способствовать как укреплению этического сознания, так и его разрушению. Способами трансляции этического поведения является процесс целеполагания, включающий разработку миссии и индивидуальных целей, организационная культура, позволяющая находить сотруднику ориентиры в этически непростых ситуациях. При этом этическое или неэтичное поведение лидера может зависеть от уровня развития его морального сознания и культурных особенностей.

Современное состояние лидерства в России не может рассматриваться как ориентированное на создание этической организации. Выходом из этой ситуации может стать анализ образцов лидерского поведения, принятых в других странах. Но прежде руководителям необходимо осознание того, что отсутствие этического компонента в их поведении может отрицательно сказаться на организации в долгосрочной перспективе.

Формирование компетенций лидера у будущих управленцев

*Д.В. Хмельник, аспирант
МГУ им. М.В. Ломоносова*

Аннотация. Современная парадигма организации требует развития лидерских методов управления и, как следствие, формирования лидерских качеств у студентов-управленцев в процессе обучения в вузе.

Теоретические знания, получаемые студентами, безусловно, крайне важны для их профессиональной компетентности. Однако нехватка практических навыков, приобретаемых в процессе обучения, сильно увеличивает период адаптации, создавая дистанцию между моментом окончания вуза и – моментом, когда специалист начинает работать с полной отдачей, принося пользу обществу. Этот вопрос затронул Президент Российской Федерации Д.А. Медведев 23 июля 2008 г. в своем выступлении на совещании по вопросам формирования резерва управленческих кадров: «Ещё одна причина дефицита квалифицированных управленческих кадров – в неповоротливости самой системы образования. Несмотря на многочисленные поручения, она так и не переориентировалась на рынок труда, особенно в регионах. А заказчики кадров, в том числе и органы федеральной власти, не вовлечены ни в подготовку, ни в последующее переобучение кадров».

Об актуальности темы свидетельствуют как повестка IX съезда Российского союза ректоров («Стратегия развития высшей школы в новых социально-экономических условиях: лидерство, результативность, стабильность»), так и состоявшееся в его рамках обсуждение проблем молодежной политики. Воспитание лидеров – одно из ее ключевых направлений (www.rsr-online.ru).

Дополнительную значимость проблеме переориентации системы подготовки управленческих кадров в сторону развития практических навыков придает факт реформирования самих методов управления и их концептуальных оснований. В современной науке об управлении до недавнего времени конкурировали два основных течения – административный менеджмент («научное» управление) и либеральная концепция управления («организационная демократия»). Первое зародилось в США, и в течение XX в. административный менеджмент шаг за шагом создавал теорию и практику управления и в итоге выработал достаточно стройную систему методов организации труда и методов моделирования экономической деятельности предприятий, способствующую существенному росту производительности труда и эффективности компаний. Однако оставалась проблема, связанная с мотивацией персонала. На нее классический менеджмент не давал ответа. Во второй половине минувшего века ее решила японская организационная модель, преимуществом которой стал акцент на рациональном управлении человеческим ресурсом: чувствуя

себя защищенным, сотрудник видит в начальнике не врага, а партнера, товарища, игрока своей команды.

Такое видение позволило устранить фундаментальный недостаток регулирования деятельности при помощи бескомпромиссных указаний, т.е. не терять пласт знаний и умений, который принадлежит сотруднику организации, имеющему непосредственное отношение к реализации производственных операций. Термин «демократия» в таком контексте особенно уместен. Промышленная демократия является способом дать рядовому сотруднику возможность почувствовать себя частью организации. Многие компании, недовольные административно-командной системой управления, хотя и не были готовы к обновлению и трансформации методов ведения бизнеса, все-таки реформировали систему, пытаясь ее улучшить в направлении замены административной власти лидерством.

О феномене лидерства написано огромное количество книг и статей, но, как правило, они говорят о том, как стать лидером отдельному человеку, а не о том, как управлять организацией с помощью сообщества лидеров. Продумать весь процесс обучения лидерству и создать затем систему управления компанией, построенную на взаимодействии отдельных лидеров и лидерских команд, является сегодня центральной задачей как владельцев организаций, желающих выжить в жестких условиях современного рынка, так и образовательных учреждений, готовящих управленческие кадры.

Лидеры и лидерские команды, работающие как единое целое, более эффективны, чем административная система управления, основанная на принципах иерархии. Однако готовых моделей их подготовки пока не существует. Следовательно, руководство каждой компании должно разработать свою специальную модель руководства на основе сообщества лидеров, а образовательные учреждения – методики подготовки кадров для таких систем управления. Когда компания решит отказаться от командной модели управления в пользу лидерской, приверженцы нового курса станут активнее проявлять инициативу, высказывать лидерам свою точку зрения, применять новые методы и даже выражать несогласие. Все препятствия, связанные с иерархией, будут устранены. Кроме того, при определении целей и стратегии компании ее руководители смогут получить поддержку лидеров и их последователей из всех подразделений. И тогда лидерство будет «институционализировано».

Одно из возможных направлений модернизации российского образования в сторону практико-ориентированности состоит в применении компетентного подхода как ответа на возникновение новых требований со стороны общества к качествам и умениям профессионала. В наши дни при приеме на работу работодатель очень серьезно подходит к вопросу компетентности и профессионализма кандидата. На сегодняшний день ключевой для обновления содержания образования управленцев является коммуникативная компетентность. Еще в начале XX в. американский философ и педагог Джон Дьюи популяризировал мысль, что общество

существует в коммуникации и через коммуникацию. Люди, занимающиеся управленческой деятельностью, большую часть своего времени затрачивают на коммуникацию. Современный руководитель должен быть постоянно включен в коммуникативные процессы, чтобы реализовать свои роли и задачи в межличностных отношениях. Учитывая, что для налаживания эффективной сети общения в организации необходим лидер, с помощью которого строится оптимальная рабочая среда и атмосфера, формирование лидерских качеств у нынешних студентов-управленцев в процессе образования видится особенно актуальным.

Как показали многочисленные исследования, этому способствует вне учебная, общественная работа. В такой ситуации лидер проявляет активную жизненную позицию, которая крайне полезна для молодого человека, ибо работодатели заинтересованы в сотруднике, обладающем ею. Она свидетельствует о наличии у специалиста свежих идей, неординарных подходов, смелых решений, что позволяет завоевывать дополнительные конкурентные преимущества. Работодатель заинтересован в том, чтобы получить потенциального управленца. Поэтому во многих университетах и колледжах США существуют специальные отделы, разрабатывающие программы по лидерству.

Для улучшения подготовки молодых управленцев можно порекомендовать российским высшим учебным заведениям уделять большее внимание развитию лидерских качеств у студентов. Для достижения этой цели существуют разнообразные тренинги. По аналогии с университетами США необходимо создавать различные центры при вузах, которые призваны выполнять задачи, связанные с развитием у студентов ответственности, лидерских качеств и стремления к добровольному служению обществу. Считается, что лидер должен обладать этими тремя качествами: активной жизненной позицией, нравственностью и желанием приносить людям пользу. Подобные центры могут осуществлять самые разнообразные программы для развития лидерского потенциала, начиная от создания университетской команды КВН и заканчивая специальными курсами подготовки.

Одним из способов получения знаний о том, как не бояться идти на риск и экспериментировать, искать поддержку среди соратников и друзей, развивать сотрудничество, оказывать помощь коллегам и партнерам, является участие в волонтерской деятельности. На семинарах слушатели участвуют в различных ролевых играх, обмениваются жизненным опытом, а на заключительном этапе выполняют один из волонтерских проектов (помощь детским домам, больным детям, реконструкция памятников архитектуры и т.д.). Обучающиеся должны проявить лидерские качества и внести свой вклад в достижение поставленной цели: найти спонсоров, распределить обязанности между членами команды, организовать процесс и т.д.

Аналогичные программы можно осуществлять и в рамках университетских центров. При этом студент может заниматься тем, к чему

имеет большую склонность. Это такие сферы деятельности, как окружающая среда (забота о животных, организация отдыха, уборка территории, экологические проекты), здоровье (донорство, уход за престарелыми людьми, инвалидами, помощь больницам), воспитание/ образование (дошкольная подготовка, внешкольные программы, организация специальных курсов для студентов вузов и т.д.), адвокатство (регистрация избирателей, помощь при проведении выборов, деятельность, связанная с судебной, криминальной системой), помощь бездомным и голодающим (обеспечение и организация питания, сбор продовольствия, работа в приютах), семья и дети (поддержка в критических ситуациях). Чтобы студенты с самого начала учебного процесса представляли себе, какие знания и умения им потребуются для успешной деятельности в той или иной сфере, их могут направить на предприятие или в организацию вместе с преподавателем. Затем на занятиях в вузе они приобретают теоретическую базу.

Таким образом, вовлечение студентов в общественную деятельность оказывает огромное влияние на развитие лидерских способностей. В исследовании Роджера Гарольда выявлено, что через участие в студенческих организациях и общественной деятельности можно развить по меньшей мере десяток специфических умений, которые позднее получают применение и в профессиональной сфере.

Особенности формирования лидерского образа руководителя как организационного лидера

*О.В. Евтихов кандидат психологических наук,
доцент Сибирского юридического институт
МВД РФ, Красноярск, Россия*

Аннотация. В статье рассматривается проблема формирования лидерского образа руководителя в восприятии последователей как необходимого компонента его лидерского потенциала. Охарактеризовано понятие лидерского потенциала руководителя, раскрыта структура лидерских качеств организационного лидера и особенности формирования лидерского образа руководителя в представлениях подчиненных.

Лидерский образ руководителя в восприятии последователей является одним из значимых компонентов его лидерского потенциала. Лидерский образ (как и феномен «лидерство» в целом) когнитивно «конструируется» последователями по мере того, как определенные поступки условного лидера ассоциируются с их представлениями о лидерском поведении. Можно утверждать, что человек признается группой в качестве лидера при соответствии его проявленного поведения имеющимся в данной социальной группе представлениям о поведении лидера. При этом для успешного формирования лидерского образа необходима реализация следующих когнитивных моделей:

а) «один из нас» – лидер и его образ жизни и деятельности должен соответствовать образу жизни или особенностям деятельности социальной группы;

б) «лучший из нас» – лидер признается лучшим в какой-то сфере жизни или деятельности, например, наделен большими полномочиями;

в) «воплощение добродетелей» – лидер использует свои преимущества во благо данной социальной группы и может отстаивать интересы других.

Из этого следует вывод, что для успешности становления человека в качестве лидера в конкретной социальной группе необходимо изучать качества, которые члены этой группы воспринимают как лидерские, и факторы, рассматриваемые ими, когда они приписывают определенные результаты лидерству.

Под лидерским потенциалом руководителя в социальной группе (подчиненном подразделении) далее подразумевается совокупность его лидерских качеств, условий проявления лидерства, а также особенности его восприятия данной группой, которые определяют возможности руководителя занять лидерское положение в группе и успешно использовать лидерский ресурс в практике управления (Evtikhov, 2011).

На основе анализа различных перечней лидерских качеств в структуре лидерских качеств организационного лидера мы выделили четыре основных компонента: 1) индивидуально-личностная – включает комплекс личностных и профессиональных качеств; 2) социально-психологическая – включает качества, преимущественно проявляющиеся в отношениях с другими людьми; 3) организационно-управленческая – включает качества, востребованные в контексте организационных взаимоотношений руководителя с подчиненными; 4) перцептивно-лидерская – включает качества, которые приписывает лидеру группа. Следует отметить, что наличие выделенных качеств, относящихся к 1-3 компонентам структуры лидерских качеств, хоть и повышает лидерский потенциал организационного лидера, но обладание ими не обязательно превращает индивида в лидера. Каждое из них может быть значимо и полезно как для руководителя, так и любого человека, стремящегося в жизни к успеху. Качествами, которые можно считать исключительно лидерскими, являются те, которыми наделяет лидера группа (перцептивно-лидерские качества, условно принадлежащие лидеру), такие как восприятие индивида группой как лидера (образ лидера); признание его лидерского статуса и авторитета; наличие последователей, готовых следовать за лидером; наличие личных ожиданий у членов группы от деятельности лидера; готовность к делегированию членами группы части личной активности лидеру в части представлений их интересов во внешних инстанциях и т.п. И хотя данные качества, на первый взгляд, не являются принадлежностью лидера, а скорее характеризуют его последователей, тем не менее именно эти генерализованные качества можно признать исключительно лидерскими. Они являются результатом восприятия последователями деятельности лидера. Обнаружив «их наличие», можно

признать, что человек действительно является лидером в данной социальной или профессиональной группе, в то время как их отсутствие говорит о том, что человек не является лидером, даже если его профессиональная успешность неоспорима (МаНауеШ, 2008).

Психологические технологии формирования лидерского образа в восприятии последователей (электората) в настоящее время хорошо развиты применительно к политическому лидерству. Конечно же, специфика организационного лидерства руководителей организации и подразделений значительно отличается от специфики политического лидерства как по форме обретения власти, так и в средствах ее использования. Однако процесс формирования лидерского образа в восприятии последователей основан на схожих закономерностях восприятия, сформированных человеком на протяжении тысячелетий его развития. Рассмотрим некоторые способы успешного конструирования имиджа организационного лидера.

Главное, что выделяется многими исследователями, это то, что образ лидера можно и необходимо конструировать. При этом лидерский образ – это не просто отражение дел и поступков лидера, а управляемое формирование соответствующего смыслового информационного пространства вокруг его поведения (интерпретаций намерений, целей, действий, поступков и т.д.). Если сказать более конкретно, то на формирование соответствующего лидерского образа оказывают влияние не только и не столько реальные дела, а скорее представления о них в восприятии последователей.

Так, М. Вебер отмечал, что действия, с помощью которых конструируется лидерский образ, во многом являются символическими. Они не порождаются конкретной ситуацией и не обязательно должны вести к каким-то конкретным результатам в смысле изменения действительности. Важна сама их демонстрация, они ценны сами по себе, независимо от последствий.

Н. Макиавелли высказывал более категоричные мысли, различая качества, которыми должен обладать лидер в глазах своих последователей, и качества, которые он должен проявлять, совершая реальные дела. Он писал, что излишне говорить, сколь похвальны в государе верность данному слову, прямоту и неуклонная честность. Мы знаем по опыту, что великие дела удавались лишь тем, кто не старался во что бы то ни стало сдержать данное им слово и умел, когда нужно, обвести другого вокруг пальца; такие государи в конечном счете преуспели куда больше, чем те, кто ставил на честность... Государю нет необходимости обладать определенными добродетелями, но есть прямая необходимость выглядеть обладающим ими. «Дерзну прибавить, что обладать этими добродетелями и неуклонно им следовать вредно, тогда как выглядеть обладающим ими – полезно» (МаНауеШ, 2008).

И хотя Н. Макиавелли писал эти строки применительно к политическому лидерству того времени, можно признать, что и в настоящее

время его слова находят свое отражение в лидерском политическом взаимодействии.

В контексте организационного лидерства можно сказать, что лидеру необходимо не только совершать определенные (значимые для последователей) дела и поступки, но и прилагать усилия по формированию «правильного» восприятия этих дел последователями. В какой-то мере лидер зависим от последователей, и для того чтобы их (последователей) обрести и сохранить, лидеру необходимо сделать так, чтобы цели и совершаемые последователями действия были привлекательны для них.

Исторически выделяются две основные стратегии сплочения последователей вокруг лидера и их мотивации к деятельности: 1) Великая цель; 2) критическая ситуация (например, внешняя или внутренняя угроза). Так называемая Великая цель является мощным мотиватором деятельности людей. История показывает, что люди готовы трудиться с энтузиазмом, а при необходимости даже идти на значительные издержки и, образно говоря, готовы затянуть пояса в настоящем ради последующего светлого будущего. Соответственно, лидером становится тот человек, который сможет сформировать в Картинах мира последователей притягательную для них Великую цель, с которым будет связываться возможность ее достижения. В политическом лидерстве в качестве недавних исторических примеров национальной Цели можно привести построение Великого общества (коммунизм в СССР), создание Великой нации (нацистская Германия) и т.п. Мы помним и великие стройки, которыми советское руководство поражало воображение своего народа. В контексте организационного лидерства символы Великой цели более скромные и соответствуют количеству вовлеченных людей. Такой целью могут выступать грандиозные планы, проекты и перспективные достижения профессиональной деятельности. В организации средством, поддерживающим мотивацию достижения подобных целей, являются различные соревновательные процессы с публично оглашаемыми рейтингами и чествованиями передовиков из числа простых работников.

Вторым базовым мотиватором деятельности людей является критическая ситуация. Критической можно назвать такую ситуацию, в которой бездействие неизбежно приведет к серьезным и печальным последствиям, поэтому она обязывает к действию. В отличие от ситуации Великой цели, в которой усилия лидера направляются на формирование представления об этой цели в восприятии последователей (что и представляет особую трудность в ее конструировании), в критической ситуации усилия лидера в большей степени направлены на обрисовывание критической ситуации (проблемы). Образно можно представить, что при конструировании Великой цели проводится работа по воссозданию в Картинах мира последователей будущего, в которое им «захочется идти». При конструировании критической ситуации воссоздается такое настоящее, из которого им «хочется уйти». Соответственно, в обоих случаях

последователи побуждаются к определенным действиям, а лидером становится тот, кто способен выступить своеобразным проводником на этом пути.

В заключение можно отметить, что обе представленные стратегии формирования лидерства могут реализовываться, взаимодополняя друг друга. Они являются, пожалуй, самыми эффективными инструментами сплочения людей вокруг лидера. «Создание миссии» и «совместная победа над трудностями и «врагами» являются базовыми компонентами технологии конструирования харизматического образа лидера, являющимися наиболее сильным и устойчивым когнитивным конструктом.

Лидерский статус руководителя и методы его диагностики

*М.И. Марьин, доктор психологических наук,
профессор МГППУ
Л.Е. Киселева адъюнкт, Академия
управления МВД России (АУ МВД России)*

Аннотация. В статье рассматриваются подходы к методам диагностики лидерского статуса руководителя в коллективе. Изложены результаты исследования, направленного на изучение лидерского статуса руководителей горрайорганов внутренних дел с использованием программы «Мониторинг».

Понятия «руководитель» и «лидер» в психологической науке имеют свое особое, самостоятельное значение. «Руководитель – лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности». «Лидер – член группы, за которым она признает право принимать решения в значимых для нее ситуациях; индивид, который способен играть центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе».

Любая реально функционирующая группа, помимо взаимоотношений по вертикали, порождает систему неформального подчинения. В результате выстраивается неофициальная структура, возглавляемая членом коллектива, имеющим лидерский статус в группе, который может не иметь официального статуса руководителя. Зачастую именно неформальные отношения являются решающими и определяющими в системе взаимодействия «руководитель – подчиненный», влияющими на эффективность выполнения задач коллектива. В связи с этим идеальным для успешного функционирования коллектива является наличие лидерского статуса у официального руководителя.

Если формальное лидерство, связанное с установленными правилами назначения руководителя и функциональными отношениями, обычно жестко структурировано и достаточно легко определяется, то неформальный лидерский статус, возникающий на основе личных взаимоотношений участников, может не иметь столь четкой иерархии и с трудом поддается анализу. И здесь встает вопрос о способах определения лидера в коллективах органов внутренних дел, т.е. определения отличительной характеристики

(или характеристик), на основании которых мы можем отнести руководителя к категории «лидер» или «не лидер».

Анализ научных исследований в этой области показал, что данная задача может быть решена различными методами:

1) с помощью стандартизированных анкетных опросников (например, анкеты по определению лидерско-менеджерских ролей К. Фрайлингера и И. Фишера, изложенной К.Т. Базаровой);

2) по фактическому отнесению руководителя к группе, обладающей определенными качественными характеристиками (получение дополнительного сертификата, квалификации, лицензии и т.д., например, методика психологической оценки при прохождении руководителями семинара по подготовке антикризисных управляющих для получения лицензии 1 и 2-й категории М.В. Кирсанова);

3) экспериментальные авторские методики на основе активных социально-психологических методов (например, методика А.С. Залужного, Т.В. Бендас – в работе Т.В. Бендас, авторская экспериментальная методика «Строим вместе» – в работе О.В. Белоконь);

4) по результатам применения психологических личностных опросников (например, по профилю личности лидера на основании Стандартизированного многофакторного метода исследования личности (СМИЛ) в работе П.Ю. Семенухина);

5) использование социометрического анализа группы, рейтингов (например, применение социометрического метода в работах О.В. Евтихова, Н.Б. Иглиной).

Как указывают отечественные и зарубежные авторы, одним из методов, позволяющих выявить неформальную структуру лидерства в коллективе, является социометрия – широко используемое средство «измерения» социально-психологических характеристик членов групп, в том числе лидерского статуса.

В.А. Ядов считает, что назначение социометрической процедуры может быть тройным: 1) измерение степени сплоченности-разобщенности в группе; 2) выявление «социометрической» позиции, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»; 3) обнаружение внутригрупповых подсистем – сплоченных образований. По мнению автора, надежность процедуры зависит от правильного отбора критериев социометрии, что диктуется программой исследования и спецификой группы; устойчивость данных определяется повторным опросом, а их обоснованность – путем наблюдения реальных отношений в коллективе.

Р.Л. Кричевский считает, что «структура лидерства в любой группе характеризуется горизонтальным измерением – наличием двух ролей лидерства (деловое и эмоциональное), и, исходя из учета психологической субор-динированности отношений в системе «лидер – последователи», вертикальным измерением – наличием ранговой организации группы. Ранговая организация группы есть иерархия позиций, занимаемых

отдельными ее членами в общей структуре группы, где наивысший ранг имеет лидер».

А.В. Петровский, в свою очередь, выделял социометрическую и референтометрическую процедуры, дающие возможность выяснить «социометрическую звезду» и «референтометрического лидера», т.е. наиболее авторитетного члена группы, чье мнение о значимых для группы событиях и лицах оказывается для большинства наиболее важным, за которым признается право давать значимые для всех оценки и принимать решения.

Т.М. Щеглова характеризовала лидера как члена малой группы, обладающего единством наивысшего авторитета и наивысшей популярности, указывая, что авторитет дает личности потенциальную возможность оказывать влияние, а популярность создает реальные условия для взаимодействия с членами коллектива.

Еще Я.Л. Коломинский, изучавший психологию взаимоотношений в малой группе, предостерегал от отождествления лидера и социометрической «звезды»: «звезда», т. е. наиболее эмоционально притягательный член группы, не обязательно выступает в качестве доминирующего в процессе общения... в то же время не исключено, что лидер может одновременно быть и социометрической «звездой».

Пытаясь прояснить ответы на вопросы о том, какая система межличностного выбора обуславливает выделение лидера, в каких случаях лидер и социометрическая «звезда» совпадают, А.В. Петровский делает вывод о том, что за этим в большей степени стоит деятельностный, ценностный характер межличностных отношений, объясняя это с позиций системы «субъект – субъект – объектных отношений» (S – S – O), где группа (S) выбирает лидера (S_{ji}), к которому она обращается, чтобы получить ориентацию к объекту (O) групповой деятельности. В этом случае симпатии или антипатии могут сопутствовать S – S – O выбору, но не детерминируют его. По А.В. Петровскому, лидер – это наиболее референтное для группы лицо в отношении групповой деятельности (если эта деятельность сложилась и опосредствует межличностные отношения). Независимо от того, облечен ли лидер официальной властью, группа наделяет его авторитетом. Весьма вероятно, что у лидера статус референтометрической «звезды» в сфере задач групповой деятельности может сочетаться со статусом социометрической «звезды».

На основании проведенного анализа можно сделать вывод, что с целью определения членов коллективов ГРОВД, обладающих лидерским статусом, а также его наличия у руководителя возможно применение социометрической процедуры при адекватном отборе критериев, отражающих деятельностный характер взаимоотношений в коллективах ГРОВД.

Как правило, в отношении социометрической процедуры обследования в органах внутренних дел существует тенденция к закрытости и

настороженности опрашиваемых сотрудников, что приводит к формальным, недостоверным результатам. Это можно объяснить условиями жесткой субординации, спецификой правоохранительной деятельности. В связи с этим особое значение приобретают процедуры опроса и методики, предполагающие анонимное выполнение.

На наш взгляд, всем перечисленным требованиям соответствует модифицированный вариант социометрической процедуры – программа «Мониторинг».

Процедура программы «Мониторинг» отличается от классической социометрии:

- соблюдением полной анонимности опроса (Ф. И. О. опрашиваемого не указывается), что повышает достоверность полученных сведений;

- неограниченным количеством выборов членов коллектива по критериям (выборы осуществляются в отношении каждого, т.е. непараметрический вариант социометрической процедуры), что позволяет выявить эмоциональную экспансивность каждого члена группы, сделать срез многообразия межличностных связей, не ограничиваясь «избранными» коммуникациями.

Критерии анкеты в программе «Мониторинг» подобраны с учетом специфики профессиональной деятельности сотрудников ОВД, используется система межличностного выбора на основании деятельностного характера межличностных отношений. В результате опроса каждый сотрудник коллектива получает показатели рейтинга по деловому, эмоциональному и управленческому статусам.

Автоматизированная система программы создана в среде БохРю 2.5 для Windows и представляет собой несколько баз данных и процедуры обработки и графической интерпретации результатов тестирования. Предлагаемая модификация теста основывается на кластеризации результатов обследования. Применение метода кластеризации данных позволяет получить списки лидеров, состав группировок коллектива, члены которых поддерживают каждого из лидеров, выделить в группировках ядро и неопределенную группу, рассчитать количественные показатели межличностных взаимоотношений в коллективе, внутри каждой из группировок и между группировками, что позволяет получить большой объем информации о межличностных взаимоотношениях в коллективе по сравнению с социометрическим тестом в стандартной обработке.

Программа предназначена для проведения обследования и получения объективной информации о социально-психологических процессах и явлениях, происходящих в служебных, трудовых и воинских коллективах; профессиональных, деловых и личностных качествах сотрудников, оказывающих существенное влияние на эффективность деятельности подразделения.

В результате социально-психологического обследования с помощью программы «Мониторинг» с высоким уровнем достоверности определяются:

- показатели уровня сплоченности сотрудников, их удовлетворенности своей профессиональной деятельностью;
- показатели психологической напряженности и конфликтности между сотрудниками, взаимности и экспансии между существующими группами;
- существующие в коллективе скрытно противоборствующие группировки, их лидеры и лица, состоящие в этих группировках;
- деловое и эмоциональное отношение сотрудников к руководителю и между собой;
- состояние социально-психологического климата;
- перечень лиц, составляющих ядро коллектива, к которым руководитель может относиться с доверием;
- перечень лиц, которые могут оказаться ненадежными в сложных ситуациях;
- профессиональный, личностный и интегральный статусы сотрудников, их характеристики;
- рейтинги руководителей и специалистов по их возможности выполнять управленческие функции;
- индивидуальный круг общения сотрудников, показатели деловых и личностных взаимоотношений между ними;
- показатели оптимального и неоптимального сочетания пар и групп сотрудников для выполнения оперативно-служебных задач.

Нами было проведено исследование, цель которого заключалась в изучении лидерского статуса руководителей ГРОВД. В 236 служебных коллективах подразделений ГРОВД проведен социально-психологический опрос по программе «Мониторинг». В опросе приняли участие 1183 сотрудника.

В исследовании нас интересовали показатели руководителей подразделений по трем переменным: управленческому, деловому и эмоциональному статусам. Полученные переменные измеряются в шкале отношений, и их распределение близко к нормальному, в связи с чем для установления взаимосвязи между признаками возможно применение коэффициента корреляции Пирсона.

Корреляционный анализ по методу Пирсона установил наличие тесной положительной статистически значимой взаимосвязи между рейтингами руководителей по показателям управленческого, делового и эмоционального статусов в коллективе ($p < 0,01$). Наглядно демонстрирует обнаруженную взаимосвязь точечное распределение с построением линии тренда и величины достоверности аппроксимации χ^2 (рис. 1, 2), исходя из которых, можно утверждать о более тесной зависимости управленческого статуса руководителя с рейтингом в коллективе по деловому статусу (в 60% случаев управленческий статус определяется деловым статусом).

Исходя из распределения руководителей по уровню статусов (низкий, средний, высокий), можно предположить, что превалирование величины достоверности аппроксимации χ^2 зависимости управленческого статуса от

делового над зависимостью от эмоционального является следствием небольшого количества высоких баллов ($> 0,6$) по эмоциональному статусу руководителей (рис. 3). Это объясняется тем, что взаимодействие «руководитель – подчиненный» в органах внутренних дел характеризуется в первую очередь деловой направленностью и нацелено на эффективное выполнение оперативно-служебных задач. При этом статистически значимая взаимосвязь между рейтингами руководителей по показателям управленческого и эмоционального статусов в коллективе ($p < 0,01$) дает основание утверждать наличие зависимости и между ними.

В результате анализа результатов исследований в группе руководителей, обладающих высоким управленческим статусом (53%, рис. 3), за которыми подчиненные признают право управлять коллективом, было выявлено, что в большинстве диагностируемых случаев (74%) они обладали высоким деловым и средним эмоциональным статусами.

Базируясь на этих данных, мы пришли к выводу, что наличие лидерского статуса у руководителя ГРОВД может быть признано в том случае, если он имеет высший рейтинг в подразделении по интегральному статусу (деловой + управленческий). Автоматизированный анализ данного статуса возможен в программе «Мониторинг». Можно, таким образом, утверждать, что изучение лидерского статуса руководителей ГРОВД представляется возможным в контексте реальной группы подчиненных и специфики деятельности в ОВД. Итак, социально-психологическое обследование с помощью программы «Мониторинг» соответствует необходимым требованиям и предоставляет возможность диагностики наличия или отсутствия лидерского статуса у официального руководителя.

Развитие лидерских качеств руководителей в процессе социально-психологического тренинга

*С.О. Пожарский старший преподаватель
Красноярский государственный педагогический
университет им. В.П. Астафьева*

Аннотация. Описана модель развития лидерских качеств руководителей, которая может использоваться в практике психологического сопровождения становления руководителя в качестве организационного лидера.

Теоретический анализ литературы проблемы лидерства показывает недостаточность исследований, посвященных должностной власти в коммерческой организации. Многие исследователи показывают сложности отделения лидерства от характеристик людей, которые занимают лидерские позиции (И.В. Дрыгина, М.Н. Емельянова, О.В. Евтихов, Е.М. Смекалова, Е.И. Тихомирова и др.).

Ключевую роль в организации занимает руководитель, который в идеале должен быть и её лидером, а также эффективным менеджером.

Лидер и руководитель обладают качественно различными формами и степенью воздействия на группу (организацию). Эти различия, в свою очередь, непосредственно и сильно влияют на то, как конкретно может быть осуществлена ими деятельность управления, как они могут реализовать свою позицию ведущего. Лидер обладает влиянием – способностью оказывать воздействие на отдельные личности и группы, направляя их на достижение каких-либо целей. Влияние в основном реализуется через феномен авторитета. Руководитель же обладает (либо наряду с авторитетом и влиянием, либо помимо них) властью, статусом. Это уже не «способность влиять», а обязанность оказывать влияние.

Многие аспекты проблемы лидерства применительно к руководителям коммерческих структур остаются недостаточно разработанными, а также дискуссионными. Но практически все исследователи разделяют общее понимание, что руководство как система управления должно стимулировать инновационное поведение сотрудников, обеспечивающее постоянное рождение и использование нового знания на всех уровнях коммерческой организации (О.С. Виханский, С.Т. Зуб, Л.П. Калининский, Д.Я. Райгородский, Э.Х. Шейн и др.).

Лидерские качества – это совокупность психологических качеств, умений и способностей взаимодействовать с группой и акмеологических характеристик личности руководителя коммерческой структуры.

Руководство на основе лидерства обуславливается наличием у человека не только определенных лидерских качеств, но и навыков и особенностей взаимодействия с последователями. В первую очередь оно обусловлено такими личностными составляющими, как «лидерское мировоззрение» с соответствующими целями и социальными установками и «лидерская Я-концепция» как совокупность представлений человека о себе как лидере с соответствующими ценностями [Евтихов].

Под процессом развития лидерских качеств в работе понимается процесс развития мотивов и стремления к лидерству, становление лидерской Я-концепции, развитие межличностной чувствительности, коммуникативной и профессиональной компетентности.

Важнейшей задачей реализации управленческой деятельности в современных условиях становится необходимость развития лидерских качеств в руководителе, которое определено как процесс развития мотивов и стремления к лидерству, становление лидерской Я-концепции, развитие межличностной чувствительности, коммуникативной и профессиональной компетентности.

Профессионально-психологический тренинг, как считает О.В. Евтихов, вполне может способствовать развитию лидерских качеств, повышению стремления к лидерству [Евтихов].

При разработке концепции развития лидерских качеств руководителя коммерческих структур были приняты в качестве отправной точки следующие теоретические положения:

1) лидерство является социальным феноменом, следовательно, освоение лидерских моделей поведения необходимо осуществлять в процессе межличностного и внутригруппового взаимодействия;

2) развитие лидерских качеств может происходить в ситуации успешно реализуемого лидерского поведения;

3) комплексное развитие лидерских качеств руководителя должно осуществляться в моделируемых ситуациях профессиональной деятельности и внутригруппового взаимодействия, связанных с выполнением лидерских функций организационного лидера;

4) эффективным средством развития лидерских качеств является профессионально-психологический тренинг.

Основное содержание практической работы по развитию лидерских качеств включает в себя систему последовательно выстроенных, но относительно самостоятельных занятий и социально-психологических мероприятий, объединенных в комплексную программу, в основу которой легли теоретические положения о разработке и проведении психологического тренинга.

Комплексная программа тренинга состоит из трех этапов-модулей.

1. Личностный модуль направлен на формирование у участников мотивации и стремления к лидерству, лидерского мировоззрения и лидерской Я-концепции, повышение уровня моральной нормативности и социализации;

2. Организационно-лидерский модуль направлен на развитие межличностной чувствительности и коммуникативной компетентности, способности учитывать в деятельности как интересы группы, так и отдельных ее членов;

3. Профессионально-управленческий модуль предназначен для формирования и развития компетентности участников в вопросах руководства и профессионального взаимодействия, способности быстро и правильно ориентироваться в ситуации и принимать соответствующие управленческие решения, управлять мотивацией подчиненных, направлять их на решение поставленных задач и т.п.

Интервал времени между занятиями составляет 2-3 дня, а между основными модулями – 1-2 недели.

В программе тренинга представлены следующие содержательные блоки работы: блок формирования индивидуальной и групповой работоспособности; информационный блок; блок развития личностных и социальных качеств; блок развития профессионально-управленческих качеств; блок модификации и отработки лидерского поведения в моделируемых ситуациях; блок завершения занятий и сопровождения в межмодульный и посттренинговый периоды направлен на сохранение

полученных в тренинге изменений, закрепление и перенос участниками в профессиональную деятельность приобретенных ими навыков.

В тренинге используются следующие методы: психогимнастические упражнения, основанные на методах ролевых игр, деловые игры, групповая дискуссия, домашние задания для самостоятельной работы.

Для экспериментального подтверждения и обоснования эффективности и результативности социально-психологического тренинга был подобран инструментарий психодиагностического исследования изменений в личностной динамике формировавшихся лидерских качеств у руководителей коммерческих структур.

Исследование проводилось на базе тренингового центра ООО «СНАП-Сибирь», Красноярск. В исследовании принимали участие 100 руководителей коммерческих структур Красноярска, из них 50 руководителей составляют контрольную группу, 50 – экспериментальную.

В качестве психодиагностических методик в исследовании применялись: тест «Определение уровня лидерского потенциала» (Е. Жариков и Е. Крушельницкий); методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС)); методика оценки уровня общительности (тест В.Ф. Ряховского); тест «Оценка самоконтроля в общении» М. Шнайдера; тест «Я – Лидер» (А.Н. Лутошкин).

На констатирующем этапе были получены следующие данные:

– лидерские качества руководителя (волевые качества, настойчивость, инициативность и независимость, психическая устойчивость, самокритичность, требовательность, выносливость) выражены на среднем уровне у большинства руководителей (60 % руководителей экспериментальной группы и 65 % руководителей контрольной группы);

– потенциал коммуникативных и организаторских склонностей руководителей не отличается высокой устойчивостью (средний показатель выявлен у 75 % руководителей экспериментальной группы и 85 % руководителей контрольной группы);

– большинство руководителей (55 % руководителей экспериментальной и 50 % руководителей контрольной групп) характеризуются средним уровнем коммуникабельности;

– у преобладающего количества (70 %) руководителей выражен средний уровень коммуникативного контроля, что отражает их непосредственность в общении, искренность и доверчивость по отношению к другим;

– руководители высоко оценивают собственные лидерские качества: «осознание цели (знаю, чего хочу)», «влияние на окружающих»; на слабом уровне руководители считают проявление следующих качеств: «умение управлять собой» и «наличие творческого подхода».

После проведения формирующего этапа исследования, направленного на реализацию социально-психологического тренинга по развитию лидерских качеств руководителей коммерческих структур, было проведено

повторное экспериментальное исследование. После проведения развития лидерских качеств руководителей экспериментальной группы произошли следующие изменения:

- улучшились показатели организаторских и коммуникативных способностей, на контрольном этапе отсутствуют руководители, имеющие низкий и ниже среднего уровни общительности, что свидетельствует об изменении их уровня общительности и развитии способности легко вступать в контакты с окружающими, возрастает доля руководителей с уровнем общительности выше среднего (с 10 до 30 %) и высоким уровнем;

- в экспериментальной группе увеличился показатель высокого уровня лидерского потенциала на 35 %, высокий уровень выраженности лидерских качеств имеют 65 % руководителей, на контрольном этапе исследования низкий уровень лидерского потенциала отсутствует;

- руководители имеют более высокие показатели оценки самоконтроля в общении: постоянно следят за собой, хорошо знают, где и как себя вести, управляют выражением своих эмоций;

- в структуре лидерской Я-концепции произошло статистически значимое увеличение выраженности следующих качеств: «умение управлять собой», «наличие творческого подхода», «организаторские способности»;

- повысился уровень развития лидерских способностей.

Достоверность различий между результатами первого и второго срезов лидерских качеств была подтверждена с помощью критерия Фишера (ф).

После проведения тренинга у руководителей экспериментальной группы улучшились показатели организаторских и коммуникативных способностей, повысился уровень общительности руководителей, произошло увеличение выраженности следующих качеств: «умение управлять собой», «наличие творческого подхода», «организаторские способности».

Результаты проведенного экспериментального исследования подтвердили возможность развития лидерских качеств у руководителей коммерческих структур с помощью социально-психологического тренинга, направленного:

- на развитие у участников мотивации и стремления к лидерству, лидерского мировоззрения и лидерской Я-концепции;

- развитие межличностной чувствительности и коммуникативной компетентности, способности учитывать в деятельности как интересы группы, так и отдельных ее членов;

- развитие компетентности участников в вопросах руководства и профессионального взаимодействия, способности быстро и правильно ориентироваться в ситуации и принимать соответствующие управленческие решения.

Выводы проведенного исследования не претендуют на исчерпывающее решение данной проблемы, предлагается только один из путей ее решения.

Проблема лидерства в современном менеджменте

*В.И. Колношенко, кандидат исторических наук,
доцент кафедры менеджмента Московского
гуманитарного университета, доцент,
заслуженный работник*
*О.В. Колношенко, кандидат педагогических наук,
доцент кафедры менеджмента Московского
гуманитарного университета доцент.*

Аннотация. В статье анализируются теоретические и практические аспекты лидерства в менеджменте. Обосновывается актуальность проблемы лидерства, степень ее разработанности в научной и учебной литературе. Раскрываются сущностные признаки лидерства в менеджменте, даются рекомендации по диагностике и развитию лидерских качеств у студентов – будущих менеджеров.

Лидерство представляет собой проблему, имеющую большое научное и практическое значение. Ее философское осмысление началось еще в древние времена. Однако объектом исследования и экспериментов лидерство стало лишь в начале двадцатого столетия. В 1930-1950 гг. был предпринят ряд крупномасштабных исследований лидерства на системной основе. Основателями первых концепций лидерства являются Л. Бернард, В. Бинхам, О. Тид, С. Килбоурн, Г. Юкл, Э. Гизелли, Р. Стогдилл, У. Беннис, К. Левин, М. Вудкок, Д. Френсис, З. Фрейд и др.

Начиная с 1970-х годов интерес к изучению лидерства начал расти еще больше, о чем свидетельствует появление работ Д. Макгрегора, Р. Лайкерта, Р. Блейка и Д. Мутона, Ф. Фидлера, П. Херси и К. Бланшара, В. Врума и Ф. Йеттона, Т. Митчелла и Ф. Хауса, Р. Танненбаума и У. Шмидта и др.

В современных условиях исследования лидерства сохраняют свою актуальность. Более того, в современных условиях темой лидерства заинтересовались не только специалисты социальной психологии, но и специалисты из смежных областей – индустриальной/организационной психологии и организационного поведения, социологических и экономических дисциплин, политологии и управления (менеджмента).

К сожалению, эта проблема в России ранее недооценивалась. Большинство работ в области исследования лидерства принадлежит западным ученым. Однако в настоящее время появляются труды российских ученых, затрагивающие проблемы психологии лидерства и менеджмента в повседневной работе руководителя.

Социально-психологическими исследованиями лидерства в малых группах занимались такие отечественные исследователи, как Б.Д. Парыгин, Н.С. Жеребова. Подход к рассмотрению лидерства через понятие личности лидера присущ таким отечественным авторам Т.В. Бендас, Р.Л. Кричевский, Е.С. Яхонтова и др.

На русском языке в последние годы были опубликованы ряд книг по проблемам лидерства (В. Байхем, О.Б. Смит, М.Д. Пизи, Н.П. Беляцкий, А.Т. Зуб, С.Г. Смирнов, Ф. Карделл, Э. Кристофер, Л. Смит, М. Кэ де Ври, Д. Максвелл, А. Менегетти, Т. Нефф, Д. Ситрин).

Современное понимание лидерства, являясь продуктом (результатом) длительной эволюции, так называемых, классических теорий лидерства, предполагает интеграцию всех предшествующих подходов, методов и способов влияния на людей, соотносясь с конкретной ситуацией, что позволяет трактовать лидерство не только как науку, но и как искусство (т. е. практику) управления. Поэтому, лидерство в последние годы – ведущая тема в теории и практике менеджмента. Более того, лидерство стало обязательной учебной дисциплиной в подготовке специалистов в области менеджмента.

Менеджмент использует лидерство как один из механизмов интеграции групповой деятельности для достижения целей организации и характеризует специфическую форму управленческих отношений в группе. Теория лидерства призвана давать ответ на многие вопросы управления: например, есть ли определенные качества, которые делают менеджеров эффективными лидерами? Рождаются ли лидерами, или действительно лидерство – навык, которому менеджер может и должен научиться? Как управлять лидерством в организации?

Существующие классические теории лидерства не дают однозначных ответов на эти и другие вопросы. Остается проблемой, также, отсутствие универсального определения базовых понятий «лидерство», «лидер», «лидерство менеджера». С начала XX в. и по настоящий момент в научной литературе было предложено свыше 350 определений лидерства. Этот факт хорошо иллюстрирует, насколько сложна его природа. Понимание феномена лидерства характеризуется сложностью, разнообразием и изменчивостью с течением времени, поэтому оно не допускает какого-либо унифицированного определения.

Множественность определений понятия «лидерство» обусловлено разными подходами к анализу его предмета. Как показывает исследование литературы, предметом (или признаками) лидерства чаще всего выступают: отношения доминирования и подчинения; процесс организации группы; процесс влияния и взаимовлияния; процесс мотивации; способ воздействия; осуществление полномочий власти; способности, качества и поведение лидера; механизм интеграции групповой деятельности другие. Кроме того, при анализе понятия «лидерство» часто учитывается не только его предмет, но и «угол зрения» на этот предмет. Это порождает разнообразие подходов и, как следствие, определений понятия лидерства, что представляется положительной тенденцией, позволяющей, с одной стороны, более полно отразить сущность этого сложного социально-психологического явления. С другой – такое разнообразие создает трудности в понимании и, главное, в практическом использовании лидерства, как инструмента управления. В этой связи ряд исследователей (Е.С. Яхонтова, А.А. Беляева, Д. Пфедфер, С.А.

Алыфанов и др.) утверждают о наличии кризисной ситуации в области психологических исследований лидерства, что эти исследования в современных условиях зашли в тупик. По этой причине они считают, что следует вновь обратиться к анализу самого базового понятия – «лидерство».

Быстрый рост эмпирических исследований лидерства, отмечает С.А. Алыфанов, происходил на фоне отсутствия солидного теоретического обеспечения, в условиях, когда даже само понятие «лидерство» не было соответствующим образом теоретически интерпретировано, что привело к парадоксальной ситуации, когда возникло столько же определений лидерства, сколько существует людей, пытающихся определить это понятие. По мнению автора, выход из создавшегося положения заключается в необходимости, во-первых, разграничить понятия «лидерство» и «руководство», «лидерство» и «власть» и, во-вторых, расширить и углубить теоретическую платформу изучения лидерства за счет экспансии в эту область понятий и концептуальных схем из более глобальных теоретических подходов.

В этой связи ряд авторов отмечает, что методологической основой исследований современного понимания лидерства в менеджменте должен стать дуалистический подход, рассматривающий лидерство как явление, имеющее двойственную природу (Беляева, 2008; Беляцкий, 2002; Зуб, Смирнов, 1999). По их мнению, дуалистический подход позволяет определить современное понимание лидерства как:

- 1) ведущее положение отдельной личности, социальной группы, обусловленное более эффективными результатами деятельности;
- 2) процессы внутренней самоорганизации и самоуправления группы, коллектива, обусловленные индивидуальной инициативой их членов.

Первое определение показывает субъективный характер данного понятия: менеджер, достижения которого признает определенная группа людей, может быть для этих людей лидером, и в то же время другая группа может отрицать его лидерство, если не рассматривает соответствующие достижения как выдающиеся. Менеджер в своем влиянии на работу подчиненных и построении отношений с ними использует и полагается, прежде всего, на должностную основу власти и источники, ее питающие.

Второе определение, в отличие от первого, отражает динамизм процесса лидерства в менеджменте. Действительно, лидерство – это не только положение личности или группы, но еще и процесс вовлечения последователей в деятельность, направленную на достижение определенных целей. Лидерство как специфический тип отношений управления основывается больше на процессе социального воздействия, а точнее, взаимодействия в организации. Этот процесс является гораздо более сложным, требующим высокого уровня взаимозависимости его участников.

На основе анализа существующих определений лидерства может быть предложено следующее авторское определение понятия «лидерство менеджера»: лидерство менеджера – процесс, в ходе которого менеджер как

лидер организации для достижения ее целей вместе с ее сотрудниками создает общее их видение будущего и организует взаимодействие, вовлекающее сотрудников организации в реализацию данных целей.

Естественно, что это определение также не претендует на универсальность. Однако по сравнению с существующими современными определениями его можно назвать более демократичным и процессуальным, подчеркивающим вовлеченность сотрудников и наличие обратных связей, что имеет существенное значение для практики управления.

Сегодня менеджмент нуждается в дальнейшем изучении и практическом использовании концепции лидерства для выработки методов эффективного руководства, отбора и формирования эффективных лидеров.

Ученых и практиков в сфере менеджмента, по-прежнему, волнует вопрос: кто такой современный менеджер? Каков менеджер будущего? Как же надо готовить менеджера, способного работать в новых условиях?

Ответы на эти вопросы пытаются найти многие отечественные и зарубежные исследователи и практики менеджмента (в т. ч. и авторы данной статьи). Наибольшую популярность и признание в последние годы получила точка зрения классика современного менеджмента – Питера Друкера. В ряде его работ, например, «Менеджмент. Вызовы XXI века», «О профессии менеджера», «Практика менеджмента», он неоднократно подчеркивает мысль, что менеджеры не должны быть только лишь технократами. Они обязаны понимать социальное значение своей деятельности. «Знание и понимание человека, форм его поведения в социальной организации – важнейший элемент управленческой культуры и суть менеджеральной революции XXI века (Друкер).

Говоря о менеджере будущего, П. Друкер утверждает, что менеджер, как профессиональный управляющий, прежде всего, должен уметь управлять социально-психологическими процессами, происходящими в организации. Он должен научиться мотивировать людей создавать единую команду, выполнять лидерские функции. По его мнению, в профессиональной подготовке менеджера XXI века потребуются:

1) Общее образование. Менеджер будущего не может оставаться «узким» специалистом в области управления. Ему потребуются широкое, прежде всего, гуманитарное образование;

2) Профессиональная подготовка в области менеджмента. Эта подготовка должна быть направлена, во-первых, на формирование знаний и умений выполнять профессиональную работу в управлении, во-вторых, на формирование способности менеджера работать с людьми и управлять самими собой;

3) В области формирования личности менеджера важнейшим фактором успеха менеджера станут не только знания, компетенция и квалификация, но и его «личностные качества, такие как дар предвидения, лидерство, организаторские и креативные способности и другие (Друкер).

Таким образом, современный менеджер представляется, прежде всего, как специалист в области управления отношениями людей в процессе их совместной деятельности, которые в менеджменте, по сути, являются отношениями лидерства. На наш взгляд, эти теоретико-методологические установки имеют большое значение для определения направлений и содержания практической профессиональной подготовки современных специалистов в области менеджмента.

Эти требования к профессиональной компетенции менеджера определенным образом отражены в современном образовательном стандарте, среди которых требование быть компетентным в сфере управления персоналом, отбора, подготовки и использования кадров, мотивации, лидерства, разрешения конфликтов, совершенствования психологического климата в трудовом коллективе.

Однако, следует заметить, что в образовательном стандарте отсутствуют требования к формированию личностных качеств менеджера как лидера, что, на наш взгляд, является недостатком.

Учитывая важность и актуальность проблемы лидерства для профессиональной подготовки будущих руководителей, вузы должны предвидеть грядущую смену ролей менеджера и своевременно вносить необходимые изменения в учебные планы профессиональной подготовки этих специалистов. Формирование лидерских качеств и навыков поведения менеджера должно стать важнейшей задачей образовательного процесса в вузе. Главное направление этой подготовки будущего менеджера – помочь студентам проанализировать и оценить свой лидерский потенциал, научиться вести себя в группе и действовать как лидер.

Определенный опыт накоплен в Московском гуманитарном университете на кафедре менеджмента в ходе преподавания учебной дисциплины «Лидерство». Так, в 2013-2014 гг. в ходе образовательного процесса, преподавателями кафедры был реализован исследовательский проект «Лидерство менеджера», участниками которого являются авторы данной статьи.

Исследования уровня развития лидерских качеств студентов проводились на факультете экономики и управления. В ходе проведенного исследования были обследованы 64 студента 2-го курса. Из них дневное обучение – 42 чел., заочное и вечернее – 22 чел. Возрастная категория студентов 18-22 года. Стаж работы и опыт управленческой деятельности до 2 лет имеют 16 человек (заочное обучение).

Цель исследования состояла в том, чтобы на основе диагностики уровня развития лидерских качеств у обучаемых студентов, использования комплекса упражнений, тренингов, рекомендаций, обеспечить их развитие в соответствии с требованиями профессии менеджера.

Задачами исследования были:

1. Формирование у студентов необходимых знаний, навыков и умений лидерского поведения в ходе изучения учебной дисциплины «Лидерство»;

2. Проведение диагностики уровня развития лидерских качеств у студентов учебной группы;

3. Доведение и усвоение обучаемыми основных практических рекомендаций по самостоятельной работе над развитием лидерских качеств (в соответствии с результатами диагностики);

4. Проведение повторного обследования студентов этих же групп на старших курсах.

В ходе исследования были использованы методики:

- Диагностики лидерских способностей;
- Тренинги, деловые игры;
- Наблюдения за проявлением лидерства в группе;
- Анкетирование.

Особое значение в ходе исследования уделялось использованию методов диагностики функционального лидерства в малых группах, так как эти методы позволяют в реальных социальных условиях реализовывать статус лидера группы (не бывает лидера вне группы). При применении методики «Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп» (Мануйлова) учитывалось, что статусом лидера обладает тот, кто набирает более 50% выборов от их общего количества. Статус предпочитаемого имели те, кто собирает от 20 до 50% общего количества выборов. Статусом аутсайдера обладали те, которые не получили выборов или имеют их незначительное количество (до 20%). Определение статуса не предпочитаемого не проводилось.

При анализе сводной таблицы результатов внимание акцентировать на том, что статусы индивидов в группе всегда динамичны, ибо зависят от направленности личности каждого, его ведущих психологических характеристик, степени включенности в совместную деятельность, активной жизненной позиции. Поэтому у каждого есть возможность изменить свой статус в лучшую сторону и тем самым занять более высокое, комфортное положение в системе межличностных отношений.

Повторное исследование студентов в группе позволило увидеть динамику межличностных отношений, складывающихся в группе на протяжении определенного периода времени.

Полученные результаты исследования:

1. Результаты повторного исследования студентов, старших курсов тех же учебных групп методом анкетирования показали, что большинство опрошенных (75%) продолжали самостоятельную работу по развитию лидерских качеств, используя при этом полученные в ходе изучения курса «Лидерство» знания, навыки и умения. Все из них отметили в целом положительное сдвиги в своем личностном развитии и формировании профессиональных качеств менеджера. По мнению опрошенных, это проявилось:

– в более осознанном и углубленном понимании природы и механизма функционирования лидерства менеджера (56%);

- в росте навыков и умений выбора оптимального лидерского стиля поведения в группе (67%);
- в ощущении большей уверенности в своих силах при принятии определенных решений (90%);
- в повышении активности при обсуждении учебных вопросов на семинарах, дискуссиях (83%);
- в повышении результативности образовательного процесса в вузе в целом и делового общения вне его (86%);

2. На основе обобщения опыта преподавания учебного курса «Лидерство», авторами было разработано и опубликовано учебное пособие «Лидерство менеджера», которое состоит из двух частей: теоретической и практической (практикума) (Колношенко, Колношенко, 2014). Первая часть уже опубликована, вторая планируется кафедрой к изданию в ближайшем будущем. Во второй части учебного пособия «Лидерство менеджера» планируется включить материалы, содержащие проверенные практикой рекомендации по развитию лидерских качеств у студентов – будущих менеджеров. В этой связи в практической части учебного пособия планируется использовать материалы и рекомендации, разработанные рядом известных отечественных и зарубежных исследователей и специалистов (И.В. Вачков, А.П. Панкрухин, Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубровская; У. Беннис, Д. Шепард) и др. Эти материалы могут быть использованы как студентами, так и преподавателями при изучении различных теоретических и практических проблем лидерства.

Анализ литературы показывает, что основными направлениями развития лидерских качеств у будущих менеджеров должны стать:

- Выработка личной мотивированности, устойчивого желания быть лидером, уверенности в себе, готовности принимать решения и брать на себя ответственность, последовательности и упорства в реализации общих целей, осознания собственной силы, веры в достижение цели, энтузиазма и т.п. Эта группа качеств характеризует различные параметры активности лидера. Процедуры индивидуальной самомотивации достаточно разработаны в соответствующей литературе и широко используются в практике менеджмента;

- Развитие индивидуальных интеллектуальных и нравственных лидерских качеств. К таким качествам относятся, прежде всего, профессиональная компетентность, порядочность (честность, соблюдение общепринятых нравственных норм), без которой, как правило, трудно, а то и совсем невозможно завоевать авторитет, развитый интеллект, проявляющийся в аналитичности, быстроте понимания сути проблемы, гибкости ума, предусмотрительности, умении планировать и ставить цели и т.д.;

- Обеспечение социальной компетентности лидера и его доброжелательности в отношениях с членами группы. Это предполагает культуру общения, умение ясно и четко выражать мысли, корректно

выслушивать сотрудников, делать замечания, давать советы, внимательность, уважение достоинства других людей, умение понимать их, проникаться их заботами и проблемами, оказывать им поддержку и т.п.;

- Приобретение умения и навыков быстро и правильно оценивать ситуацию, знать и учитывать особенности, интересы, запросы и ожидания всех членов группы. Повторяющиеся неудачи обычно ведут к утрате веры в лидера;

- Непрерывное самосовершенствование. Важно искать способы самосовершенствования – чтение, прохождение дополнительного курса обучения. Для большинства людей характерна тенденция к ограничению вчерашними знаниями, а не воспитанию в себе духа непрерывного самосовершенствования. Однако если не совершенствовать себя, то трудно побудить других заняться этим делом;

- Самокритичность, толерантность (терпимость), признание заслуг других и их равного права на самовыражение. Важно уметь ценить различия взглядов. Следует исходить из того, что ваш метод не является «единственно правильным», необходимо рассматривать новые альтернативы как захватывающие, а не как угрожающие;

- Забота о физическом здоровье, интеллектуальном и духовном развитии. Требуется следить за своим физическим состоянием с помощью упражнений, чтобы сохранить здоровье, за интеллектуальным – с помощью чтения; за духовным – с помощью медитирования/молитвы, умственного сосредоточения и психологического настроения на что-либо при полном отрешении от всего остального.

Способами развития лидерских качеств менеджера могут быть:

1. Социально-психологическая диагностика развития личности (Фетискин, Козлов, Мануйлов);

2. Практические упражнения, относящихся к начальной ступени развития лидерского потенциала;

3. Тренинги личностного роста и лидерского саморазвития (Вачков; Гусарева).

Цель итогового занятия – разработать дальнейшую программу действий. На этом этапе следует соединить в одно целое все конкретные шаги, о которых выполнялись ранее. Они должны образовать программу самостоятельного развития лидерских качеств.

При этом, важно учитывать, что ключевыми элементами развития лидерских качеств являются:

- 1) знание теоретических принципов;

- 2) максимум практики;

- 3) самостоятельное обучение посредством обратной связи (анализ успехов и неудач).

Таким образом, на основе анализа проблем теории и практики лидерства в менеджменте можно сделать следующие выводы.

Во-первых, данная проблема представляется по-прежнему актуальной. Обзор основных направлений развития теории лидерства показывает, что исследования в этой области менеджмента ведутся широким фронтом, захватывая все новые разделы и открывая новые темы. Основной причиной не только не прекращающихся, но и расширяющихся изысканий в области лидерства, по нашему мнению, является его синтетическая природа.

Во-вторых, теоретическую основу лидерства составляют его классические теории: теории лидерских качеств, лидерского поведения и ситуационная теория лидерства. Вместе с тем в современных условиях эти теории требуют дальнейшего своего развития на основе их интеграции.

В-третьих, поскольку лидерство является важнейшей характеристикой профессионализма менеджера и значимость проблемы его лидерства в последние годы только возрастает, в дальнейшем важно продолжить исследования практического использования концепции лидерства в области менеджмента. Этому можно было бы посвятить специальное диссертационное исследование. Приоритетными направлениями такого исследования могли бы быть проблемы развития у менеджера лидерских качеств и навыков, оптимизации его лидерского стиля поведения, эффективности управления лидерством в организации.

В-четвертых, возрастающие потребности практики менеджмента обуславливают необходимость шире и глубже отражать в содержании и методике образовательного процесса в вузе социально-психологические, управленческие и другие аспекты лидерства менеджера. Поскольку, как отмечалось ранее, лидерство – явление сложное и синтетическое, было бы целесообразным со студентами вузов, обучающимся по направлению менеджмент, управление персоналом, проводить комплексные образовательные курсы, большая часть времени которых была бы посвящена диагностике лидерских качеств обучаемых, проведению с ними тренингов, деловых игр, составлению индивидуальных программ развития лидерства. В проведении таких занятий следовало бы привлечь преподавателей различных кафедр, прежде всего, кафедр социологии, психологии, менеджмента и других.

Глоссарий

Авторитарный стиль лидерства – стиль лидерства, построенный на акцентированном использовании мотивов безопасности и приобретения. В целом он представляет собой совокупность приемов управления, используя которые руководитель ориентируется на собственные знания, интересы, цели.

Автостереотип – мнения, суждения и оценки, относимые к конкретной этнической общности, выражаемые ее представителями.

Агрессивность (от лат. *aggressio* – приступ, нападение) – повышенное виртуальное или реальное стремление индивидуума к действиям, наносящим какой-либо ущерб окружающим его людям.

Активное развитие организации – вариант развития организации, при котором изменения внешней среды ее функционирования и развития компенсируются изменениями ее внутренней структуры, в т.ч. и путем формирования элементов влияния на внешнюю среду с целью достижения в ней благоприятных для организации трансформаций.

Амфиболия – непонимание получателем информации, ее смысла из-за неопределенного содержания. Например, «Совет директоров следует переизбрать» – полностью поменять его состав на других персоналий или оставить в том же составе?

Анархистский стиль лидерства – стиль лидерства, построенный на акцентированном использовании мотивов подчинения. В целом представляет собой совокупность приемов управления, используя которые руководитель занимает чисто формальную позицию, не способствуя и не мешая работе подчиненных и не контролируя их работу. Как правило, он не сам принимает решения, а выполняет «задания» своих подчиненных.

Антиклиентурная маркетинговая культура поведения – стремление персонала в первую очередь произвести хорошее впечатление на руководителя организации, а не на ее партнеров или клиентов.

Архетип – универсальные изначальные врожденные психические структуры, распознаваемые в нашем опыте и являемые в образах и мотивах сновидений.

Атлетический тип – конституционный тип личности, характеризующийся сильным развитием скелета, мускулатуры, кожи. По своему описанию близок к соматонику.

Аутичный характер – проявляется в отрешенности индивидуума от событий внешних по отношению к нему.

Ауторегуляция стресса – методы психорегуляции трудовой деятельности, используемые самостоятельно работником.

Аутсайдеры – лица, не включенные в традиционные неформальные группы, функционирующие внутри организации.

Безальтернативность коммуникационного обращения – отражение в коммуникационном обращении факта невозможности использования альтернативных вариантов трудового поведения работников.

Валентность – согласно теории экспектаций В. Врума – это сила относительного предпочтения индивидуумом отдельных результатов деятельности; она зависит от структуры личности и конкретной ситуации.

Валидность (от англ. *validity* – действительность, обоснованность) – параметр, который показывает, насколько качественно тест может измерить конкретное свойство личности (в отличие от *надежности*, которой соответствует точность измерений).

Вербальное кодирование (от лат. *verbalis* – словесный) – отображение содержания информации с помощью словесных символов.

Вертикальное развитие персонала – поступательное развитие индивидуума по иерархическим уровням управления в организации.

Вертикальные коммуникации – передача символов между иерархическими уровнями организационной структуры управления.

Взрывной характер – проявляется в аффективной взрывчатости и несдержанностью в межличностном общении.

«Виноградная лоза» – неформальная передача информации через сеть друзей, знакомых и т.п.

Висцеротоник – конституционный тип личности, характеризующийся мягкостью, округлостью тела и крупными пищеварительными органами, недоразвитием костной и мышечной ткани.

Власть – возможность индивидуума оказывать влияние на поведение других людей.

Власть, основанная на вознаграждении – влияние на поведение персонала с помощью положительных подкреплений его успешных действий на основе акцентированного использования мотивов приобретения.

Власть, основанная на принуждении – влияние на поведение персонала организации с помощью страха на основе акцентированного использования мотивов безопасности.

Влияние – результат изменения поведения людей, связанный с деятельностью менеджера.

Внимание – сосредоточенность деятельности субъекта в определенный момент времени на каком-либо реальном или идеальном объекте.

Внутриличностный конфликт – противоречие между желаниями индивидуума и системой моральных чувств и требований, регулирующих его поведение.

Вознаграждение – предметы и явления, которые человек считает ценными для себя с точки зрения удовлетворения возникшей у него потребности.

Восприятие – процесс, в результате которого люди отбирают нужную им информацию, структурируют ее, а также интерпретируют ее содержание. На основе восприятия формируется целостное отражение предметов, ситуаций и событий в сознании человека.

Гармоничный характер – слабая выраженность черт всех типов характера у индивидуума.

Гендерные параметры (от англ. *gender*, и лат. *genus* – род) – особенности полоролевого поведения индивидуума, которые определяют или в сильной степени влияют на его отношения с другими людьми.

Гетероструктурная организация – организация, состоящая из разнородных подсистем и элементов.

Гипермотивация – явление, когда слишком сильное стремление к желаемой цели снижает эффективность деятельности индивидуума вплоть до ее полного срыва.

Гипертимный характер – проявляется в приподнятом фоне настроения индивидуума вне зависимости от обстоятельств и его повышенной активности.

Гипоталамус или подбугорье – отдел головного мозга, расположенный ниже таламуса, или «зрительных бугров», за что и получил свое название. Вегетативные ядра гипоталамуса отвечают за вегетативную регуляцию сосудистого тонуса, потоотделения, секреции слюны, за вегетативное обеспечение эмоций, половой и пищевой активности и др.

Гипотимный характер – проявляется в постоянно пониженном фоне настроения у индивидуума вне зависимости от обстоятельств.

Глобализация – процесс всемирной экономической, политической и культурной интеграции, основными характеристиками которого являются распространение капитализма по всему миру, мировое разделение труда, миграция в масштабах всей планеты денежных, человеческих и производственных ресурсов, а также стандартизация экономических и технологических процессов и сближение культур разных стран.

Гомеостаз – свойство какой-либо системы, в т.ч. и организации, сохранять значение существенных для нее переменных в определенных пределах.

Гомоструктурная организация – организация, состоящая из однородных подсистем и элементов.

Горизонтальное развитие персонала – более глубокое освоение человеком знаний и навыков в избранной им сфере деятельности.

Горизонтальные коммуникации – обмен символами между отдельными работниками и (или) рабочими группами в пределах одного иерархического уровня управления в организации.

Групповая динамика – совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности рабочей группы.

Декодирование – процесс восстановления сообщения из комбинации символов, что соответствует переводу символов отправителя в мысли получателя.

Демократический стиль лидерства – стиль лидерства, построенный на акцентированном использовании мотивов удовлетворения и энергосбережения. В целом он представляет совокупность приемов управления, используя которые руководитель ориентируется на предложения, вырабатываемые персоналом организации в целом или кругом уполномоченных на это лиц.

Демонстративный характер – проявляется в постоянном стремлении индивидуума казаться значительнее в глазах окружающих, чем это имеет место на самом деле.

Дефиниция (от лат. *definitio* – определение) – краткое логическое определение, устанавливающее существенные отличительные признаки предмета или значение понятия – его содержание и границы.

Деятельность – взаимоотношения человека с внешней средой, направленные на достижение конкретных целей. Их чаще всего можно подразделить на цели успеха, аффилиативные цели, профессиональные цели и цели власти.

Дистресс – негативный тип стресса, с которым организм человека не в силах справиться. Он разрушает моральное здоровье человека и даже может привести к тяжелым психическим заболеваниям.

Жизненный стиль индивидуума – образ жизни человека и характер использования им основных ресурсов – времени, денег, информации.

Задатки – объективные возможности человека научиться чему-либо.

Закон межличностных отношений М. Дейча – определенный тип отношений между членами рабочей группы (кооперативный или конкурентный), имеет тенденцию усиливаться под влиянием процессов и эффектов, являющихся его следствием, т.е. чем сплоченнее группа, тем больше эта сплоченность растет, и наоборот.

Интеллектуальные навыки – автоматизированные приемы, способы решения ранее уже встречавшейся задачи.

Интерпретируемость теста – соответствие формы результатов тестирования общепринятым в организационном поведении требованиям.

Интравертированность (от лат. *intro* – движение внутрь и *verto* – обращать, поворачивать) – свойство и особенность индивидуума, характеризующееся его доминирующей ориентацией на собственный внутренний мир.

Интринсивная мотивация – мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности.

Интроверт – индивидуум, предпочитающий погружение в мир размышлений и рассуждений операциям с реальными объектами.

Интроспекция (от лат. *introspecto* – гляжу внутрь, всматриваюсь) – наблюдение человека за внутренним планом собственной психической жизни, позволяющее фиксировать ее проявления в форме переживаний, мыслей, чувств и т.п.

Ипохондрия – чрезмерно заботливое отношение человека к своему телу с тревожным наблюдением за собой и страхом за свое здоровье, с мучительными домыслами на эту тему.

Истерия – психическое расстройство, характеризующееся утратой или изменением каких-либо телесных функций, например зрения, слуха или речи, без органических (физических) причин для возникновения этих симптомов и на фоне сильного эмоционального возбуждения.

Канал – средство, используемое для передачи символов в коммуникационном процессе.

Кодировка информации – перевод смысла информации в определенные условные символы (текст, слова, графические изображения и т.п.).

Команда – небольшая группа стремящихся к единой цели работников, которые достигают общие для всех них цели деятельности путем постоянного взаимодействия и координации своих усилий на основе присущих им взаимодополняющих знаний и трудовых навыков.

Коммуникационное обращение – информационное сообщение, исходящее от руководителя и преследующее цель направить трудовое поведение персонала организации в нужном для него направлении. Оно несет в себе большую эмоциональную составляющую, чем стандартная коммуникация, ибо не содержит четких предписаний каких-либо конкретных действий.

Коммуникационный канал – средство, с помощью которого распространяется информация. В качестве него могут использоваться определенные технические приспособления: информационные сети, отдельные лица, бумажные носители и т.п.

Коммуникационный процесс – обмен символами между двумя и более людьми.

Коммуникация – процесс отсылки и получения символов с фиксированным значением.

Компенсующие свойства личности – параметры, способные замещать у работника недостаточно развитые целевые признаки (например,

низкий рост баскетболиста, т.е. отсутствие целевого признака – высокий рост – может быть компенсировано высокой прыгучестью и точными бросками по кольцу с большого расстояния и т.п.).

Конфликт – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия. Под субъектами взаимодействия здесь понимаются любые участники конфликтной ситуации (индивидуумы, рабочие группы, организации и т.п.).

Конфликт между личностью и группой – несовпадение интересов индивидуума и рабочей группы, в которую он включен или с которой он вынужден сотрудничать.

Конфликт мотивов – ситуация, когда различные группы мотивов предписывают противоречивые формы трудового поведения, равновыгодные или равно невыгодные для персонала.

Конформность (от лат. *conformis* – подобный, соответствующий) – понятие социальной психологии, обозначающее присущую человеку тенденцию изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем чтобы оно соответствовало мнению окружающих.

Лабильность (от лат. *labilis* – скользящий, неустойчивый) – подвижность и неустойчивость психики и физиологического состояния индивидуума, связанные в первую очередь с влиянием внешней среды.

Лидер – лицо или группа лиц, которые могут оказывать реально, зачастую и очень значительное влияние на поведение персонала.

Лидерство – способность человека оказывать влияние на отдельных людей или рабочие группы с целью достижения целей управления.

Личность – совокупность психофизических черт и особенностей человека, выработанных в течение жизни привычек и предпочтений, психический настрой и тонус, социокультурный опыт, приобретенные знания и *архетип*. В совокупности все эти качества определяют повседневное поведение индивидуума и его связь с обществом и природой.

Межгрупповой конфликт – противоречие интересов отдельных групп внутри организации.

Межличностный конфликт – противоречие между интересами двух личностей с применением некорректных форм борьбы.

Меланхолик – человек, обладающий слабым типом нервной системы.

Менталитет (от франц. *mentalite*) – образ мышления, мировосприятия, духовной настроенности, присущие индивиду или группе людей.

Модель восприятия – теория лидерства, построенная на восприятии подчиненными стиля поведения руководителя согласно принятым в соответствующей ситуации поведенческим стереотипам.

Мотивация (от франц. *motif* – побуждение) – комплекс мотивов, определяющих состояние личности – ее расположенность или нерасположенность к тем или иным действиям, поступкам и оценкам.

Мотивировка – рациональное объяснение человеком причин своих поступков, что часто является способом маскировки истинных факторов, определяющих содержание и смысл его реального поведения.

Мотивы (от лат. *movere* – приводить в действие, толкать, либо французского *motif* – побуждение) – факторы, определяющие выбор цели и способа деятельности человеком.

Мышление – процесс познавательной деятельности индивидуума, характеризующийся обобщенным и опосредствованным отражением действительности.

Навыки – действия, сформулированные путем повторения, характеризующиеся высокой степенью освоения и отсутствием сознательной поэлементной регуляции и контроля.

Надежность теста – степень точности произведенных диагностических измерений.

Нарциссизм – в наиболее распространенном значении – самовлюбленность, любая форма любви к себе.

Национальный менталитет – совокупность этнических особенностей организационного поведения личности.

Невербальное кодирование – отображение информации с помощью любых символов, кроме слов. Чаще всего это: мимика, позы, жесты, интонация и модуляция голоса, взаимное пространственное расположение между отправителем и получателем информации, а также многое другое.

Неустойчивый характер – проявляется в отсутствии стабильных симпатий, интересов, привязанностей и мнений.

Ощущение – отражение свойств предметов объективного мира, возникающее при их непосредственном воздействии на органы чувств человека.

Память – процессы организации и сохранения прошлого опыта, делающие возможным его повторное использование в деятельности человека или возвращение в сферу сознания.

Парадигма (от греч. *paradeigma* – образец, пример) – исходная концептуальная схема, модель постановки проблемы и ее решения.

Паранойя – стойкое психическое расстройство, которое выражается в том, что больной бредит, причем бред этот отличается правдоподобием и доказательностью. Не является самостоятельным заболеванием, чаще всего проходит на фоне шизофрении и некоторых других психических расстройств.

Пароксиализм (от англ. *parochialism* – ограниченность интересов, узость, местничество) – стремление «вогнать» поведение других индивидуумов в рамки норм, принятых в своей культуре.

Психастения (от греч. *psyche* – душа и *astheneia* – слабость) – болезненное расстройство психики, характеризующееся крайней нерешительностью, боязливостью, склонностью к навязчивым идеям.

Психогигиена стресса – мероприятия, позволяющие осуществить быстрое восстановление работоспособности персонала после деятельности в стрессовой ситуации.

Психологический возраст – физический возраст, которому соответствует человек по уровню своего психологического развития.

Психометрия (от греч. *metron* – мера) – область психологии, изучающая методы измерения свойств личности.

Психорегуляция – 1) способность человека управлять своими мыслями, чувствами, действиями; 2) деятельность человека по использованию средств психорегуляции, способствующих оптимальному проявлению собственных умственных, физических и технических возможностей.

Ригидность (от лат. *rigidus* – жесткий) – затрудненность (вплоть до полной неспособности индивидуума) изменить намеченную им программу деятельности в соответствии с текущими требованиями ситуации.

Ригидный характер – проявляется в повышенной склонности к формированию сверхценных идей.

Самозффективность – внутреннее убеждение работника, что его знания и навыки позволяют ему успешно справиться с порученным заданием.

Сангвиник – человек с сильной, устойчивой нервной системой, обладающий высокой скоростью реакций.

Сензитивность (от лат. *sensus* – чувство, ощущение) – характерологическая особенность человека, проявляющаяся в его повышенной чувствительности к происходящим событиям.

Сенсорная депривация (от лат. *sensus* – чувство, ощущение и *deprivatio* – лишение) – продолжительное, более или менее полное лишение индивидуума сенсорных ощущений.

Сила мотива – степень воздействия отдельной группы мотивов на трудовое поведение индивидуума в организации.

Символ (от греч. *symbolon* – условный знак) – абстрактный образ, являющийся представителем других, как правило, весьма разнообразных конкретных образов, содержаний и отношений.

Соматоник – конституционный тип личности, характеризующийся крупными костями и развитой мускулатурой. Его телосложение в целом отличают массивность, прочность и угловатость в очертаниях. Тело соматоников сильное, устойчивое к повреждениям и, как правило, приспособлено к высоким физическим нагрузкам.

Социально-психологический климат – эмоциональная окраска психологических связей между работниками организации, возникающая на основе их симпатии (антипатий), совпадения или несовпадения характеров, интересов, склонностей и т.п.

Спонтанность (от лат. *spontaneus* – самопроизвольный) – характеристика индивидуума, связанная с его самостоятельностью и способностью активно действовать под влиянием внутренних побуждений.

Способности – существующие в человеке возможности выполнять какие-либо трудовые операции.

Стиль лидерства (от греч. *stylos* – буквально: стержень для письма и англ. *leader* – ведущий, руководитель) – типичная для руководителя система приемов воздействия на подчиненных.

Стиль разрешения конфликта – формы поведения сторон конфликта, используемые ими в процессе его разрешения.

Стимул (в психологии) (от лат. *stimulus* – остроконечная палка, которой погоняли животных) – воздействие, обуславливающее динамику психических состояний индивидуума, обозначаемую как реакция.

Страх – эмоция, возникающая в ситуациях предвосхищения угрозы биологическому или социальному существованию индивидуума и направленная на источник воображаемой или действительной опасности.

Стресс (от англ. *stress* – напряжение) – неспецифическая (общая) реакция организма на очень сильное воздействие, будь то физическое или психологическое, а также соответствующее состояние нервной системы организма (или организма в целом).

Стрессогенная ситуация – жизненная, в том числе и трудовая, ситуация, которая объективно приводит к стрессу в трудовой деятельности персонала организации.

Стрессогенность – предрасположенность человека к стрессу или факторы трудовой деятельности, в значительной степени провоцирующие появления ситуаций стресса.

T-группа (от англ. *training group* – группа тренинга) – группа, создаваемая для воздействия в системе межличностных отношений на ее членов с целью развития у них социально-психологической компетентности, навыков общения и взаимодействия. Часто используется для оптимизации взаимодействий между членами группы, реализующими организационные изменения.

Тезаурус (от греч. *thesaurus* – сокровище) – набор сведений, которым располагает какая-либо система, в том числе и человек.

Тезис сообщения – основное содержание информации, которое должно носить инвариантный характер, т.е. быть неизменным при любой форме изложения, кодирования и декодирования передаваемых сведений.

Темперамент – совокупность свойств индивидуума, определяющих его эмоциональную реакцию на окружающие события (интенсивность, скорость, темп, ритм психических процессов и состояний).

Тест (от англ. *test* – испытание, подвергать испытанию) – система заданий, позволяющая определить степень выраженности отдельных качеств личности. Понятие «тест» по своему смыслу значительно шире, чем набор вопросов, на который должен ответить испытуемый.

Тревожно-мнительный характер – проявляется в наличии хронического чувства тревоги, не вызванного какими-либо объективными причинами.

Установка – готовность или предрасположенность человека, возникающая при предвосхищении им появления определенного объекта и обеспечивающая устойчивый целенаправленный характер протекания его деятельности по отношению к данному объекту.

Фасилитации (от англ. *facilitate* – облегчать) – повышение скорости или продуктивности деятельности индивидуума вследствие актуализации в его сознании образа другого человека или группы людей, выступающих в качестве соперника или наблюдателя за его действиями.

Флегматик – человек с сильной, устойчивой нервной системой, но с невысокой скоростью реакций.

Форс-мажор (от франц. *force-majeur* – непреодолимая сила) – чрезвычайное и неотвратимое в данных условиях обстоятельство, освобождающее человека от какой-либо ответственности за свои неправильные действия.

Фрустрация (от лат. *frustratio* – обман, неудача) – психологическое состояние, возникающее в ситуации разочарования, неосуществления какой-либо значимой для человека цели, потребности. Проявляется в гнетущем напряжении, тревожности, чувстве безысходности. Реакцией на фрустрацию может быть уход в мир грез и фантазий, агрессивность в поведении и т.п.

Функциональные состояния – фоновая активность нервной системы человека, в условиях которой реализуются его любые поведенческие акты.

Характер – совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, обуславливающая типичные для нее способы поведения (рациональная реакция на окружающие события).

Харизма (от греч. *charisma* – божественный дар, дар свыше) – качество личности, признаваемое необычайным, благодаря которому она оценивается как одаренная сверхъестественными, сверхчеловеческими или, по меньшей мере, специфически особыми силами и свойствами, недоступными другим людям.

Холерик – человек с сильной, но неустойчивой нервной системой.

Церебротоник – конституционный тип личности, характеризующийся худощавостью, большой поверхностью кожи по отношению к общим размерам и хорошо развитой нервной системой.

Циклоидный характер – в благоприятных условиях протекания деятельности для индивидуума соответствует гипертимному типу характера, в неблагоприятных – гипотимному.

Циклотемический (пикнический) тип – конституционный тип личности, характеризующийся сильным развитием внутренних полостей тела (головы, груди, живота) и склонностью торса к ожирению при нежной структуре двигательного аппарата (плечевого пояса и конечностей). По своему описанию близок к висцеротонику.

Шизотемический (лептосомный) тип – конституционный тип личности, характеризующийся худобой, узкими плечами, тонкокостными кистями, с длинной, узкой и плоской грудной клеткой. Как правило, жировой слой на его животе практически отсутствует. По своему описанию близок к церебротонику.

Шизофрения – психическое расстройство, характеризующееся ухудшением восприятия окружающей действительности и значительной социальной дисфункцией.

Эквивокация – расположение в относительной близости друг от друга одного и того же многозначного слова (например, «мир нуждается в мире»), что крайне затрудняет понимание истинного смысла информации в коммуникационном процессе.

Экстраверт – индивидуум, предпочитающий операции с реальными объектами погружению в мир размышлений и воображений.

Эмоции – совместная функция физиологически возбуждающей ситуации, ее оценки со стороны индивидуума и его отношения к этой ситуации.

Эпифеномен – термин, который употребляется для обозначения сознания как пассивного отражения материального или идеального содержания мира.

Эустресс – понятие имеет два значения – «стресс, вызванный положительными эмоциями» и «несильный стресс», мобилизующий.

Использованная литература

1. Авдеев П.С. Организационное лидерство: обзор теории черт // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 10 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2014/10/7824> (дата обращения: 05.11.2014).
2. Бек Д., Кован К., Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке, Бест Бизнес Букс, 2010. – 419 с.
3. Бальдони Д. Лидировать со смыслом. Дать вашей компании стимул верить в себя. – Изд.: Литагент «5 редакция», 2014. – 51с. <https://mybrary.ru/books/business-/management/1982-dzhon-baldoni-lidirovat-so-smyslom-dat-vashei.html>
4. Бальдони Д. Быть лидером. 50 способов добиться впечатляющих результатов. / Пер. Деревянко Е. – ООО «Издательство «Эксмо», 2014 – 43 с. <https://knigoid.ru/books/128129-byt-liderom/toread>
5. Батырев М. 45 татуировок менеджера. Правила российского руководителя. – Изд.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 136с. <http://old.sstcc.ru/files/7214/6021/5919/45-tatuirovok-menedzhera-Pravila-rossiyskogo-rukovoditelya.pdf>
6. Богач А., Новикова Г. Лидерство и руководство. Развитие управленческих компетенций. – Изд.: «БХВ-Петербург», 2016. – 54с. <https://mybrary.ru/books/business-/management/2392-gali-novikova-liderstvo-i-rukovodstvo-razvitiye.html>
7. Боннстеттер Б. и Бауэрс Э. 7 граней таланта. – Киев: TTI Success Insights, 2013. – 96 с. http://old.sstcc.ru/files/7214/6021/6978/7graney_talanta.pdf
8. Галло К. Презентация. Уроки убеждения от лидера Apple Стива Джобса. – Изд.: Манн, Иванов и Фербер, 2010. – 58 с. <https://libking.ru/books/org-behavior/275815-karmin-gallo-iprezentatsiya-uroki-ubezhdeniya-ot-lidera-apple-stiva-dzhobsa.html>
9. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта./ Пер. с англ. – 3-изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 301с. <https://ekolobkova.ru/images/Knigi/Dyeniell-Goulman-Primal-Leadership.pdf>
10. Деарлав Д. Бизнес путь: Билл Гейтс. 10 секретов самого богатого в мире бизнес-лидера. – Изд.: ПопурриКрылов, 2003. – 35с. <https://libking.ru/books/prose-/prose-contemporary/96813-dez-dearlav-biznes-put-bill-geyts-10-sekretov-samogo-bogatogo-v-mire-biznes-lidera.html>
11. Дианин-Хавард А. Нравственное лидерство. – Изд.: Институт нравственного лидерства Александра Дианина-Хаварда, 2012. – 44 с. <https://libking.ru/books/foreign-edu/411742-aleksandr-dianin-havard-nravstvennoe-liderstvo.html>
12. Кете де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта. / Пер. с англ. – М: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 311 с. http://old.sstcc.ru/files/2314/6021/4516/manfred_ke_de_vri._mistika_liderstva.pdf

13. Кови С. Лидерство, основанное на принципах. / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 33 с.
http://old.sstcc.ru/files/3214/6273/6899/Liderstvo_osnovannoe_na_principah_Kovi.pdf
14. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности. / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 31 с.
http://old.sstcc.ru/files/8414/6273/6765/Kovi_7_navykov_vysokoeffektivnyh_lyud_ei.pdf
15. Кови С., Витман Б., Ингланд Б. 4 правила эффективного лидера в условиях неопределенности. – Изд.: Эксмо, 2010. – 27 с.
<https://libking.ru/books/business-/management/217647-brek-ingland-4-pravila-effektivnogo-lidera-v-usloviyah-neopredelennosti.html#book>
16. Козлов Н. Семнадцать мгновений успеха: стратегии лидерства. – Изд.: Астрель, АСТ, ВЗОИ, 2004. – 82 с.
<https://libking.ru/books/sci-/sci-psychology/93767-n-kozlov-semnadtsat-mgnoveniy-uspeha-strategii-liderstva.html>
17. Коллинз Д. От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет... / Пер. с англ. Павла Павловского; под ред. Василия Дерманова. – 18-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 20 с.
<https://media.professional.ru/processor/topics/original/2015/04/20/kollinz-ot-horoshego-k-velikomu.pdf>
18. Коллинз Д, Хансе М. Великие по собственному выбору. – Изд.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 224 с.
http://secret-of-success.top/files/books/hansen_kollinz-velikie_po_sobstvennomu_viboru.pdf
19. Купер С. Школа лидерства. Техники эффективного руководства. – Изд.: Литагент «Весь», 2014. – 40 с.
<https://mybrary.ru/books/business-/management/1993-saimon-kuper-shkola-liderstva-tehniki-effektivnogo.html>
20. Кэнфилд Д., Свитцер Д. Правила. Законы достижения успеха. – М: Эксмо, 2013. — 90 с. <http://old.sstcc.ru/files/2114/6021/3221/06003424.a4.pdf>
21. Максвелл Д.С.. Лидер на 360°. – Изд.: Попурри, 2005. – 126 с.
http://horoshoe.info/system/files/Dzhon_Maksvell_-_Lider_na_360.doc
22. Максвелл Д.С. 21 неопровержимый закон лидерства. – Изд.: Попурри, 2007. – 167 с.
http://transyoga.ru/assets/files/books/pop_psihologia/maxwell_21_zakon.pdf
23. Манн И. Номер 1. Как стать лучшим в том, что ты делаешь. – Изд.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 143 с.
<http://old.sstcc.ru/files/4614/6021/6461/Nomer-1-Kak-stat-luchshim-v-tom-cto-ty-delaesh.pdf>

24. Медведев Д. Черчилль: быть лидером. – Изд.: РИПОЛ классик, 2013. – 152 с. <https://mybrary.ru/books/busines-/management/2093-dmitrii-medvedev-cherchill-byt-liderom.html>
25. Микаловиц М. Метод тыквы. Как стать лидером в своей нише без бюджета. – Изд.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 61 с. <https://libking.ru/books/busines-/management/415029-mayk-mikalovits-metod-tykvy-kak-stat-liderom-v-svoey-nishe-bez-byudzheta.html>
26. Немировский И., Старожукова И. Выдающийся руководитель. Как обеспечить бизнес-прорыв и вывести компанию в лидеры отрасли. – Изд.: ООО «Интеллектуальная Литература», 2015. – 149 с. <https://mybrary.ru/books/busines-/management/2351-igor-nemirovskii-vydayushchiisya-rukovoditel-kak.html>
27. Петров Л., Макович В. Сделай себе имя! Построение личного бренда. – Санкт-Петербург: Издательство «Питер», 2013. – 31 с. <http://old.sstcc.ru/files/9814/6021/3263/06060510.a4.pdf>
28. Рысёв Н. Технологии лидерства. О Богах, Героях и Руководителях. – Изд.: RECONT, 2012. – 115 с. <https://libking.ru/books/busines-/management/393539-nikolay-rysev-tehnologii-liderstva-o-bogah-geroyah-i-rukovoditelyah.html>
29. Строщи-Хеклер Р. Быть харизматичным лидером: мастерство управления. – Изд.: Издательская группа «Весь», 2010. – 52 с. <https://mybrary.ru/books/busines-/management/2228-richard-strocchi-hekler-byt-harizmatichnym-liderom.html>
30. Сударкин А. Три круга лидерства. – Изд.: Литагент «Издатель Книгу», 2014. – 21 с. <https://mybrary.ru/books/busines-/management/2295-aleksandr-sudarkin-tri-kruga-liderstva.html>
31. Трейси Б. Выйди из зоны комфорта. Измени свою жизнь. 21 метод повышения личной эффективности. – Изд.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 50 с. <http://old.sstcc.ru/files/9114/6021/4318/Vyydi-iz-zony-komforta-Izmeni-svoyu-zhizn-21-metod-povysheniya-lichnoy-effektivnosti.pdf>
32. Хэмел Г. Манифест лидера. Что действительно важно сейчас. / Пер. с англ. – М: Издательство «Манн, Иванов и Фербер», Издательство «Эксмо», 2013. – 289 с. <http://old.sstcc.ru/files/2514/6021/3387/Manifest-lidera.pdf>
33. Чопра Д. Семь духовных законов успеха. – «СОФИЯ» ИД «Гелиос», 2003. – 39 с. <http://old.sstcc.ru/files/7514/6273/6561/7-zakonov-uspeha.pdf>
34. Шарма Р. Лидер без титула. Современная притча о настоящем успехе в жизни и в бизнесе./ Пер. с англ. – ООО «Издательство АСТ», 2014. – 111 с. <http://booksonline.com.ua/view.php?book=173864>
35. Шефер Б., Грундль Б. Простое лидерство. – Изд.: Попурри, 2005. – 40 с.

<https://libking.ru/books/busines-/management/603112-bodo-shefer-prostoe-liderstvo.html>

36. Экер Х. Думай как миллионер. – Изд.: ООО «Издательство «Эксмо», 2008. – 68 с.

http://old.sstcc.ru/files/6514/6021/7467/Harva_Eker_Dumai_kak_millioner.pdf

Н.Н. МОИСЕЕВА, Л.В. ЛЯМИНА

**ЛИДЕРСТВО КАК КЛЮЧЕВАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ В ИСЛАМСКОМ
ОБРАЗОВАНИИ
ХРЕСТОМАТИЯ
*ПО ДИСЦИПЛИНЕ ИСЛАМСКАЯ ЭТИКА (АХЛЯК)***

Лиц. на издат. деят. Б848421 от 03.11.2000 г. Подписано в печать 25.01.2019.

Формат 60X84/16. Компьютерный набор. Гарнитура Times.

Отпечатано на ризографе. Усл. печ. л. – 9,8. Уч.-изд. л. – 9,6.

Тираж 100 экз. Заказ №

ИПК БГПУ 450000, г.Уфа, ул. Октябрьской революции, За