



УДК 32

ПОЛИТИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РОССИИ

О. Е. Чуйков

Чуйков Олег Евгеньевич, кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Курский государственный университет, chuikov-ru@mail.ru

В данной статье рассмотрены: процесс идентификации и определение целей, средства и методы, с помощью которых лидерам удается заручиться поддержкой аппарата управления и населения. Выявлены подходы к определению понятия «лидерство», которые имеют место как в зарубежной политической науке, так и в российской. Рассмотрен политический феномен лидерства, процесс его развития в системе государственного и муниципального управления. Выявлены психологические, социальные, политические составляющие элементы лидерства, основные модели лидерства. Определены проблемы лидерства и реализации лидерских качеств в современном российском государстве и рассмотрены перспективы модернизации модели политического лидерства в России.

Ключевые слова: политическое лидерство, модели лидерства, руководитель, государственное и муниципальное управление, харизма, солидарность.

Political Leadership in the Modern System of State Administration of Russia

О. Е. Chuikov

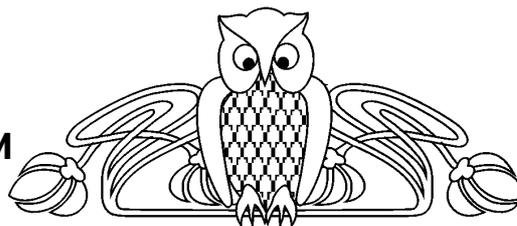
Oleg E. Chuikov, <https://orcid.org/0000-0001-9616-2220>, Kursk State University, 33, Radishcheva Str., Kursk, 305000, Russia, chuikov-ru@mail.ru

This article deals with such aspects as the identification and definition of goals, means and methods by which leaders manage to enlist the support of the administration and the population. The article reveals the approaches to the definition of the concept of "leadership", which take place both in foreign political science and in Russia. The political phenomenon of leadership, the process of its development in the system of state and municipal government are described. Psychological, social, political components of leadership, basic models of leadership are revealed. The problems of leadership and implementation of leadership qualities in the modern Russian state are identified and the prospects of modernization of the model of political leadership in Russia are considered.

Key words: political leadership, leadership models, leader, state and municipal management, charisma, solidarity.

DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2018-18-4-463-465>

Проблема формирования и развития лидерства была и остается актуальной как для зарубежной, так и для отечественной науки. Лидерство в контексте государственного управления рассматривалась В. Парето, Г. Лассуэллом; причины формирования лидерских качеств исследо-



вал Р. Каттел. Рассматривая теорию лидерства, нельзя не отметить большого вклада в неё таких исследователей, как Курт Левин, который сформулировал методы управления и стили лидерства, рассматривал проблему разрешения конфликтов¹.

Лидерство, как отметил Р. Л. Кричевский, – психологический феномен, порождённый системой неформальных отношений². Упорядочение отдельных элементов такой системы достигается через вертикальное управление-подчинение и горизонтальные связи распределения полномочий. Связь выстраивается в управленческую пирамиду, вершиной которой и является лидер. При этом лидер признаётся составной частью группы только после того, как докажет свою компетентность и надёжность.

Лидер обладает способностью влиять на людей, что позволяет ему оперировать властью и авторитетом своих последователей. Проявляется закон синергии. Как отмечают исследователи, именно власть связей приобретает одно из главенствующих значений любой эффективной системы. Для организации, работающей на основе эффективного лидерства, это означает большой потенциал к быстрому достижению целей. Главное в такой системе – обеспечить инновационное направление сотрудников и воспроизводство лидеров на всех «этажах». Необходимость данных условий в современных системах управления описана кратко, но ёмкой фразой в научной работе С. В. Васильева, А. И. Жуковского и К. Цуркера: «Лидерство в каждом, приводящее к лидерству организации»³. Также они отметили, что возникшая модель лидерского управления способна обеспечить организации гибкость и устойчивость в условиях риска и изменений.

Рассматривая типологию лидерства, следует отметить классификацию профессора Б. Д. Парыгина, в основе которой лежат три критерия: содержание, стиль и характер деятельности. Данная типология была разработана на основе понимания того, что каждый лидер имеет свой стиль управления и принятия решений. По содержательному критерию существуют лидеры-вдохновители, лидеры-исполнители и лидеры-организаторы; по стилю – авторитарные лидеры, демократические и пассивные, а по характеру деятельности – универсальный тип лидера, постоянно проявляющий лидерские качества, и ситуативный. Смысл определений понятен из названий и вполне себя оправдывает⁴.



Эффективное лидерство в какой-либо сфере деятельности возможно при условии, что лидер будет не только соответствовать вышеназванным требованиям, но и придерживаться основных принципов лидерства: доверие, постановка разумных задач и рациональное использование сотрудников и ресурсов, создание мотивации и подача правильного примера ведения дел.

В системе государственного управления существуют конкретные условия, определяющие возможность развития лидерства. Во-первых, это ситуация, для решения которой необходим прорыв вперёд. Во-вторых, это личность, имеющая потенциал стать во главе и взять на себя всю ответственность. Третьим, обязательным, фактором является группа последователей с налаженной прямой и обратной связью⁵.

В государственном управлении лидерство является особо важным фактором, поскольку без первых лиц невозможны серьёзные преобразования в каком-либо вопросе. При этом лидерская группа государственных управленцев самая малочисленная, что делает её ещё более значимой, а требования к лидерам данной категории – более высокими.

Другими словами, государственный служащий, по мнению граждан России, должен, в первую очередь, учитывать человеческий фактор и совершать гуманные поступки.

Со стороны профессиональной деятельности лидерские качества государственного и муниципального управляющего имеют более постоянный характер по сравнению с иными сферами деятельности. По мнению исследователей М. Белбина, Е. С., Жарикова и других, эффективность работы управленца обусловлена его решительностью и устойчивостью, уважением к подчинённым, умением вести за собой людей, не применяя прямых команд⁶.

Лидер также обязан быть стратегом. Требования к лидеру в системе государственного и муниципального управления много, и исполнить их достаточно сложно. Неудивительно, что есть случаи нарушения и несоответствия ожиданиям от управленцев. Тогда возникает вопрос: «А нужны ли вообще настоящие лидеры в государственном управлении или только посредственности и исполнители?». Ведь так тяжело добиться сочетания в одном человеке всех необходимых качеств, опыта и знаний... Как известно, не имея чёткого и контролируемого направления, невозможно прийти к чему-то стоящему. Посредственный исполнитель не сможет задать точный курс, правильно распределять ресурсы и полномочия, осуществить контроль и нести персональную ответственность.

В XXI в. государственное управление претерпит кризис лидерства. Требуется новая модель лидерства, основанная на принципе командной деятельности. Произойдёт отказ от авторитарной модели, на место которой встанет

солидерство. Управляющим придётся сделать сознательный шаг к отказу от части своих полномочий, а организации в целом переживут структурные перестройки.

В авторитарной модели нет чёткой взаимосвязи и достаточного понимания между элементами системы управления; возможна деполитизация населения. С позиции самого лидера руководитель сам решает проблемы и принимает решения, используя либо самостоятельно накопленную информацию, либо информацию, предоставленную подчинёнными. При этом подчинённые не участвуют в процессе анализа и принятия решения. Практически субъективное управление малоэффективно и увеличивает шансы на ошибку. Формируется харизматическое правосознание, закон может быть противоположен справедливости⁷.

Солидерство же, наоборот, основано на распределении обязанностей и власти по принятию решений. Положительных аспектов несколько: во-первых, снижается риск, ситуация рассматривается с разных сторон и разнопрофильными специалистами, увеличивается скорость и точность исполнения; во-вторых, подчинённые чувствуют себя не просто «поисковиками» информации, ни за что практически не отвечающими, а непосредственно принимают участие, наделены долей власти и несут ответственность, что является хорошим стимулом к эффективной профессиональной деятельности.

Следует предположить появление в системе государственного управления России смешанной модели, сочетающей авторитарные и демократические основы, в том числе и солидерство. Лидер, как и в авторитарной модели, будет высокоответственным, рассудительным и надёжным управленцем. При этом вместо централизации власти в такой модели произойдёт распределение полномочий, как в демократической, но с некоторыми поправками: для большей эффективности на каждом уровне управления также появится свой лидер⁸. Такая модель в государственном и муниципальном управлении может по праву считаться результатом сложения опыта ни одного поколения лидеров, отображением исторических традиций и являться, возможно, наиболее эффективной в будущем.

В государственном управлении на протяжении долгого времени сформировался ряд проблем⁹, которые, очевидно, не дают возможности появления в политической системе новых эффективных лидеров, а если такая возможность есть, то она обуславливается больше популистскими целями, нежели стремлением повышения качества управления страной. Сложившаяся политическая система унаследовала «пороки» советской управленческой модели, а именно старение кадров высших эшелонов власти. Лидеры парламентских партий, главы ведомств, Центризбирком, в общем «политбюро РФ» на 75% состоят из



лиц старше 60 лет. В Совете Федерации из 170 депутатов 76 – пенсионеры¹⁰. У руководства высшими государственными органами в России стоят преимущественно пенсионеры. Конечно, в политике главное не возраст, а опыт и умение работать на благо своей страны. Сразу возникают вопросы: а способны ли все «чиновники-пенсионеры» продуктивно работать? и где наработать опыт молодым управленцам, если большинство социальных лифтов не работает? Такая же ситуация происходит и на муниципальном уровне управления. Сложилась уже «новая» традиция «завещания» своих постов и должностей родственникам и друзьям. Какими хотят видеть лидеров наши граждане, давно уже понятно. Проведено множество исследований и социологических опросов. А вот каким образом эти чаяния будут воплощать представители власти? И будут ли воплощать вообще? Данные вопросы остаются открытыми.

Политическое лидерство в современной системе государственного управления – это гибкий инструмент эффективной организации управленческого процесса. Лидер должен действовать в зависимости от ситуации, применяя смешанный подход к решению, находить выход в ситуациях неопределённости или повышенного риска. Наибольшего результата чаще всего получается добиться харизматическому лидеру, за которым идут последователи, а он, в свою очередь, действует в зависимости от ситуации, применяя смешанный подход к решению политических задач. В ситуациях неопределённости или повышенного риска такой лидер наиболее вероятно найдёт решение. Большую роль в повышении эффективности играет и делегирование полномочий, наличие лидеров на каждом «этаже» системы государственного управления. Также назрела необходимость дальнейшего развития системы ротации кадров в сфере государственного управления в пользу увеличения количества профессиональных, компетентных руководителей.

Примечания

- ¹ См.: Lewin K. Field Theory and Experiment in Social Psychology : Concepts and Methods // American Journal of Social Psychology. 1939. № 44. P. 873–884.
- ² См.: Кричевский Р. Л. Если вы руководитель : элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М. : Дело, 2017. С. 56.
- ³ Васильев С. В., Жуковский А. И., Цуркер К. Эффективность работы организаций государственного и муниципального управления и их служащих. Великий Новгород : Знание, 2002. С. 25.
- ⁴ См.: Парыгин П. Д. Лидерство как инструмент интеграции общности // Социальная психология в трудах отечественных психологов : хрестоматия. СПб. : Питер, 2000. С. 221–234.
- ⁵ См.: Еропкина А., Сидорова Н. Имидж руководителя. М. : ОЛМА-ПРЕСС, 2017. С. 19.
- ⁶ См.: Соколова Е. А. Лидерские качества в профессиональной деятельности менеджера государственного и муниципального управления // Сибирский педагогический журнал. 2017. № 4. С. 11.
- ⁷ См.: Чуйков О. Е. Традиции российской государственности и их влияние на современное государственное управление // Изв. ЮЗГУ. Сер. История и право. 2017. Т. 7, № 2 (23). С. 102.
- ⁸ См.: Альбеков К. А. Политическое лидерство в контексте повышения эффективности государственной власти // Современная политология : проблемы, поиски, решения : сб. науч. тр. Ростов н/Д : Изд-во СКАГС, 2016. С. 28.
- ⁹ См.: Шестов Н. И., Вилков А. А. Ценностные основания рекрутирования современных российских элит : проблемы и перспективы // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2015. Т. 15, вып. 3. С. 86–91.
- ¹⁰ См.: Цепляев В. Кто правит Россией? Средний возраст чиновников и депутатов // Аргументы и Факты. № 18. 29.04.2017. URL: http://www.aif.ru/politics/russia/kto_pravit_rossiey_aif_uznal_sredniy_vozrast_chinovnikov_i_deputatov (дата обращения: 16.05.2018).

Образец для цитирования:

Чуйков О. Е. Политическое лидерство в современной системе государственного управления России // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2018. Т. 18, вып. 4. С. 463–465. DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2018-18-4-463-465>.

Cite this article as:

Chuiikov O. E. Political Leadership in the Modern System of State Administration of Russia. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Sociology. Politology*, 2018, vol. 18, iss. 4, pp. 463–465 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2018-18-4-463-465>.