

УДК 316.46:303.443.2(476)

И. В. КОТЛЯРОВ

ЛИДЕРСТВО КАК ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ КОНСТРУКТ И СОЦИАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ: ЭКСПЛИКАЦИЯ ДЕФИНИЦИЙ, ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ, СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ТРЕНДЫ

(Представлено академиком Е. М. Бабосовым)

Институт социологии НАН Беларуси, Минск

Поступило 16.04.2014

О лидерстве написано немало книг и статей, проведено огромное количество исследований. Само слово «лидер» стало настолько распространенным, что из социологии и психологии давно переключалось во многие другие сферы жизнедеятельности человека. Лидерство являлось предметом многочисленных споров, научных дискуссий на протяжении многих тысячелетий, начиная с Античных времен. Пять тысяч лет назад египетскими иероглифами были начертаны слова «лидерство», «лидер», «последователь». Всемирно известные греческие мыслители Платон и Аристотель обосновали необходимость формирования идеальных лидеров в идеальных государствах. В Ветхом и Новом Заветах, у греческих и латинских классиков лидерами считались пророки, священники, цари, вожди, герои.

Лидерство остается объектом столь же пристального научного внимания и в начале XXI в. Постоянно выходят многочисленные монографии, проводятся различные исследования, однако четкого ответа на такой, кажется, простой вопрос, что такое лидерство, кто такой лидер, до сих пор не найдено. Однако без ясного понимания своей роли лидерство обречено на провал. Многие управленцы чувствуют, что несмотря на героические усилия, они упускают что-то важное.

Научный анализ основных теорий лидерства показывает многоаспектность данного социального феномена, наличие различных подходов к пониманию его сущности. По разным определениям, лидерство – это способ влияния и управления. Существует устойчивое мнение – лидерство появляется везде, где возникают те или иные группы людей. По мнению российского писателя Владимира Войновича, природа делит все живые существа, начиная от сперматозоидов и заканчивая высшими животными, на вожаков и членов стада. Известный советский писатель Андрей Платонов в романе «Чевенгур» отмечал, что где есть масса людей, там сейчас же является вождь. Масса посредством вождя боится свои тщетные надежды, а вождь извлекает из массы необходимое.

Для многих исследователей, лидер – это вперед смотрящий, руководящий людьми и направляющий их к поставленной цели предводитель. По мнению французского психолога Густава Лебона, как только несколько живых существ собираются вместе, все равно – будь то стадо животных или толпа человеческих особей, они автоматически начинают подчиняться авторитету одного из них [1]. Действительно, целый ряд исследователей доказали, что любая группа индивидуумов, зависимо от их экономических, политических, интеллектуальных, культурных и прочих особенностей, оказавшись в экстремальной ситуации (на необитаемом острове или горной реке, во время важного спортивного состязания или при наличии угрозы для жизни) выделяют человека, воля которого в буквальном смысле становится «законом» для всех членов социума.

В то же время имеются серьезные люди, которые в серьезных публикациях в серьезных изданиях совершенно серьезно утверждают, что всегда можно прекрасно обойтись без грамотных, активных, инициативных людей, пользующихся полным доверием трудовых коллективов, политических партий и спортивных команд, настоящих профессионалов в своем деле, с чем трудно, практически невозможно, согласиться.

Социологические исследования показывают, что современные организации все больше и больше испытывают недостаток талантливых и хорошо подготовленных управленцев на всех уровнях социальной структуры. Современные производство и наука, политика и спорт нуждаются в резком притоке смелых, амбициозных, креативных людей, не боящихся взять на себя ответственность за положение дел, способных заглянуть за горизонт, увидеть то, что не видят другие, талантливых и творческих личностей, нестандартно мыслящих, обладающих сильной волей и высокой работоспособностью, и способных отвечать за конечный результат деятельности.

Причем дело совершенно не в том, что нынешние лидеры политических партий, капитаны футбольных команд или заведующие учебных кафедр хуже своих предшественников. Скорее всего, дело в том, что многие из них не успевают за набравшими огромную скорость изменениями, за внедряющимися в социальную жизнь инновациями. Для адекватного отношения к изменениям личность должна в полной мере использовать свой творческий потенциал, формировать креативность. Современная реальность, развивающаяся стремительными темпами, требует принципиально новых архетипов лидеров.

Однако не стоит винить во всем только руководителей учреждений и кафедр, производств и спортивных федераций, хотя и среди них есть откровенные дилетанты и любители. Может ли, например, быть настоящим ученым тот человек, который никогда профессионально не занимался наукой. Или тренером хоккейной команды, если он не умеет стоять на коньках. И все же дело в нас самих, в так называемом электорате, который растит, лелеет и выталкивает наверх людей, называемых затем лидерами.

Важность и необходимость лидерства как общественного феномена подтверждают социологические исследования, проведенные учеными Института социологии Национальной академии наук Беларуси. Люди знают и понимают, что эффективный лидер способен организовать, мотивировать, мобилизовать людей на решение стоящих перед ними задач. На вопрос «Как Вы считаете, может ли лидер повлиять на успех какого-либо дела, мероприятия?» респонденты ответили следующим образом:

Да	42,4 %
Скорее да, чем нет	30,3 %
Скорее нет, чем да	4,3 %
Нет	3,7 %

Таким образом, три четверти населения страны верят в возможности лидеров. Этот тезис подтверждают ответы и на второй вопрос: «На Ваш взгляд, необходим ли лидер в стабильных ситуациях, не требующих поиска новых сложных решений?»

Да	28,0 %
Скорее да, чем нет	28,6 %
Скорее нет, чем да	11,2 %
Нет	6,5 %

Ответы на третий вопрос дают огромную информацию для размышления. Респонденты отметили, что потребность в лидерах составляет

В бизнесе	38,3 %
В военной сфере	23,2 %
В государственном аппарате (в органах исполнительной власти)	33,2 %
В гражданских инициативах	10,5 %
В международной политике	19,3 %
В науке	10,4 %
В общественных организациях	16,0 %
В парламенте (в органах законодательной власти)	11,0 %
В политических партиях	14,3 %
В профсоюзах	9,8 %
В религиозных организациях	4,3 %
В семейной жизни	15,6 %
В спорте	16,2 %

В судебных, надзорных, контрольных органах власти	5,6 %
В фермерских хозяйствах	4,3 %
На предприятиях	22,3 %.

Американские ученые Даниэль Кац и Роберт Канн в известной работе «Социальная психология организаций» назвали пять важнейших причин, детерминирующих необходимость в лидерстве. Чем больше потребность в любой из этих сфер, тем больше вероятность, что найдется личность, которая примет на себя функции лидера. Среди важнейших факторов:

незавершенность организационной структуры. Никакой набор правил, планов, процедур или графиков работы не способен описать в совершенстве то, что должно происходить внутри организации, если она хочет выжить и преуспеть. Лидеры помогают интерпретировать эти правила и планы и восполнять недостающие элементы;

лидерство как пограничная функция. Организация представляет собой совокупность взаимосвязанных подсистем, а лидеры – это звенья, связующие эти подсистемы;

меняющиеся условия среды. Организация – открытая система, взаимодействующая со своим окружением. Лидеры получают ресурсы из внешней среды и делают ее более восприимчивой к потребностям организации;

внутренняя динамика организации. Организации меняются и развиваются. Лидеры прилагают усилия к тому, чтобы эти изменения не повредили организации и ее членам, и способствуют позитивным изменениям;

членский состав организаций. Люди приходят, уходят и меняются. Лидерство обеспечивает преемственность и помогает людям приспособиться к изменениям [2].

В современной научной литературе существует достаточно большое количество подходов к пониманию сущности лидерства, множество его определений. «Лидерство – наиболее изученный и наименее понятный конструкт», – утверждал известный исследователь Рик Гриффин [3, с. 90]. Несмотря на популярность данной дефиниции, до сих пор нет единства в ее понимании.

В широко известном на Западе труде «Интегративное определение лидерства» исследователи Брюс Уинстон и Кэтлин Паттерсон отметили наличие более 26 тысяч статей, касающихся проблем лидерства, из которых они в своей работе использовали сто шестьдесят. Ученым удалось подразделить все проанализированные определения лидерства по различным основаниям и создать 91 кластер отличающихся по различным переменным определений [4]. Автор данного исследования проанализировал более тысячи монографий и других научных публикаций по данной проблеме, выделил систематизирующие факторы лидерства, разработал его теоретический конструкт, построил соответствующие кластеры, модели и матрицы, произвел экспликацию его основных дефиниций, предложил собственные определения лидерства.

По моему мнению, лидерство – это специфическая форма социальной организации перманентных отношений между социальными субъектами, обеспечивающих главенствующее положение индивида в социуме, осуществляемого благодаря наличию специфических личностных качеств, определенных ценностей и ценностных ориентаций, сильному мотивационному механизму, постоянному воздействию на членов группы, ответственности перед ними и стремлению к поставленной цели.

Лидер – это социальный субъект, который благодаря своим ярко выраженным личностным качествам и волевым компонентам, профессионализму и моральному авторитету, чувствительности к ситуации и гибкости в поведении, ценностным ориентациям и стремлению быть полезным с точки зрения группового интереса, оказывает постоянное и эффективное влияние на деятельность группы, пользуется активной поддержкой ее членов, признается ими в качестве ведущего, ответственен перед ними и при помощи различных мотивационных факторов способен повести за собой в наиболее сложных ситуациях.

Лидерство является непрерывным социальным процессом, перманентным явлением. Значительной проблемой современных социологических исследований лидерства является то, что оно, как правило, не рассматривается в диалектике, в движении, а выделяются одно или несколько дискретных событий или явлений, проводится анализ и делаются далеко идущие выводы. Важно найти возможность изучать лидерство как в стабильных, так и быстро меняющихся ситуациях. Только тогда можно понять сущность лидерства как специфической формы перманентных

отношений. Это знание может затем использоваться для проверки теорий лидерства, критического анализа действий лидеров.

В последние годы социальная реальность бросила человечеству нечеловеческий вызов. Современный мир, с его рынком, демократией, прогрессом, приоритетами материальных ценностей над духовными, который еще вчера казался непоколебимым, сегодня оказался в кризисе. Двадцать первый век – это время беспрецедентных возможностей и в то же самое время невиданных прежде кризисов и рисков, вызовов и бифуркаций, катастроф и бед, крахов и опасностей. Нанотехнологический характер XXI века детерминировал рост ожиданий, а технологический прогресс сделал общение одновременно и праздником, и проклятием, особенно для лидеров. Как показывают социологические исследования, в настоящее время вся система лидерства находится в состоянии глубочайшей бифуркации, стоит на пороге системного кризиса, который проявляется в деформациях всех ее подсистем и блоков, всех уровней порядка. Она переживает несколько локальных кризисов – кризис доверия, кризис идеологической идентичности и, что очень печально, – кризис профессионализма лидерства. Известный российский писатель и аналитик Виктор Казинцев в книге «Возвращение масс» делает страшный и крайне неприятный вывод: «нынешнее поколение лидеров недееспособно» [5, с. 73].

В связи с этим возникает вопрос о необходимости формирования принципиально нового типа лидерства, детерминированного изменениями лидерского ролевого поведения, необходимостью повышения значимости его личностных факторов. Управлять изменениями может только тот, кто сам способен меняться в лучшую сторону с учетом условий, реалий и амбиций. Мировой кризис отчетливо и убедительно показал, что лидерство – это не только рост и риск, но знания и высокий профессионализм, доверие и признание, ответственность и порядочность. Это те качества, дефицит которых сегодня достаточно остро ощущается в политике и бизнесе, спорте и образовании, и которые постоянно ассоциируются с принципиально новыми подходами к лидерству и лидерам.

Часто звучит вопрос: «Лидерами рождаются или становятся?» Как утверждают многие исследователи, лидерами становятся. В классической работе Дэниэля Гоулмана, Ричарда Бояциса, Энни Макки «Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта» есть специальная глава «Лидерами не рождаются – лидерами становятся», где подробно раскрыта методика целенаправленного формирования некоторых лидерских качеств личности [6; с. 111–122].

Известный венгерский тренер Ласло Полгар убежден, что личностные качества в целом, даже талант, формируются при помощи целенаправленных действий. Он на практике доказал, что мальчики и девочки с детства способны показывать необыкновенные результаты, если ими целенаправленно, систематически и интенсивно заниматься. Чтобы это доказать на практике, он всю жизнь посвятил воспитанию своих дочерей. Как результат, его дочери стали сильными шахматистками (Сьюзен, или Жужа – чемпионка мира и международный гроссмейстер среди мужчин, Юдит – сильнейшая шахматистка всех времен, обладающая рейтингом свыше 2700, причем играла она исключительно в мужских турнирах, София – международный мастер по шахматам среди мужчин) [7].

Субъективная деятельность по формированию лидерских качеств находит свое выражение в специально разработанной социальной технологии. Социальная технология – это упорядоченная во времени и пространстве последовательность процессов социальной деятельности, комплекс навыков, методов, способов и приемов, направленных на достижение поставленной цели и формирование нового социального качества объекта целенаправленных воздействий. Она состоит из информационных, вычислительных, организационных и логических операций, выполняемых специалистами различного профиля по определенному алгоритму вручную или с использованием технических средств. В данном случае решаются две задачи: тактическая, связанная с поддержанием устойчивости и взаимодействия всех элементов объекта; стратегическая, обеспечивающая его развитие и совершенствование, перевод в качественно новое состояние.

Процесс формирования лидеров в данном случае как бы расчленяется на ряд стадий, этапов, операций, где общая программа и информация становятся основными импульсами. Причем эти

стадии отличаются своими пространственными рамками, продолжительностью во времени, задачами и средствами их достижения, своей значимостью и т. д. Их допустимо расчленять на относительно самостоятельные и вместе с тем взаимосвязанные операции.

Социальная технология формирования лидеров может иметь следующий вид: формирование мировоззрения как комплекса взглядов, оценок, принципов и представлений, определяющих отношение к социальной и политической реальности, места в ней лидера; разработка целеполагания как процесса практического осмысления и выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений; формирование личностных качеств лидера, его интегральных характеристик и терминальных ценностей, идеалов и принципов, ценностных ориентаций и моральных принципов, мотивации как направленности социальной деятельности.

Каждый этап социальной технологии лидерства имеет особое значение для его формирования. Авторы известной на Западе книги «5 граней лидерства» Скотт Кэмпбелл и Эллен Самиек считают, что существует две основные причины низкой результативности лидерства. Первая причина – это широко распространенное неправильное понимание природы лидерства. Вторая – это низкие личностные качества и характеристики лидеров и недостаток методик их формирования и развития [8].

Каковы личностные качества и характеристики, свойства и умения, навыки и компетенции индивидов, благодаря которым они завоевывают доверие широких народных масс, получают их поддержку? Практически все исследователи, как правило, предлагают свой комплекс необходимых лидеру личностных качеств. В этой дефиниции можно обнаружить как культурные, так и социальные, технологические стороны восприятия и понимания социальной реальности и политической деятельности, ее организации и сущности основных субъектов и объектов [9; 10].

Современные исследователи, как и социологи прошлого, пытаются при помощи эмпирических методов определить личностные качества и умения, ресурсы и ценностные ориентации современных лидеров. В ходе социологических исследований, проводимых Институтом социологии НАН Беларуси, респондентам был задан следующий вопрос: «Какими качествами и ресурсами, по Вашему мнению, должен обладать лидер?»

Ответы на него распределились следующим образом:

Административными ресурсами	4,4 %
Высоким социальным статусом	9,8 %
Гибкостью, умением договариваться и достигать компромисса	35,7 %
Доверием и поддержкой людей	43,0 %
Командой единомышленников	13,1 %
Личным авторитетом	27,4 %
Материальными, временными, денежными ресурсами	7,9 %
Ораторскими и коммуникативными способностями	10,6 %
Организаторскими способностями	22,5 %
Ответственностью перед людьми за взятое на себя дело	37,3 %
Профессионализмом и компетентностью	24,2 %
Стремлением к власти	3,7 %
Твердым характером, силой воли, энергичностью	20,3 %
Харизмой (исключительными качествами и способностями)	7,7 %
Целеустремленностью, готовностью подчинить все достижению цели	8,0 %

Анализ результатов социологических исследований помогает более глубоко понять сущность современного лидерства, наметить конкретные меры по его формированию и развитию.

На основании многочисленных социологических исследований нам удалось выделить ряд важнейших личностных характеристик и качеств лидеров различных уровней. Среди них профессиональные, интеллектуальные, физические, волевые, морально-нравственные и коммуникативные качества, черты характера, ожидания, установки и другие диспозиции. Благодаря им происходит восприятие и оценка, принятие решений и реагирование на эмоциональном и поведенческом уровнях в ситуациях предметных и межличностных взаимодействий и отношений. Нам вместе с известным белорусским специалистом в области социологии спорта Натальей

Рысюкевич удалось разработать программу формирования личностных качеств спортивных лидеров и опробовать ее в ряде спортивных команд страны [9; 10].

Следующий кластер алгоритма лидерства – идеалы и ценности, ценностные ориентации и моральные принципы. Каждый человек является носителем определенных ценностей, они образуют некую систему, от которой во многом зависит поведение человека в каждой конкретной ситуации. Лидерство – это отношения учителя и его учеников, союзников, сторонников, последователей. Лидер передает своим ученикам знания, морально-нравственные ценности и ценностные ориентиры. Личностные ценности и достоинства учителя – образец для окружающих. Морально-нравственный облик лидера существенно влияет на тех людей, которые ему верят и которые в трудную минуту готовы поддержать его. Идеалы и морально-нравственные нормы, ценности и ценностные ориентации лидеров привлекают или отталкивают людей и играют важную роль в общем успехе или неудаче начатых проектов и дел.

Известные исследователи Фрэнк Гамильтон и Синтия Беан в статье «Важность убеждений и ценностей в развитии лидерства» особо подчеркивали, что лидер посвящает себя духовным и нравственным ценностям, которые формируют его характер и дают возможность осуществлять лидерство. Лидерство детерминируется заложенными в индивидууме принципами и ценностями, которых следует придерживаться. Поэтому настоящее лидерство всегда включает в себя моральные принципы, убеждения и ценности, которые формируют качества и характер, необходимые для достижения и осуществления лидером его целей и задач [11].

В основе формирования идеалов и ценностей, ценностных ориентаций и моральных стандартов лидеров находятся три основополагающих параметра: желания, реальные возможности и неудовлетворенные потребности. Амбивалентное противоречие между ними составляет важную проблему формирования лидерства. Разрешение этого противоречия, удовлетворение желаний и потребностей и рост возможностей осуществляется с помощью специального социального механизма. Механизм формирования ценностей, обусловленных желаниями и потребностями лидеров, может иметь два важнейших кластера, учитывающих постоянные потребности, детерминирующие вечные ценности – идеалы; временные потребности, формирующие преходящие ценности и ценностные ориентации.

Актуальной является проблема социологических исследований идеалов и ценностей, моральных принципов и норм, установок и ценностных ориентацией современных лидеров. Кардинальные изменения в политической и социальной, экономической и духовной сферах современного общества влекут за собой значительные перемены в ценностных ориентациях и поступках людей, что детерминирует содержательную сторону развития личности и ядро мотивации ее жизненной активности. Неизбежная в условиях глобализации и модернизации современного общества переоценка идеалов и норм, принципов и ценностей наиболее ярко проявляется в сознании и поведении самой продвинутой интеллектуальной элиты – ее лидеров. Следует отметить, что около 95 % мальчиков приходят заниматься хоккеем для того, чтобы защищать честь родной Беларуси на чемпионатах мира и Олимпийских играх, но по мере взросления патриотические чувства многих из них существенно меняются в худшую сторону.

Ценности и ценностные ориентации лидеров в ходе постоянной и целенаправленной деятельности приобретают качества реально действующих мотивов и источников конкретной деятельности, ведущих к совершенствованию личностей, переходу их от одного качественного состояния к другому, от одного уровня на другой в процессе формирования, последовательного развития и становления. Ценности и ценностные ориентации, являясь эффективным механизмом индивидуального роста, имеют воспитательный и формирующий характер и дают существенный социальный и политический эффект.

Имеется личностная черта, которая присуща всем без исключения лидерам. Это мотивация как стимул, как сила, которая заставляет лидера действовать, совершать определенный комплекс поступков и направлять свою энергию на достижение поставленных целей. Под мотивацией лидера можно понимать, во-первых, его способность мобилизовывать резервные возможности последователей и направлять их на конкретные действия, во-вторых, стремление самому быть нацеленным на достижения и успех.

Как показывает социальная реальность, лидеров можно создавать, воспитывать, формировать. Президент Республики Беларусь постоянно ставит такие задачи перед белорусской наукой в целом, перед спортивной наукой, в частности. Однако некоторые высокопоставленные государственные чиновники, отдельные руководители спортивных федераций берут под сомнение возможность решения данной проблемы. Они утверждают, что не реально, даже не следует формировать лидерские качества, патриотические чувства, даже у начинающих спортсменов. Может быть, поэтому национальная спортивная поросль давно не добивалась серьезных успехов, а национальные команды по игровым видам спорта, кроме футбола, не участвовали в Олимпийских играх в Лондоне и Сочи. Очень важно сделать так, чтобы наука эффективно работала на решение важнейших проблем социальной реальности, формирование лидеров на всех уровнях. Тем более, что для этого есть все предпосылки, научные разработки и желание ученых.

Литература

1. Лебон Г. Психология народов и масс. СПб., 1995. – 316 с.
2. Катц Д., Канн Р. Социальная психология организаций. М., 1978. – 75 с.
3. Griffin R., Skivington K., Moorhead G. Symbolic and international perspectives on leadership: An integrative framework. 1987. – 40 p.
4. Winston B., Patterson K. // International J. of Leadership Studies. 2006. Vol. 1, is. 2. P. 6–66.
5. Казинцев А. Возвращение масс. Дневник современника. М., 2010. – 688 с.
6. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М., 2005. – 301 с.
7. Полгар Л. Методические особенности подготовки и воспитания высококвалифицированных шахматисток в условиях семьи: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Минск, 1993. – 23 с.
8. Кэмпбелл Дж. 5 граней лидерства. М., 2013. – 304 с.
9. Котляров И. В. Социология лидерства: теоретические, методологические и аксиологические аспекты. Минск, 2013. – 481 с.
10. Котляров И. В., Рысюкевич Н. С. Формирование спортивных лидеров: теоретические, социологические, аксиологические аспекты. Минск, 2012. – 284 с.
11. Hamilton F., Bean C. J. // Business Ethics, A European Review. 2005. Vol. 14, N 4. P. 336–347.

I. V. KOTLYAROV

kotlarov@socio.bas-net.by

LEADERSHIP AS THE THEORETICAL CONCEPT AND THE OBJECTIVE REALITY: SOCIOLOGICAL TRENDS

Summary

The main theoretical and methodological aspects of leadership have been worked out, the attitude of people of Belarus to principal political processes and sovereign Belarusian state leaders have been analyzed on the basis of long standing sociological monitoring results.