

ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕОРИЙ ЛИДЕРСТВА

Рыночные отношения, в которые попадают общества наших стран в силу развития объективных жизненных реалий, требуют нового подхода к пониманию тех качественных характеристик, которыми должен обладать профессионал XXI в. Сегодня умелое руководство – один из главных факторов эффективного развития общества. Обязана ли высшая школа помочь раскрыть молодым людям потенциал лидера? В статье анализируются основные подходы при изучении сущности и механизмов формирования лидерских качеств.

Market relationships in which our countries find themselves due to the development of the objective realities require a new approach to the apprehension of quality standards expected of the XXI century professional man. Nowadays efficient management is one of the key factors of the effective development. Should universities assist young people to reveal their leadership potential capabilities? The article analyses the main approaches used whilst studying the essence and mechanisms of leader qualities forming.

Тысячи лет философы, писатели, ученые искали ответ на вопрос: «Что собой представляет лидерство?». Результатом их усилий по рассмотрению сути этого феномена стало появление множества его определений. И нельзя сказать, что какое-то из них неверное. Не случайно сторонник романтического определения лидерства американский политолог, ученый и писатель Уоррен Беннис утверждал: «Лидерство похоже на красоту, ему тяжело дать определение, но когда вы его видите, вы точно знаете, что оно перед вами». Трудно не согласиться также и с ученым Кеном Блангардом, который считал, что «суть лидерства – двигаться к чему-то вместо того, чтобы бродить бесцельно» [1].

Глубокие ключи к пониманию лидерства находим еще у древнего китайского философа Конфуция, который утверждал, что «путь к лидерству – это не индивидуальная тропинка, которой человек проходит в одиночестве, это дорога, которая существует в пространстве взаимоотношений с другими людьми». Ценнейшим уроком древнего философа является утверждение, что человек, который способен самым лучшим образом проявлять свои лидерские качества, обязательно будет стимулировать окружающих поступать так же. Если лидер – хороший человек, то последователи, скорее всего, будут хорошими людьми, если лидер – эгоист, то и последователи будут эгоистами. «Чтобы утвердиться самому, необходимо помочь утвердиться другим» – другой тезис Конфуция, который прошел сквозь века и взят на вооружение многими поколениями [2].

Не потеряли своей актуальности дискуссии о лидерстве, которые велись во времена античности. Так, Платон и Аристотель, рассматривая эту проблему, утверждали, что есть люди, в которых от рождения заложена способность вести за собой. Многие столетия (до XX в. включительно) у этого утверждения были свои сторонники. И в настоящее время этот тезис находит поддержку со стороны отдельных исследователей.

В эпоху Возрождения некоторые из принципов лидерства мы открываем в трактатах Н. Макиавелли «Государь»: от утверждения того, что лидер в своих действиях обязательно должен иметь поддержку своих сторонников до характеристики тех качеств, которыми должен быть наделен лидер [3].

Однако предметом солидных научных исследований проблема лидерства стала только в XX в., т. е. около 100 лет ученая общественность вплотную занимается разработкой проблемы руководства и лидерства как такового.

Очень долго проблемой лидерства занимались преимущественно психологи, поддерживая платоновскую концепцию, что лидерские качества человек приобретает с рождения. Было проведено множество исследований, предметом которых оставалось изучение особенностей психических типов и психологических характеров лидеров. Несмотря на это, так и не были найдены родовые отличия между рядовыми гражданами и лидерами.

Первой попыткой системно подойти к изучению проблемы лидерства была распространенная в 30–40-е гг. XX в. теория «малых групп». Ее сторонники пришли к выводу, что люди, включенные в группы, действуют иначе, нежели в одиночку, т. е. лидеры руководят не отдельными личностями, а группами. Огромные компании состоят из различных подразделений, малые группы включены в большие группы. Чем лучше человек руководит малой группой, тем он будет более эффективным руководителем в дальнейшем.

В 40-е гг. XX в. акцент внимания сместился от групп непосредственно к лидеру. Широко распространена была теория личностных качеств лидера, который обладает богатейшим и многограннейшим внутренним миром и определенным набором личностных характеристик. Основоположником таких исследований принято считать американского политолога Мери Паркер Фоллетт. В своих статьях она критически подошла к исследованиям психологов, которые вооружают лидера в обязательном порядке такой чертой, как агрессивность. Политолог считает, что лидерские качества можно проявлять в любой ситуации, и характерной чертой этих качеств может быть не доминирование и агрессия, а умение найти правильное решение и выход из сложившейся ситуации. Лидер должен уметь организовать людей для достижения целей, а это вовсе не обязательно предполагает агрессию. Лидер должен быть смелым (а это не сродни агрессии), ему должен быть присущ талант первооткрывателя, покорителя новых вершин. Фоллетт также охарактеризовала последователей лидера, которых она считала, отнюдь, не пассивными исполнителями воли лидера. Последователи, по ее мнению, должны помогать лидеру управлять любой ситуацией и не бояться взять на себя ответственность, их роль динамична. Именно от непосредственной деятельности каждого из нас зависит эффективность лидерства, успех команды обуславливает успешность ее лидера, а не наоборот.

В 60-е гг. XX в. распространилось, так называемое, бихевиористическое направление в изучении лидерства. Его представители пришли к выводу, что лучше понять руководителя можно не сосредоточившись на его психологических характеристиках, а проанализировав его реальные действия. Два талантливых ученых Роберт Блейк и Джейн Маутон, изучая обратную связь персонала с менеджерами, разработали сетку, согласно которой можно было определить, на что ориентирован руководитель: на выполнение задания или же на подчиненных. Стало очевидно, что независимо от психологических особенностей конкретных руководителей некоторые модели поведения позволяют лидерам успешно выполнять свои функции. Таким образом, проведя глубокий анализ, исследователи пришли к предположению, что лидерству можно научиться. Был сделан вывод, что будущие руководители могут быть выявлены из числа тех, кто способен проявлять желаемые модели поведения в других условиях, а действующие лидеры могут быть обучены применению удачных поведенческих стереотипов [4]. Так, британец Джон Адэр использовал свою деятельно ориентированную модель в военной академии, что способствовало распространению лидерства в армии.

В 70-е гг. XX в. получила развитие ситуативная, или вариационная модель поведения лидера. В ситуативном контексте рассматривали проблему Пол Херси и Кен Бланчард. Взяв за основу опыт, навыки и мотивации служащих, они исследовали, как проявляли свои лидерские качества отдельные люди. По их мнению, в одном случае лидер обязан быть крайне решительным человеком, способным мотивировать других к действию. Но бывают ситуации, когда лидер должен обладать способностью выслушать подчиненного, уметь обучить его. Таким образом, поведение лидера определяется потребностью его окружения [4].

На основе применения вышеуказанных исследований были разработаны различные техники, позволяющие обучать лидерству. Благодаря этим техникам, развивалась быстрорастущая сеть обучающих курсов и тренингов. Но, все же, взгляды на лидерство были еще не выразительными и ограничены.

В середине 70-х гг. XX в. известный американский политолог Джеймс Макгрегор Бернс сделал фундаментальное открытие для понимания природы лидерства. Его теория получила название «трансформационное лидерство». Он убежден, что лидерство предполагает преобразование людей и организаций, а не мотивирование служащих работать в обмен на заработную плату. Его подход был назван «трансактным лидерством», и в настоящее время им пользуется большое количество менеджеров.

В 80-е гг. XX в. стали доминировать теории совершенного лидерства. Суть этих теорий в том, что лидерство сводилось к умению побеждать и быть первыми. Исследователи изучали опыт лидеров ведущих компаний и рассказывали, как они добиваются наивысшей отдачи от руководимых ими компаний. Томас Дж. Нефф и Джеймс М. Ситрин проводили грандиозное исследование, встречаясь с лидерами, чьи имена были собраны институтом общественного мнения Гэллапа. Они изучали, какое количественное влияние имели эти люди на возглавляемые организации и как, «делая нужные вещи правильно», они добились великолепных результатов. Другими словами, как их руководство улучшило финансовое состояние их организаций [5]. Но и эта теория была раскритикована как слишком грубая и коммерчески ориентированная.

В это же время Том Питерс и Роберт Уотерман, а также Терренс Дил и Алан Кеннеди, акцентируя внимание на стремлении компаний к наивысшим результатам, отмечали пере-

стройку внутренней культуры компаний под постоянное совершенствование. В дальнейшем эта идея получила развитие в исследованиях Джима Коллинса и Джерри Порраса. По мнению этих ученых, великие компании, чье лидирующее положение на рынке было проверено временем, строили свою деятельность на неких наборах базовых ценностей, которые, как правило, закладывают основатели корпораций, а те, кто приходит им на смену, культивируют их и строят на них долгосрочные стратегии. По теории корпоративных ценностей руководителям не следует беспокоиться о влиянии собственных черт характера на ситуацию в компании, пока они придерживаются существующих ценностных ориентиров.

Анализируя существующие в науке на сегодняшний день теории лидерства, самый крупный западный специалист в области менеджмента Ричард Л. Дафт распределяет их на шесть групп:

1. *Теории великого человека.* Старейшие из теорий лидерства. Они рассматривают лидера в обязательном порядке как «героя», который владеет способностью добиваться власти и влиять на людей. Лидер – это «великий человек», который благодаря своим врожденным способностям умеет объединить вокруг себя людей.

2. *Теории личностных качеств.* Лидер должен быть наделен «особенными» качествами, отличающими его от остальных людей. Выделение таких «особых» качеств позволит прогнозировать становление лидера или даже воспитывать такового. И хотя сами эти качества не определены и по сей день, эта концепция продолжает притягивать к себе исследователей.

3. *Поведенческие теории.* Потерпев неудачу в поисках «особых» черт, исследователи решили пристальнее взглянуть непосредственно на деятельность лидеров. Ученые изучали и сравнивали поведенческие роли эффективных и неэффективных лидеров, их взаимодействие с коллективом, применение ими демократического или авторитарного стилей руководства.

4. *Вероятностные теории.* Довольно значительная группа ученых анализирует те ситуативные переменные, которые влияют на эффективность лидерства. В качестве ситуативных переменных изучаются различные задания, структура рабочей среды, меняющиеся внешние факторы. Задача лидеров, правильно оценив изменившуюся ситуацию, адаптировать к ней свое поведение. Сторонники этой теории утверждают, что невозможно рассматривать лидера в отрыве от характеристики группы и ситуации.

5. *Теории влияния.* Их сторонники изучают взаимное влияние лидера и группы друг на друга. Внимание исследователей концентрируется на изучении харизматического лидера, чья власть основывается не столько на должностном положении, сколько на личностных качествах. Ученые пытаются определить условия, способствующие становлению харизматического лидера и формы поведения, которые отличают его от других людей. Теоретики настаивают, что лидеры могут инициировать изменения, вдохновляя последователей образом будущего. Поэтому изучается также образ будущего, создаваемый лидером.

6. *Теории взаимоотношений.* Самым главным фактором успешности лидера исследователи считают межличностные взаимоотношения. В этих рамках рассматривается трансформационное лидерство, которое повышает мотивацию и усиливает морально-волевые качества.

Кроме этого, разрабатывается теория, так называемого, обслуживающего лидерства. В соответствии с ней лидер – это человек, который ставит интересы окружающих выше своих собственных; лидер не руководящий и контролирующий, а служащий другим людям [6].

В настоящее время появляется множество новых идей в теории лидерства [7–9], но элементы каждой из теорий, накопленных человечеством за 2 тысячи или за 100 лет, никогда не утратят своей актуальности.

Динамично меняющийся мир требует от лидеров умения преодолевать риски и кризисы, и, очевидно, чем многогранней будут знания и опыт современных лидеров, тем эффективнее будет их лидерство.

Реалии современного мира размывают границы между личной и профессиональной сферой жизни. Человечество все больше нуждается в осмысленном, целесообразном и прочном преуспевании. Чтобы приспособиться к хаотичному миру, лидеры создают обучающие организации [10; 11], в которых каждый вовлечен в процесс идентификации и решения проблем [12]; формируют корпоративную культуру [13]; лидеры преобразовывают мир, понимая, что наше пребывание на Земле очень короткое, но у каждого из нас есть все возможности сделать этот мир лучше. Чтобы достойно справиться с задачей преобразования, каждый из нас должен взять на себя ответственность и принять личное участие в преобразованиях.

Список литературы

1. **Оуэн, Хилари.** Призвание – лидер: полное руководство по эффективному лидерству : [пер. с англ.] / Хилари Оуэн, Вики Ходжсон, Найджел Газзард. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – С. 6.
2. **Темплтон, Джон.** Всемирные законы жизни : [пер. с англ.] / Джон Темплтон. – М. : АСТ, 2003. – С. 13.
3. **Макиавелли, Н.** Государь: Трактаты / Н. Макиавелли. – М. : АСТ ; Харьков : Фолио, 2003. – С. 221.
4. **Смит, Энтони Ф.** Табу лидерства. О чем молчат капитаны бизнеса : [пер. с англ.] / Энтони Ф. Смит. – М. : Вершина, 2007. – С. 34.
5. **Нефф, Т. Дж.** Уроки лидеров : [пер. с англ.] / Т. Дж. Нефф. – М. : АСТ, 2003. – С. 462.
6. **Дафт, Р. Л.** Уроки лидерства : [пер. с англ.] / Р. Л. Дафт. – М. : Эксмо, 2006. – С. 36.
7. **Гоулман, Д.** Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта : [пер. с англ.] / Д. Гоулман. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 301 с.
8. **Лудман, К.** Синдром альфа-лидера : [пер. с англ.] / Кейт Лудман, Эдди Эрландсон. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 205 с.
9. **Рос, Тейлор.** Стремительный путь на вершину : [пер. с англ.] / Тейлор Рос, Хамфри Джон. – Днепропетровск : Баланс-клуб, 2004. – 328 с.
10. **Котер, Дж.** Лидерство Мацуситы: Уроки выдающегося предпринимателя XX века : [пер. с англ.] / Дж. Котер. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – С. 200.
11. **Адаир, Дж.** Эффективное лидерство / Дж. Адаир. – М. : Эксмо, 2003. – С. 101.
12. **Байхэм, Уильям.** Воспитай своего лидера. Как находить, развивать и удерживать талантливых руководителей : [пер. с англ.] / Уильям Байхэм, Одри Смит, Мэтью Дж. Пизи. – М. : Вильямс, 2002. – С. 111.
13. **Хэнна, Д.** Лидерство на все времена : результаты сегодня – наследие на века : [пер. с англ.] / Д. Хэнна. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – С. 81.

Д. Г. Нилов

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ КЛАССИФИКАЦИИ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН

В статье раскрываются проблемы, связанные с вопросами классификации обращений граждан в государственные органы, так как обращения отличаются по своей правовой природе и влекут различные правовые последствия. В то же время разделение обращений граждан на виды создает научную основу для совершенствования законодательства об обращениях граждан, позволяет повысить эффективность правоприменительной практики органов исполнительной власти (их должностных лиц), а также открывает возможности для совершенствования процесса их рассмотрения. В частности, предлагается проводить классификацию обращений граждан по следующим основаниям: содержанию; срокам рассмотрения; срокам давности; характеру обращений; форме обращения; количеству обращения в тот или иной орган; количеству авторов обращения; инстанции, уполномоченной рассматривать обращение; установленному порядку рассмотрения обращений граждан. На основании проведенного исследования автором предлагаются рекомендации по совершенствованию действующего законодательства.

The article deals with the problems, related to the issues of classification of the citizens' appeals to the state agencies, as the appeals differ according to their legal nature and lead to different legal consequences. At the same time the division of the appeals of the citizens into types creates the scientific basis for the improvement of the legislation about the appeals of the citizens, and it allows to increase the efficiency of law enforcement practice of the executive bodies (their officials), and also gives the opportunities for the improvement of the process of their examination. The author suggests to classify the appeals of the citizens on the following basis: according to contents; terms of examination; periods of limitation; nature of the appeals; forms of the appeals; number of the authors of the appeals; a state body authorized to examine the appeals; established order for the examination of the appeals of the citizens. On the basis of the conducted research by the author gives recommendations on the improvement of the present legislation.

Девиз нынешней пятилетки – построение государства для народа. Основным направлением в решении этой задачи является дальнейшая дебюрократизация деятельности государственных органов и иных организаций.