**Новые признаки лидерства в меняющемся мире**

Нина Гаррьевна Щербинина, кандидат философских наук, доцент кафедры политологии философского факультета Томского государственного университета.

К концу XX в. общее представление о природе лидерства претерпело некоторые изменения. Принято считать, что лидерство как деятельность, подобно процессу коммуникации, пронизывает всю систему управления организацией. Дело не только в том, что назначенный администратор может быть признан организационным лидером, т.е. формальный статус сегодня желательно подкрепить лидерской ролью. В чем же сущность лидерства в организации?

Процесс принятия решений включает в себя и мотивацию подчиненных. Из мотивов главным является высший мотив самореализации, когда подчиненные вносят в производственный процесс свой собственный вклад. Основным ресурсом современной организации считается информация, но ею сегодня обладает не только начальник, но обладают также и компетентные служащие. Поэтому родился новый постулат теории лидерства, что не только босс, но и служащие могут быть руководителями. Возникает вопрос: как это может происходить, ведь у них нет высшего статуса? Но дело в том, что изменились основания лидерства, оно теперь рассредоточивается в организации (как в иерархии, так и в горизонтальных связях). Причина лидерства теперь не в должности, а в знании. Если человек обладает знанием того, как изменить направление развития организации, то он способен стать лидером. В результате сегодня принято считать, что лидерство имеет направление не только «верх — низ», но и может возникать снизу.

Изменение причин, основ лидерства связано с новыми веяниями времени. Современная организация проигрывает, если развивается традиционными путями, поэтому она вынуждена ориентироваться на новые направления в своем развитии. В этом трудном деле лидер становится все более зависимым от последователей (от общих знаний и новаторства группы). Ключевым словом здесь является «новаторство», и лидерствов организации возникает уже потому, что новатор указывает путь и увлекает за собой. Тенденция следования за «техническим лидером» (более образованным) наблюдается сегодня как раз в организациях, требующих нововведений. Однако в жизни не все так просто, как в теории, и основная сложность в том, что начальник не мотивирован на новое или не способен воспитывать новаторство снизу. Поэтому в реальности легче из назначенного руководителя сконструировать (в том числе и посредством обучения) организатора, играющего роль лидера. Если же группа признает его как организационного лидера, то это почти идеальный вариант.

Какие же действия и качества в организации являются лидерскими? Безусловно, истинный лидер во всех сферах это «герой», и понятие харизмы широко используется для описания лидерства в организации. Если руководитель мотивирован на самореализацию и совершенствуется (что вызывает восхищение), то он герой для подчиненных. Такой руководитель способен повести людей за собой. Однако харизматический лидер ставит своих последователей в очень сильную аффективную зависимость. С точки зрения современного видения лидерства, здесь есть и плюсы, и минусы. Магнетическая личность дает импульс к движению, но затем последователи, все более полагаясь на нее, начинают сомневаться в собственных лидерских способностях. Сегодня лидерство должно быть не сконцентрировано наверху, а рассеяно по организации и смещено от персоны к знанию. Общая тенденция к плюрализму власти сказывается и на феномене лидерства, поскольку без власти нет структуры организации. В этом смысле лидером в XXI в. не рождаются, хотя некоторые люди наделены от природы подобным магнетизмом личности. Таким образом, на сегодняшний день актуальны два типа власти: власть знания и власть личности. Именно эти инструменты лидерства позволяют начальнику быть эффективным руководителем в современных ситуациях, т. е. оказывать влияние и изменять сознание и поведение людей.

В организации, ориентированной на инновации, большое значение имеет дар предвидения у руководителя. Является ли он лидером, если обладает этим даром? Без сомнения, дарпредвидения — это лидерское качество, но в чем его значение? Предвидение мотивирует людей, сообщает толчок их действиям. Но лидерство связано с определением направления движения, и здесь одного предвидения мало, нужна вера (поведенческая идентификация с идеей, мечтой, ценностями). Психологической основой веры выступает стремление быть лучшим, оно субъективно по природе и основано на самовнушении, поэтому и эмоционально выражено. Само предвидение может вызвать сильную эмоцию, но оно не содержит плана (направления) конкретной реализации. Такая модель «включает» отношение «лидер — последователи» лишь в процессе организационного лидерства. Без способностей к руководству предвидение у человека останется фантазией провидца, значит, обладание лидерской чертой (проницательностью) само по себе не есть лидерство. В советской тоталитарной идеологической системе было принято дифференцировать роли: Маркс создал учение о коммунистической революции, а Ленин воплотил это учение в жизнь. Ленин проявил себя практиком, подал конкретный пример того, как можно это сделать, поведя за собой организацию большевиков. Значит, лидерство есть побуждение к следованию за лидером. Маркс же выступил как великий «мотиватор», его новаторские идеи вызвали реакцию одобрения и побуждали вступить в революционную борьбу вообще, в том числе мотивировали на лидерское действие других. Дар пророка бывает особенно необходим лидеру в момент перелома, когда люди оказываются растеряны и испуганы неизвестностью: этот дар присущ скорее авторитарному стилю руководства, призванному установить политическую цель и структурировать задачи по ее достижению. Можно сделать вывод, что лидерство в политике (как и в бизнесе) основано на тех же принципах, что и лидерство в группе.

Часто руководитель группы просто выступает с воодушевляющими декларациями, что, конечно, способствует успеху группы, т. е. руководитель является «инструктором» и управленцем. Но для лидерства этого мало. Лидерство предполагает указать направление движения. В бизнесе лидерство понимается в категориях и терминах рынка. Служащие становятся своего рода «предпринимателями», придумывающими новые направления движения и развития. Но «рыночный лидер» на любом рынке это лидер в данной нише или области. Потому для лидеров — сотрудников компании, производящих инновационный продукт, лидер более высокого уровня может находиться и вне компании, доминируя на соответствующем сегменте рынка. Таким образом, управленческий процесс как лидерская деятельность перестает быть только вертикальным руководством (рыночный лидер это лидер отраслевой). Лидерство есть состояние решающей инновации отрасли, основанное на производственной компетенции: лидирование как таковое базируется на мастерстве (лидерская роль в этом смысле четко видна в спорте). В бизнесе понятие лидерства сегодня уже не связывается с категорией «влияние» и со способностью влиять. Лидерство это умение «продавать» новые идеи и заинтересовывать последователей в их «покупке».

Однако, говоря об инновационном действии, надо рассмотреть и вопрос о стратегии движения: может ли быть лидером тот, кто определяет это стратегическое направление? Проблема в том, что такого рода направление не всегда отчетливо разработано (тот же пример с Марксом в политике), оно увлекает мечтой, но не может обеспечить реальное продвижение. Итак, лидер это тот, кто увлекает последователей за собой под девизом: «Делай как я». Иначе говоря, он прокладывает особое, свое направление движения (Ленин заявил о возможности революции в отсталой России и осуществил сказанное). Однако случай с Лениным это явление оппозиционного лидерства в политике, а в бизнесе, да и в стабильном политическом обществе «дело» чаще всего есть совокупность действий и решений, сосредоточенных на самом высоком организационном уровне. Если бы при изменении ситуации всегда происходила еще и смена руководства (фирмы, государства), то это имело бы отношение к лидерству. В руководстве и администрировании есть еще одна проблема: президент фирмы вынужден делегировать лидерство тем, кто занят на инновационных направлениях. Но как только курс определен, эти лидеры становятся менеджерами, т. е. управляющими текущими делами. Их стратегии перестают быть лидерскими, а действия включают выполнение обязанностей руководителей подразделений. Иногда старший исполнитель инициирует изменение курса организации, и это выглядит как лидерство. Но на деле он лишь представитель, а не лидер, и его решение задано кругом полномочий (в президентской системе власти это председатель правительства, проводящий новую политику).

Менеджер организации часто не выглядит лидером, он скорее похож на администратора (того, кто принимает решения, по крайней мере, это его основная функция). Но может ли менеджер вообще быть лидером? Менеджер способен обладать лидерскими качествами (уметь мотивировать и быть инструктором), но наличия этих качеств вовсе не достаточно для лидерства. Присущие менеджеру качества стратега и контролера, а также его хорошие организаторские способности это свойства хорошего управленца, а не лидера. Так может ли менеджер быть лидером? Лидерство это не столько умение руководить, сколько способность вести за собой на собственном примере, и этот конкретный пример должен быть вдохновляющим. Лидерство в современном понимании это и не прямое воздействие, и не интенсивное влияние. Лидер выделяется на поприще достижения цели, которой все восхищаются. Это происходит потому, что он задевает глубинные убеждения людей. При всем при том умение убеждать, как ни парадоксально, не столь уж и значимо. Конечно, хорошо, когда лидер способен делать это. Но для эффективного влияния нужно стать «звездой», и тогда становится неважно, что и как говорит лидер. Такому лидеру, в общем-то, и не нужно быть хорошим менеджером. Тем не менее, если менеджер захочет стать лидером, он должен озвучить, в чем он видит ценности организации, и достичь результатов, которые вызовут эмоции удивления и восхищения у людей. Современное лидерство основано на коммуникации, а коммуникация это диалог, а не односторонняя презентация. В ответ на свое послание настоящий лидер получает положительную аффективную реакцию, он становится эталоном, образцом. Сегодня в трактатах по менеджменту упор делается на «вовлечении», т. е. на одном из трех основных стилей влияния, что отвечает современному духу участия и сотрудничества.

Здесь была дана общая трактовка феномена лидерства в управленческой деятельности, но можно ли эти теоретические выводы экстраполировать на модель политического управления, имеющую свои особенности? Как нам представляется, далеко не все положения этой теории можно соотносить с действительностью. Политическим лидером и в настоящее время называют администратора высшего ранга для какой-то сферы политики (президента страны, губернатора территории, мэра города, руководителя партии). И сути дела не меняет выборный характер этих должностей. Конечно, во время избирательной кампании политик может стать «рыночным лидером», «продавая» идею политических реформ. Но как только он займет свой пост, то сразу станет заурядным политическим менеджером. В отношении категорий «администрирование» и «менеджмент» встречаются две позиции. Одни авторы употребляют их как синонимы. Другие под администрированием понимают стратегическое планирование, выработку идеологии (легенды) и политического курса организации, а под менеджментом — руководство как конкретную управленческую практику по достижению цели. В любом случае политический менеджмент, на наш взгляд, можно соотнести с лидерством, которое имеет онтологическую связь с ценностями. Новатор и в политике указывает путь, увлекая за собой (так, провозгласив перестройку, Горбачев на короткое время стал нашим лидером, а в глазах западного мира он оставался лидером весь срок своего управления страной). Лидерство в политике также есть побуждение к следованию за лидером (Ленин, заняв пост главы правительства, сочетал статус руководителя-менеджера с образом политического героя — борца с «гидрой контрреволюции»). Лидерство есть указание направления движения в политической сфере (телевизионный мистически благородный герой Кеннеди воплощал «американскую мечту» в образе реального государства, глобального и мощного, но по-юношески энергичного). Героическое национальное лидерство это не столько умение руководить, сколько способность вести за собой на персональном вдохновляющем примере (Брюс Майроф в книге «Лики демократии» приводит в пример Теодора Рузвельта, который превратил американскую политику в шоу и в крестовый поход одновременно, демонстрируя личную мужественность и имперский милитаризм). Лидер выделяется в деле достижения цели, которой все восхищаются (например, генерал де Голль имел имидж провозвестника спасения Франции, и, даже заняв пост президента республики, он остался символом спасения, что сообщало дополнительную легитимность его власти главы государства).

Политический лидер сегодняшнего дня это человек, который постоянно ведет разговор о ценностях. Если ценности, манифестируемые политиком, вызывают эмоции одобрения у получателей посланий-текстов, то можно вести речь о политическом лидерстве не только формальном, но и фактическом. Если же одобрения не состоялась, то перед нами номинальный лидер, т. е. политический менеджер или администратор, лишь официально занимающий руководящий пост. И так же, как в бизнесе, харизматический руководитель является лидером уже потому, что вызывает восхищение сторонников. Однако не вся нынешняя политика может быть охарактеризована как постсовременная. Согласно научной традиции исследования политики эпохи модерна, сегодняшние лидеры отличаются по степени влияния. Так какой же лидер подлинный в XXI в.? Это тот политический менеджер, который сможет повести за собой восхищенное большинство (в государстве, партии, общности), подавая конкретный пример следования культурным ценностям социума.