Д.Т.Жовтун,
доктор философских наук, профессор

ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В силу сложности и многофакторной обусловленности феноменов лидерства и личности руководителя их проявления изучают многие научные дисциплины – история, философия, социология, политология психологии. Проблемам политического лидерства, философии и психологии управленческой деятельности, социальной сущности взаимодействия руководителей с подчиненными уделяли большое внимание известные мыслители прошлого: Н.Макиавелли, З.Фрейд, М.Вебер, Г.Моска, В.Парето и др. Среди современных исследователей этих проблем – Г.Ашин, Г.Дилигенский, О.Крыштановская, О.Ольшанский, Е.Охотский, А.Г.Поршнев, А.И.Турчинов, Е.Б.Шестопал и др.

Актуальность изучения деятельности лиц, занимающих руководящее положение в той или другой социальной системе, обусловлена тем, что от них в значительной мере зависит как состояние общества в целом, так и социальное самочувствие конкретных людей. Причем численность тех, кто на систематической основе осуществляет функции руководства, достаточно велика. По данным переписи населения 2002 г., руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий, составляли без малого 7 млн человек, или свыше 10% всего занятого в экономике населения[1].

Проблема социальной роли личности руководителя и стиля руководства в системе социального управления заслуживает внимания, прежде всего, с точки зрения способности должностных лиц согласовывать и интегрировать интересы различных людей и организаций, социальных групп и слоев в процессе управленческой деятельности.

Сущностные черты личности руководителя

Социальное управление в конечном счете выступает как управление человеком, который имеет разнообразные личные интересы,

[1] См.: Основные итоги Всероссийской переписи населения 2002 г. М., 2005. С. 422.

представляет разные социальные группы, выполняет многообразные социальные роли, одним словом, уникален.

Известно, что личность есть продукт общественных отношений. Всё множество индивидов имеет одну социальную сущность: «совокупность всех общественных отношений» (К.Маркс). Вместе с тем, как только что отмечалось, все люди разные, каждый индивид неповторим. Индивиды различаются по ряду признаков – как природно-биологических (совокупность потребностей и инстинктов), так и социальных (интеллект, воля, активность, во многом обусловленных также природными качествами).

В контексте рассматриваемой темы нам важно понять, что представляет собой личность управленца; почему для эффективного выполнения функции управления годится не каждый человек; какие характерные черты индивида выделяют его из общности и позволяют ему стать управленцем.

Выделение лидирующих позиций зависит от типа коллектива. В социальных общностях с низкой степенью интеграции и высокой степенью автономии различных уровней организации и свободы отдельных элементов (индивидов, групп) функции лидера выражены слабо. По мере развития потребности системы и самих индивидов в сложно организованных коллективных действиях и осознания этих потребностей в форме коллективных целей значение функций лидера и его институциональное обособление повышаются.

Институционализация лидирующих позиций отражается в понятии «формальное лидерство». Оно представляет собой приоритетное влияние руководителя на подчиненных, закрепленное с помощью норм и правил, основанное на общественной иерархии, месте в ролевых структурах.

Субъективная способность и готовность человека к выполнению роли лидера, а также признание за ним права на руководство со стороны членов группы (организации, общества) характеризуются понятием «неформальное лидерство».

Лидерство – это управленческий статус, социальная позиция, связанная с принятием властных решений. Она присуща различным формам социальной организации. Какова же природа этого феномена? Почему одни люди становятся лидерами, а другие довольствуются ролью исполнителей воли лидера?

Существуют несколько точек зрения для объяснения феномена лидерства. Одна из них состоит в подчеркивании выдающихся качеств личности, таких как превосходящие интеллектуальные дарования, обеспечивающие личности особое положение; компетентность; твердая воля; энергичность; незаурядные организаторские способности; умение нравиться людям и, особенно, готовность

брать на себя ответственность за принимаемые решения. К обязательным качествам современного, например, политического лидера, все чаще добавляют фотогеничность, ораторские способности и др.

В формировании и функционировании лидерства велика роль определенных социальных условий. Лидер во многом есть функция определенной ситуации. Иногда тот или иной человек становится лидером в результате субъективных ожиданий (экспектаций) его последователей или широких масс населения. Претенденты на лидирующие должности могут рассчитывать на успех лишь в случае совпадения их имиджа с ожиданиями большинства.

Одна из наиболее распространенных типологий лидерства восходит к учению М.Вебера о способах легитимации власти. В соответствии с описанной им типологией лидеров подразделяют на *традиционных* (вожди племен, монархи и т. п.) – их авторитет основан на обычае, традиции; *рационально-легитимных,* или *рутинных* – это лидеры, избранные демократическим путем; *харизматических,* наделенных, по мнению масс, выдающимися качествами, способностями к управлению.

В основе первого типа лидерства лежит привычка, второго – разум, третьего – вера и эмоции. Основоположник этой классификации М.Вебер уделял особое внимание анализу харизматического лидерства. Он оценивал лидера этого типа как важнейший двигатель, генератор революционного обновления общества в кризисные периоды, поскольку харизматический вождь и его авторитет не связаны с прошлым, способны мобилизовать массы на решение задач социального обновления. В относительно же спокойные периоды развития общество предпочитает рационально-легальное лидерство, оберегающее исторические традиции и осуществляющее необходимые реформы постепенно.

В истории многих государств наблюдается определенная последовательность в смене типов лидерства. Вождь-основатель (харизматик) сменяется традиционным лидером-охранителем, который, в свою очередь, уступает место реформатору-законодателю.

Следует заметить, что при всей важности природно-биологических, психофизиологических, интеллектуальных качеств личности в управлении большое значение имеет способность человека адекватно воспринимать действительность, видеть реальные проблемы, формулировать цели, ставить задачи и организовывать людей на их решение.

Управление любыми социальными институтами, организациями, предприятиями, трудовыми коллективами в своей основе представляет управление деятельностью, поведением конкретных индиви-

дов. Поэтому задача социального управления заключается в том, чтобы направить деятельность каждого индивида в сторону общественных целей и интересов, на достижение этих целей и реализацию интересов. Другими словами, управлять людьми означает включать их индивидуальные усилия в общую деятельность, соединять индивидуальные интересы с интересами общества, общности, организации, коллектива и т. п. Проблема социального управления, по своей сути, выступает как проблема согласования индивидуального и социального.

Однако управление людьми нельзя понимать как манипулирование, навязывание им идеалов и ориентиров, превращающих индивидов в пассивный объект внешнего воздействия. Эффективность управления во многом зависит от участия в нем самих индивидов, их социальной активности. Наиболее продуктивное включение индивида в общественную систему становится возможным в том случае, когда учитываются не только общественные, но и индивидуальные интересы конкретного человека, принимаются во внимание особенности его индивидуального бытия, учитываются потребности самореализации.

Такая индивидуализация – один из важных принципов социального управления. Он позволяет определить место и роль отдельного человека в социальной системе (социальной группе, коллективе, обществе в целом) в соответствии с его индивидуальными качествами и особенностями. Суть управленческих действий, вытекающая из данного принципа, состоит в том, чтобы каждый занимался своим делом, выполняя те социальные функции, которые больше всего отвечают его личным интересам и возможностям.

Принцип индивидуализации позволяет наиболее продуктивно использовать внутренние резервы человека в решении общих задач, ориентировать социальное управление на то, чтобы в регулировании общественных отношений учитывались индивидуальные возможности. Общество определяет лишь общую совокупность социальных ролей и функций, выбор и реализация которых в каждом конкретном случае зависит от самих индивидов, их способности и ориентаций.

Управлять деятельностью людей – значит видеть в них не пассивный объект воздействия, простых исполнителей указаний вышестоящих организаций, а самостоятельные субъекты, способные делать индивидуальный выбор, принимать решения. Социальное управление предполагает, с одной стороны, централизацию и координацию действий индивидов, подчинение их усилий общей воле, с другой – их индивидуальную предприимчивость и инициативу в выборе путей и средств решения общих задач, что обеспечивает эффективность социального регулирования, его гибкость и оперативность.

И напротив, мелочная опека людей, жесткая регламентация деятельности в трудовом коллективе, организации лишает их самостоятельности, снижает индивидуальную активность, гасит чувство собственного достоинства и личной значимости, что снижает эффективность социального управления.

В равной мере вредит делу и пренебрежение организационными формами регулирования. Если в первом случае управление сводится к администрированию, то во втором оно ведет к субъективизму. Совершенствование социального управления требует сочетания централизации и индивидуализации, дисциплины с инициативой людей. Так, система организации труда, которая была создана Ф.Тейлором и затем положена в основу управления производством, основана на стандартизации человека. В наши дни она все больше обнаруживает свою неэффективность, что побудило искать пути использования индивидуального фактора в сфере производства. В результате в западной социологии сформировалась «школа человеческих отношений в производстве» (Э.Мэйо и др.), в рамках которой разработан ряд рекомендаций, допускающих и стимулирующих использование индивидуальной активности работников для достижения более высокой производительности труда. Критикуя классическую теорию организации и управления за упрощенный взгляд на природу человеческого поведения в организации, стремление минимизировать роль человеческого фактора, явное предпочтение формализации отношений и иерархического строения организации, Э.Мэйо настаивает на необходимости «гуманизации» предложенных Ф.Тейлором методов организации производства. Он подвергает сомнению эффективность бюрократической формы управления и обосновывает необходимость внедрения методов обращения с работником как социально-психологическим существом. В ходе известных хоторнских экспериментов (1927 – 1932 гг.) Э.Мэйо пришел к выводу, что наряду с материальными стимулами большое значение для работников имеют психосоциальные факторы: сплоченность группы, взаимоотношения с руководством, удовлетворенность своим трудом и др.

С конца 40-х гг. теория человеческих отношений была подвергнута резкой критике за чрезмерный акцент на психологических аспектах личности рабочего, за недостаточное внимание к институциональным и властным отношениям на производстве, а также за рассмотрение трудовых отношений, прежде всего, как проблемы коммуникаций и руководства, чем согласования противоречивых интересов. Вместе с тем следует признать несомненную заслугу Мэйо: им было обосновано положение, что управленцы обязательно должны принимать во внимание человеческие и социальные аспекты ситуации на рабочем месте.

Одной из определяющих характеристик личности является ее социальная активность, которая особенно ярко проявляется в случаях выхода социального поведения за рамки формальных ситуативных требований и ролевых предписаний, то есть в явлениях надситуативной, сверхнормативной, надролевой активности. Именно такая активность отличает личность управленца от других членов сообщества.

Личности управленца, руководителя присуща способность воздействовать на других людей, выступающих объектом управления. Ее сущностные черты, в том числе профессиональные качества, представлены в других людях, в их социальном поведении, в профессиональной деятельности посредством формулируемых и доносимых до них управленческих решений и результатов их исполнения. При успешном решении управленческих задач коллективом авторитет руководителя и уверенность в своих силах возрастает, что существенно влияет на его карьерный рост и на благо управляемых.

Стиль управленческой деятельности руководителя

Стиль руководства представляет собой систематическое выражение личных качеств руководителя в его отношении к решению управленческих задач, в выборе способов достижения целей и во взаимодействии с подчиненными. При всем многообразии индивидуальных качеств руководителя (его культуры, профессиональной подготовки, психических особенностях и т. д.) они проявляются в управленческой деятельности в двух основных стилях руководства: *авторитарном,* при котором руководитель единолично принимает решения, не считаясь с мнением подчиненных (они лишь исполнители); и *демократическом*, при котором подчиненные привлекаются к выработке наиболее важных и общих решений.

Авторитарный стиль управления имеет разновидности: диктаторский стиль (руководитель решает сам, подчиненные исполняют решение под угрозой санкций); автократический (руководитель имеет в своем распоряжении обширный аппарат власти); бюрократический (авторитет руководителя покоится на формальных иерархических положениях системы); патриархальный (руководитель имеет авторитет «главы семьи», сотрудники неограниченно ему доверяют).

Демократический стиль тоже имеет свои варианты:

– коммуникационный (руководитель затрудняется в принятии решений и информирует сотрудников, последние задают вопросы, высказывают свои мнения, однако, в конце концов, должны следовать указаниям руководителя);

– консультативный (руководитель выдвигает проблему, указывает правовые, этические, исповедуемые коллективом ценности, а

сотрудники сами принимают решение, при этом руководитель сохраняет право вето). Важно иметь в виду, что поведение руководителя должно соответствовать ситуации, быть гибким. Умение применять тот или иной стиль управления является важным признаком уровня управленца.

Социальное управление есть отношение человека к человеку как субъекта к объекту: начальника – к подчиненному, офицера – к солдату, законодателя – к исполнителю и т. д. В этих случаях формой их взаимоотношений является дисциплина, то есть строгое регулирование, соблюдение иерархии между управляющим и управляемым. Понятно, что управляемый имеет ограниченную свободу действий. Право принятия решения предоставлено управляющему субъекту, поэтому связь между ним и объектом управления асимметрична, монологична, а не диалогична.

Но отношения между субъектом и объектом управления в различных сферах деятельности имеют специфику. Так, в сфере духовного производства удельный вес свободы выбора, инициативы, своеобразных особенностей людей несравненно выше, чем в сфере материального (например, промышленного) производства или на военной службе. В научных и политических коллективах роль управленческой иерархии гораздо меньше, а равенство, активность, свободная инициатива их членов значительно выше, чем в других сферах. И даже в тех случаях, когда в подобных коллективах существует яркий лидер, руководитель, организатор, эффективность его действий непосредственно связана с тем, в какой мере он способен установить с членами возглавляемого им – формально или неформально – творческого коллектива отношения общения, а не дисциплину приказа и команды.

Для эффективного социального управления важна способность управленца знать и учитывать мнение и отношение членов подчиненного коллектива к решаемым проблемам. Если иметь в виду выполнение управленческих функций главой государства, то для него, по идее, необходимо иметь научно обоснованную объективную информацию об общественном мнении, позволяющую своевременно корректировать управленческую деятельность в соответствии с динамикой мнений различных категорий населения. Как говорил один мудрец, когда цари удаляют общественное мнение от своих престолов, потом оно восседает на их гробницах. История многих государств мира, судьбы отдельных властителей, глав государств подтверждают справедливость этого суждения.

Одна из важных проблем современного российского общества – глубокий кризис существующих моделей управления перед усложнением социальных систем и ростом индивидуальной свободы. Рост обменов и социальных взаимодействий увеличивает свободу выбо-

ра индивида, которая коренным образом меняет отношения между начальником и подчиненным, уменьшает зависимость последнего от первого. Отношения власти трансформируются из классических, жестко иерархических, зависимых в «договорные», то есть относительно свободные. Однако применяемые в практике управления методы руководства все еще ориентируются на принудительные, властные взаимодействия. Подобное положение приводит к возникновению отношений и структур, параллельных власти.

Речь идет о постепенном обесценивании традиционных инструментов управления. Люди перестают воспринимать приказы и распоряжения, идущие сверху, как правила своего поведения в обществе. Возникает естественная реакция отторжения их и сопротивление им, стремление обойти, нарушить указания. Внизу складываются автономные по отношению к верхним слоям руководства властные отношения. Появляются трещины в общественном консенсусе: ценности, на которых основывается поведение властей, и ценности, лежащие в основе социальных действий исполнителей, расходятся. Поведение человека в таком обществе оказывается в противоречии с навязываемым ему типом тоталитарно-бюрократической социальности и становится в этом смысле фактически асоциальным, то есть аморальным с точки зрения официальной этики данного общества.

Одним и проявлений такой ситуации является утрата в системе управления исполнительской дисциплины, которая в рамках российского общества иллюстрируется массовой формой неисполнения федерального законодательства. Показательны на этот счет данные мониторингового исследования, осуществляемого по общероссийской репрезентативной выборке Социологическим центром Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, представленные в таблице 1.

Таблица 1

Оценки исполнения законов

(в % от количества опрошенного населения)

Варианты ответа	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Законы, регулирующие экономику:						
в основном исполняются	5,5	4,4	18,6	21,9	20,6	17,4
в основном не исполняются	73,4	80,0	52,0	49,8	51,0	50,7
затруднились ответить	21,1	15,6	29,4	28,3	28,4	31,9
Законы об охране социальных прав граждан:						
в основном исполняются	7,2	6,0	24,8	22,6	27,9	22,4
в основном не исполняются	80,8	84,0	54,3	57,3	51,3	56,0
затруднились ответить	12,0	10,0	20,9	20,1	20,8	21,6

Кризис управления в современном российском обществе приобрел системные черты и поразил многие сферы жизнедеятельности. Это, прежде всего, кризис традиционных, архаических моделей управления обществом. Он выражается в дезинтеграции гражданского порядка, упадке социальной дисциплины, вырождении лидеров и усилении процессов отчуждения граждан от властей.

Однако проблема кризиса не есть нечто катастрофическое для общественного сознания и научной мысли, а закономерное, поддающееся изучению, а значит, корректировке и преодолению, явление. Кризис в системе социального управления – это, главным образом, кризис бюрократический, кризис традиционных моделей управления, кризис устаревшего ныне типа взаимодействия государства и общества, государства и человека, который вызывает необходимость радикальной переоценки авторитарной и самодовлеющей роли государства в общественной организации.

История России свидетельствует о тесном слиянии бюрократии как административного феномена или как типа организации с политической властью. Недавние исторические этапы политического времени свидетельствуют о том, что именно в недрах бюрократии рождались крупнейшие лидеры государства. Сталин делал свою карьеру через партийные структуры и прежде, чем достичь высшего руководящего поста в стране, сумел аккумулировать через функции генерального секретаря партии функции государственной бюрократии. Даже то, что сама власть во времена его правления приняла харизматический характер, не мешало ей слиться с бюрократией. Именно в бюрократическом аппарате Сталин видел прочнейший фундамент власти.

Дальнейшая советская история убедительно доказывает верность постулата, что харизма может исчезнуть или исчерпать себя со смертью диктатора, Но, несмотря на это, прежняя конфигурация власти легко восстанавливается благодаря бюрократии. Даже ниспровергатель культа личности Сталина Н.С.Хрущев получил власть только в результате поддержки большинства структур, которые контролировали бюрократический аппарат. Они же сняли его с должности. Та же ситуация сильной бюрократии, диктующей новой власти правила игры, повторилась и на начальной, номенклатурно-бюрократической стадии перестройки в России. И сегодня российские чиновники образуют сплоченную статусную группу, которая во многих случаях может противодействовать любим планам президента, не отвечающим их собственным интересам.

Источник влияния и власти бюрократии следует искать в ее социальной функции, точнее, в связи с этой функцией. Бюрократия воплощает порядок в хаосе противоречивых тенденций, утверждает

централизм против центробежных сил, организацию – против анархии, в чем так или иначе заинтересованы все члены общества. Никто не хочет бессильной власти. Это и есть – в самом общем виде – источник влияния бюрократии. Проблема, однако, в том, что по мере выполнения этой, несомненно, необходимой обществу функции бюрократия начинает подавлять все иные функции и их носителей, начинает работать «на себя». Если власть, ее аппарат, ее организация становятся самоценными, ориентированными на самосохранение, то функции управления становятся средством воспроизводства власти, общественные же цели отступают перед самоцелями власти.

Важным фактором эффективности социального управления является ценностное сознание его участников. В управленческой практике ценности не только проверяются, но в ней они и рождаются, формируются. Поэтому в коллективных формах деятельности многое зависит от личности руководителя, более опытного участника, когда он не только управляет, распоряжается, командует, но и передает соучастникам деятельности свое к ней отношение, то есть практически приобщает их к своим ценностям – нравственным, эстетическим, гражданским.

Следует отметить и такую важную особенность в функциональном поведении личности управленца как уровень корпоративной культуры, под которым подразумевается приверженность доминирующей системе ценностей и практик, через которые реализуются корпоративная стратегия организации, фирмы и т. п. Успешные компании – это компании с сильной корпоративной стратегией, «жесткой» культурой. Люди, возглавляющие такие компании, – личности незаурядные.

Одним из важнейших качеств руководителя является авторитет, необходимый в его отношениях с подчиненным ему коллективом. Авторитет – способ властвования, основанный на уважении и исключающий конфликт между руководящей волей и подчиненными ей. Авторитет – явление противоречивое: чем несовершеннее, слабее правовая система, нормативная база, регулирующая отношения между людьми, тем более влиятелен феномен авторитета. В организациях, построенных на единоличном руководстве, только руководитель должен быть источником непосредственных распоряжений для подчиненных. Последствия нарушения этого принципа отражает французская поговорка: «Deux orders – de'sordre» (два порядка – беспорядок). Только перед ним должны нести ответственность за свою деятельность служащие данной организации или члены трудового коллектива. Наличие другого источника, из которого могло бы исходить подобного рода распорядительство, приводит к расколу коллектива и дезорганизует его работу.

Однако распоряжения, отдаваемые подчиненным (служебное поручение), могут по-разному восприниматься служащими: либо как приказ, исполнение которого обеспечивается возможностью применения наказания, административного взыскания, либо как инициатива руководителя, вовремя найденная им, направленная на решение стоящих перед коллективом задач, и воспринимаемая получившими распоряжение как правильное управленческое решение. В таком качестве управленческие поручения могут выступать лишь тогда, когда лицо, их дающее, пользуется не только надлежащим авторитетом (занимает определенную должность), но и личным. Их совпадение делает авторитет руководителя действительным.

Что касается авторитета формального, вытекающего из занимаемой руководителем должности, из права давать распоряжения и применять меры административного воздействия для обеспечения выполнения таких распоряжений, – это относительно простой вопрос. Он урегулирован правовыми предписаниями, определяющими положение руководителя. Значительно сложнее вопрос о личном авторитете. Такой авторитет складывается из нескольких составляющих: а) наличия у руководителя ясной программы деятельности, концепции работы органа; б) личной компетентности, знания проблем, связанных с реализацией программы и готовности нести ответственность за методы и результаты работы; в) умелого подхода к подчиненному персоналу (сочетать доброжелательность с требовательностью и справедливостью).

При отсутствии действительного авторитета у управленца, как правило, проявляется волюнтаризм – способ управления, не учитывающий всей сложности реальной действительности, совокупности различных интересов и целей членов сообщества и ориентирующийся исключительно на субъективные желания и произвольные решения принимающего управленческие решения руководителя.

В современном российском обществе на этапе его реформирования особое внимание уделяется такой категории управленцев как государственные служащие. Исследования Социологического центра РАГС показывают, что российское население хотело бы видеть в государственном служащем управленца, обладающего следующими основными характеристиками: высоким профессионализмом; знанием реальной жизни; высоким уровнем личной культуры; порядочностью и высокой нравственностью; вниманием и чуткостью к простым людям; скромностью в личной жизни; патриотизмом, защитой интересов своей страны; нетерпимостью к нарушителям законов и норм общественной жизни и, что особенно важно, неподкупностью.

Люди не приемлют в государственном служащем следующие черты: цинизм; лицемерие; эгоизм; амбициозность; черствость по отно-

шению к людям; продажность; стремление к личному обогащению; игнорирование интересов общества; непрофессионализм; взяточничество; злоупотребление служебным положением; личная нескромность и нравственная распущенность.

Социально приемлемый имидж государственного служащего в современной России подразумевает управленца, стоящего на страже интересов государства и общества, учитывающего интересы простых людей. Это человек высокой морали и деловитости. Он доступен для общения, открыт, демократичен, не склонен злоупотреблять должностным положением. Долг и честь не позволяют ему втягиваться в сомнительные или скандальные истории, подрывающие его достоинство и достоинство государства, которому он служит. Это профессионал, социально и гуманитарно ориентированный специалист, выступающий сторонником проведения хорошо подготовленных безболезненных для большинства людей реформ, которые должны быть конструктивными и минимально разрушительными. В то же время он нуждается в общественном признании своего труда, высоко его ценит и рассчитывает на достойное вознаграждение, в том числе в форме законных привилегий.

Управленческая социальная практика показывает, что главным фактором успеха в этом деле являются не технологии, а люди, их организационная культура, представляющая собой систему формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов. Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и работников на общие цели и повышающий степень идентификации сотрудников с организацией.

Корпоративная культура все более осознается не только как ритуалы, имидж и протокол, а как разделение общих целей и ценностей, общей миссии, общего смысла. Идеальная организация это организация, в которой личные цели сотрудников и цели организации совпадают. Достижение такого уровня и состояния организации во многом зависит от личности управленца.