

# **Тема: «История развития лидерства в России»**

Для российских организаций тема лидерства имеет особую важность. По опыту работы с нашими российскими клиентами мы знаем, что суть функциональных изменений, например корректировки стратегии или организационной структуры, часто довольно очевидна или легко определима: структурные конкурентные преимущества, равно как и слабости российских организаций хорошо известны.

Проблема лидерства становится особенно важной еще и потому, что российским организациям все чаще приходится сталкиваться с иностранными конкурентами как на российском, так и на зарубежных рынках. При этом у международных компаний есть не только преимущество в области функционального менеджмента — у них за плечами еще и многолетний опыт осмысления и развития лидерского потенциала. Настал момент, когда российским предприятиям, желающим сохранить и укрепить свою конкурентоспособность, нужно начинать систематически работать над развитием лидерства.

«Лидерство — это искусство заставлять других делать то, что ты хочешь, так, чтобы они думали, будто сами хотят делать это»  
(Дуайт Эйзенхауэр)

Чувство перспективы — у лидеров очень развито это чувство, или, иначе говоря, видение того, к чему нужно стремиться, в каком направлении двигаться и как — хотя бы в принципе — достичь цели.

Опыт работы с лидерами самых успешных организаций позволяет нам говорить о нескольких качествах и характеристиках как ключевых для понимания лидерства.

Лидерство- это умение добиться своего, воздействовать на людей и, руководя ими, находить единственно верное соотношение между приказами и убеждением. Лидерство настолько же зависит от способности мотивировать сотрудников, как и от умения приказывать. В жизни любой компании бывают моменты, когда без приказов и вертикального контроля не обойтись (например, если компания находится в кризисе), однако лидерство, основанное на мотивировании сотрудников и стимулировании инициативы снизу, как правило, оказывает более длительный положительный эффект.

Лидер должен быть настойчивым — никогда не сдаваться, в случае неудачи предпринимать новые попытки. Многие известные лидеры претерпели разного рода трудности на том или ином этапе своей карьеры, но успех, им принесла именно способность снова вставать на ноги после поражений.

Проявлять терпение, умение ждать подходящего момента, не спеша продумывать все последующие шаги - эта способность особенно важна при построении нового бизнеса или управлении быстрорастущей организации, когда нужно выбрать правильную стратегию захвата рынка.

Проблема развития лидерства в организации не сводится к развитию отдельных избранных личностей. Выдающиеся лидеры, способные вести за собой всю организацию, появляются редко, и опыт многих компаний показывает, что, в конце концов успех определяется широтой и глубиной распространения лидерских качеств в организации и ее лидерским потенциалом в целом.



Признав саму возможность развития лидерства в организации, нужно понять, какие лидерские качества необходимо развивать, как перестроить систему развития персонала, культуру организации в целом, чтобы вовремя выявлять будущих лидеров, воспитывать их, продвигать по служебной лестнице и удерживать в организации. Некоторые самые успешные международные компании славятся не только своими великими руководителями, но и умением развивать людей на всех уровнях организации и превращать их в лидеров.

Россия обладает мощным лидерским потенциалом — необходимым «сырьем» для выращивания лидеров. Нельзя не поражаться тому, что за десятилетия плановой экономики в стране не погиб дух предпринимательства. Время, прошедшее после распада СССР, показало, что в России есть лидеры, которые могут формировать и развивать крупные компании, способные конкурировать на глобальном рынке.

Сдаваться, отступать перед сложностями или признавать, что «этого сделать нельзя», — не в характере российских бизнесменов. В отличие от многих западных бизнес-лидеров, россияне часто являются и основными акционерами возглавляемых компаний и потому искренне заинтересованы в инициативах по повышению стоимости бизнеса, в разного рода изменениях, улучшениях и экспериментах.

Можно выделить ряд российских особенностей, осложняющих развитие лидерских качеств:

- доминирование личных отношений над профессиональными.
- неумение работать в команде.
- чрезмерный контроль и нечеткое распределение обязанностей.
- отсутствие опыта и культуры развития персонала.

Рассмотрим лидерство на уровне малой группы, объединенной политическими интересами. Здесь происходит интеграция групповой деятельности, в которой лидер направляет и организует действия группы, предъявляющей к личности лидера определенные требования: способность принимать решения, брать на себя ответственность, находить оптимальный способ удовлетворения группового интереса и др.

Лидерство на государственном уровне, можно определить как способ организации и осуществления власти в условиях демократического развития общества, дифференциации социальных слоев на основе экономического положения и соответствующего политического сознания. Политическое лидерство на этом уровне предполагает взаимное удовлетворение интересов как лидера, так и общества, поэтому ориентация на социальное партнерство входит в систему политических ценностей общества.

В экстремальных условиях функционирования общества возникает необходимость в появлении политического лидера национального масштаба, обладающего следующими качествами:

- умение формулировать цели, программы, идеологии в условиях, когда утеряны старые ориентиры, общество расколото, в нем царят апатия и анархия;
- способность персонифицировать фундаментальные национальные ценности для конкретного исторического периода;
- готовность выходить за рамки бюрократических процедур при принятии решений в экстремальной ситуации;
- способность связать базисные национальные интересы с историей страны, традициями современного и предшествующих поколений;
- искусство создавать принципиально новую модель поведения и мышления, которая будет распространяться от элиты на все общество;
- умение внушить веру и оптимизм нации, помочь ей преодолеть неуверенность, комплекс вины и неполноценности.

Различают стили политического лидерства, которые классифицируются по технологии выработки и принятия лидером решений. Так авторитарный стиль лидерства ориентирован на единоличное принятие решений. Демократический стиль опирается на инициирование активности своих сторонников, их участие в процессе управления.



Среди общезначимых функций лидеров в современной России выделяются следующие:

- интегративная - объединение и согласование различных групп интересов на основе базовых ценностей и идеалов, признанных всем обществом;
- ориентационная - выработка политического курса, отражающего тенденции прогресса и потребности групп населения;
- инструментальная - определение способов и методов решения поставленных перед обществом задач;
- мобилизационная - инициирование необходимых изменений с помощью создания развитых стимулов для населения;
- коммуникативная - обеспечение устойчивых форм политической самоорганизации на основе тесных контактов с общественностью, различными организациями, группами и слоями;
- функция гаранта справедливости, законности и порядка (от произвола бюрократии, беззакония, нарушения прав и свобод личности)

Главная особенность в процессе формирования современного политического лидерства в России заключается в том, что оно, с одной стороны, приобрело некоторые черты, характерные политическим лидерам демократических государств, а с другой - унаследовало черты, свойственные лидерам номенклатурной системы.

Одной из проблем российского общества является выявление номинального и фактического политического лидерства. Значительную роль и при демократических режимах в формировании государственной политики нередко играют неофициальные советники высших должностных лиц, которых часто называют «серыми кардиналами». Среди них люди, не занимающие официальных постов, но имеющие доступ к ключевым политическим фигурам, а также действительные политические лидеры, которые по своему влиянию могут превосходить иных министров и других официальных лиц.

В российском обществе в настоящее время складывается новая политическая ситуация. С одной стороны, продолжают существовать немало руководителей, не обладающих качествами политических лидеров. Часть из них была «рекрутирована» еще в дореформенное время, часть позднее, по старой технологии. Сосредоточив в своих руках власть на разных уровнях, эти люди не пользуются у граждан политическим авторитетом. С другой стороны, в руководстве на первые позиции выдвинулись люди, обладающие качествами лидеров.