

С. Н. Макаров

СПЕЦИФИКА ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА В ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Рассматриваются проблемы организационного лидерства в органах исполнительной власти. Анализируется лидерское управление на основе преобразующей концепции лидерства. Прослеживается зависимость факторов, обуславливающих категорию лидерства, от статусных характеристик субъекта и объекта управления.

This article analyses the problems of organizational leadership in executive bodies. The author considers leadership-based management on the basis of the reforming leadership concept and establishes the dependence of factors defining the category of leadership on the status characteristics of the agent and object of management.

Ключевые слова: лидерство, государственное управление, статусные характеристики субъекта управления.

Key words: leadership, public administration, status characteristics of management agent.

Проблема качества государственного управления всегда была актуальной, поскольку от умелого, грамотного, основанного на данных науки властного воздействия на социальные процессы зависело и зависит, насколько успешно развивается общество, все его подсистемы. В современных условиях функционирования российского общества акцент все в большей мере делается на персонифицированную ответственность субъекта управления, в нашем случае – работника аппарата, чиновника. Рассматривая систему исполнительной власти как организационную структуру, остановимся на особенностях осуществления взаимодействий «руководитель – подчиненные», проанализируем специфику проявления такого феномена, как лидерство.

Подобный подход представляется обоснованным в силу того, что в органах исполнительной власти лидерский статус предполагает большую социальную ответственность управленцев вследствие особого вида их деятельности. Она заключается в предоставлении населению многообразных услуг, в которых в той или иной мере выражается воля всего государства. Поэтому для исследования лидерской составляющей управления в структурах исполнительной власти в качестве основной модели целесообразно, на наш взгляд, использование концептуальных положений о преобразующем лидерстве, предложенных М. Бассом и Б. Аволио [1, с. 271 – 274].

Было проведено диагностирование различных аспектов лидерства в ходе анкетирования сотрудников органов исполнительной власти. Опрос осуществлялся на основе квотной выборки 385 человек (специалисты различных категорий), а также экспертного интервьюирования 50 руководителей.

Все респонденты подчеркивали значимость предложенных факторов (тот фактор наиболее весом, среднее значение которого меньше). Распределение составляющей лидерской компоненты в управлении по значимости представлено на рисунках 1, 2, где видно, насколько отличаются взгляды на лидерство тех, кто находится в подчинении, от позиции тех, кто наделен властными полномочиями. Ставя на первое место умение руководителя добиваться от подчиненных сверхусилий для достижения поставленной перед организацией цели, эксперты подчеркивают такую составляющую управленческой деятельности, которая признается исследователями как природная данность человека [2, с. 118].

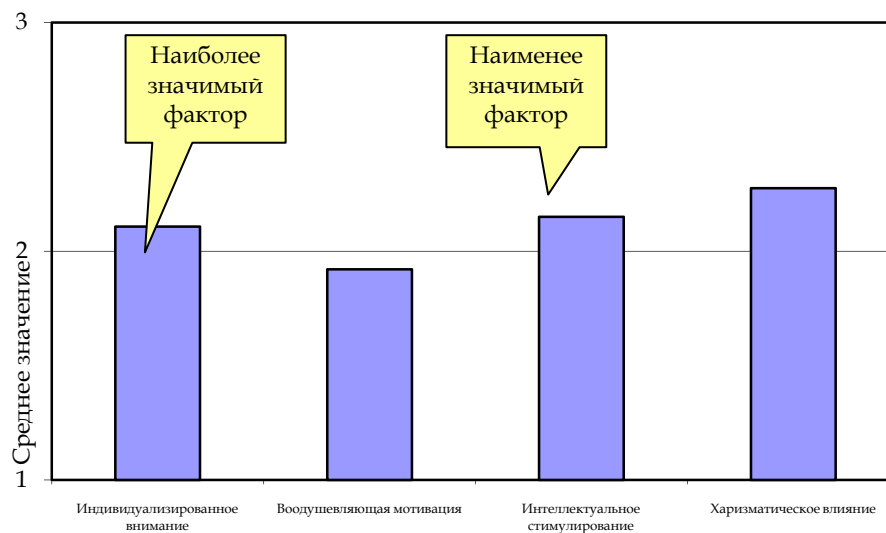


Рис. 1. Средние значения факторов (респонденты-специалисты)

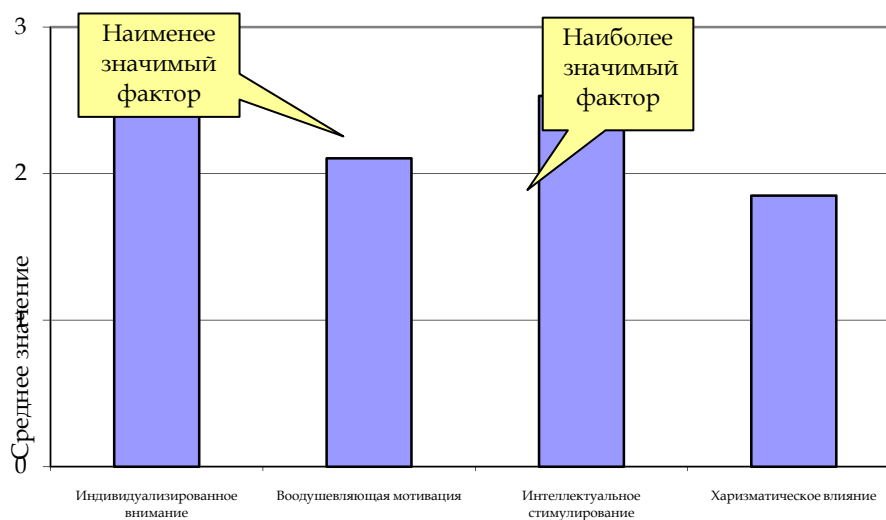


Рис. 2. Средние значения факторов (респонденты-эксперты)

Рассматривая процесс управленческой деятельности с позиций объекта управления, выдвигая на первое место фактора «воодушевляющая мотивация» можно расценивать как восприятие проявления харизматических свойств руководителя его подчиненными. Однако такая трактовка не может быть принята исходя из операционализации этих двух понятий (факторов). Фактор «воодушевляющая мотивация» интерпретируется как убеждение сотрудников в необходимости данной деятельности, а харизматическое влияние лидера базируется на феномене групповой персонификации идеалов сотрудников на стадии сплочения коллектива [3, с. 31].

Интересна и тенденция дальнейшего распределения факторов. Эксперты (руководители) в выборе своей управленческой стратегии полагаются в основном на инструменты эмоционального влияния, оставляя фактор интеллектуального стимулирования на последнем месте по степени значимости. Для специалистов эмоциональная составляющая также имеет приоритетное значение, хотя интеллектуальный элемент лидерского управления и вынесен данной группой респондентов на предпоследнее место (рис. 1, 2).

Представляется необходимым более детально проанализировать полученные данные с точки зрения выявления статусных характеристик сотрудников управленческих структур. Это диктуется, в частности, подвижностью определяющих качеств лидерства, так как, будучи социально-психологическим явлением, оно подвержено значительному влиянию личностных качеств субъектов и объектов управления. К статусным характеристикам нами были отнесены пол и возраст. К сожалению, гендерная принадлежность участников процесса управления зачастую явно недостаточно принимается во внимание. Это во многом обусловлено теми стереотипами, которые сформировались в обществе относительно женщины-руководителя. Тем не менее сейчас наблюда-

ется процесс, когда женщины начинают занимать весьма ответственные посты в социальных организациях разного уровня и функционального назначения. Органы исполнительной власти не являются исключением [4, с. 84]. Кроме того, важно помнить, что деятельность руководителя всегда осуществляется в ходе постоянного взаимодействия с подчиненными, а совокупность служащих неоднородна по своему гендерному составу. Это ставит перед руководителем дополнительные задачи, связанные с установлением межличностных отношений, которые способствовали бы наиболее эффективному функционированию организации. Итак, для определения гендерных приоритетов, связанных с категорией организационного лидерства, целесообразно провести анализ зависимости каждого из факторов от половой принадлежности респондентов. Для наиболее полного отображения зависимости факторов от гендерных особенностей опрашиваемых служащих структур исполнительной власти анализ выполняется с сопоставлением равнозначных категорий (факторов) в опросах специалистов (табл. 1) и экспертов (табл. 2) на основе средних значений зависимостей.

Таблица 1

**Зависимость факторов лидерского управления
от гендерных особенностей респондентов-специалистов**

Фактор	Мужчины	Женщины
Индивидуализированное внимание	2↑	2,21↑
Воодушевляющая мотивация	1,9	1,9
Интеллектуальное стимулирование	2,13	2,17
Харизматическое влияние	2,26↓	2,28↑

Примечание: стрелками обозначены тенденции развития признаков.

Таблица 2

**Зависимость факторов лидерского управления
от гендерных особенностей респондентов-экспертов**

Фактор	Мужчины	Женщины
Индивидуализированное внимание	2,48	2,23
Воодушевляющая мотивация	2↑	2,12↓
Интеллектуальное стимулирование	2,57	2,4↑
Харизматическое влияние	1,7↓	1,7↕

Примечание: стрелками обозначены тенденции развития признаков.

Рассматривая категорию индивидуализированного внимания и ее зависимость от пола респондентов, в анкетах специалистов прослеживается тенденция, согласно которой наибольшее предпочтение этот фактор вызывает у мужчин (среднее значение признака – 2). Однако характер направленности признака имеет тенденцию к угасанию (табл. 1). Женщины же придерживаются мнения, что учет сильных и слабых сторон сотрудников, проявление интереса к другим, развитие двустороннего обмена мнениями – не столь важные элементы в управлении. Элемент индивидуализированного внимания у мужчин-экспертов имеет среднее значение 2,48, а у женщин – 2,23 (табл. 2). Руководители-мужчины в сравнении женщинами не считают данный фактор определяющим в управленческой деятельности, хотя и не отрицают необходимость его наличия в системе отношений «руководитель – подчиненный».

Второй фактор, который оказался значимым в отношениях «лидер – последователи», проявляется в умении лидера вселять оптимизм и энтузиазм в своих работников. В отношении этого фактора специалисты – как женщины, так и мужчины – продемонстрировали одинаковый результат (табл. 1). Причем данный фактор имеет самые низкие средние значения, следовательно, воодушевляющая мотивация – у специалистов более весомый компонент в лидерской активности руководителя.

Фактор интеллектуального стимулирования, как было уже отмечено выше, не занимает значимых позиций ни у специалистов, ни у экспертов. Мужчины полагают, что руководителю не следует уделять внимание интеллектуальной «подпитке» подчиненных, причем руководители-мужчины более категоричны в этом, нежели мужчины-подчиненные: средние значения экспертов-мужчин – 2,57, а мужчин-специалистов – 2,13 (табл. 1, 2). Женщины в отношении данного фактора имеют несколько иные взгляды (табл. 1, 2), несмотря на то что их средние значения равны 2,4 и 2,17 соответственно, важность этой характеристики у них имеет устойчивую тенденцию к снижению.

Харизматическое влияние руководителя, обнаруживая разнополярность в приоритетах у экспертов и специалистов, коррелирует с гендерным дифференциалом следующим образом (табл. 1, 2). Эксперты, как мужчины, так и женщины, отдавая безусловное предпочтение умению руководителя добиваться от последователей сверхусилий в выполнении заданий, имеют одинаковый средний уровень, равный 1,7. Однако тенденции, связанные с динамикой этого фактора управления, в зависимости от пола несколько отличаются: мужчины-руководители демонстрируют четкую тенденцию к увеличению роли харизматического влияния лидера на последователей, а мнение женщин-руководителей носит нейтральный характер (табл. 1, 2).

Следующей статусной характеристикой, имеющей большое значение при рассмотрении установок, которые преобладают в управлении, является возраст. Безусловно, в процессе включенности человека в деятельностные организации у него формируются определенные стереотипы восприятия окружающих, в том числе касающиеся их возраста [5, с. 171]. Процесс управления – не исключение. Согласно программе исследования выборка по возрастному признаку была разбита на пять групп: менее 30 лет; 30–39 лет; 40–49 лет; 50–59 лет; более 60 лет. В соответствии с этим разделением посредством установления корреляционных зависимостей, опираясь на средние значения последних, можно выявить тенденции, характеризующие зависимость возраста респондента и его отношения к основным характеристикам лидерского управления. Сводные данные средних значений признаков по их корреляционными взаимосвязям приводятся в таблицах 3, 4.

Таблица 3

Данные зависимости факторов лидерского управления от возрастных особенностей респондентов-специалистов

Группа	Возраст, лет	Фактор			
		Индивидуализированное внимание	Воодушевляющая мотивация	Интеллектуальное стимулирование	Харизматическое влияние
1	Менее 30	2,23	2 ↓	2,19 ↑	2,33
2	30–39	2,17	1,9 ↓	2,3 ↑	2,3
3	40–49	2,17	1,9 ↑	2 ↑	2,34 ↓
4	50–59	2 ↔	1,7	2	2,29 ↓
5	Более 60	2 ↔	1,9	2,01 ↑	2,28 ↓

Примечание: стрелками обозначены тенденции развития признаков.

Таблица 4

Данные зависимости факторов лидерского управления от возрастных особенностей респондентов-экспертов

Группа	Возраст, лет	Фактор			
		Индивидуализированное внимание	Воодушевляющая мотивация	Интеллектуальное стимулирование	Харизматическое влияние

1	Менее 30	2,51 ↓	2,11	2,27 ↓	1,65 ↓
2	30–39	2,47 ↑	2,2 ↓	2,38 ↑	2
3	40–49	2,45	2,17 ↓	2,57 ↔	1,83
4	50–59	2,47 ↓	2,07 ↓	2,63 ↑	1,67 ↑
5	Более 60	2,4 ↑	1,87 ↑	2,57 ↑	1,67 ↑

Примечание: стрелками обозначены тенденции развития признаков.

В ответах респондентов-специалистов необходимо, на наш взгляд, обратить внимание на следующие моменты. Наблюдается стойкое уменьшение средних значений признака с увеличением возраста респондентов: если среди опрошенных специалистов первой возрастной группы можно зафиксировать средние значения признаков 2,23, то в последней возрастной группе – 2 (табл. 3). Это позволяет сделать вывод об увеличении значения фактора индивидуализированного внимания в управлении, что выражается в поощрении проявления сотрудников в работе, большем значении интереса, который проявляет руководитель к благополучию подчиненных, в расширении свободы действий сотрудников. Взаимосвязь индивидуализированного внимания и возраста в ответах экспертов, то есть действующих руководителей, носит совсем иной характер. Информативными представляются данные возрастных групп 1, 4, 5 (табл. 4). Молодые руководители полагают, что осуществление эффективного руководства не предполагает внимания к подчиненным, а эксперты в группах 4, 5, хотя и люди достаточно близких возрастных категорий, в оценке внимания со стороны руководителя к подчиненным имеют противоположные по значению взгляды. Показав большое среднее значение, т.е. меньшую значимость признака, респонденты в возрасте 50–59 лет продемонстрировали четкую тенденцию к увеличению роли индивидуализированного внимания в руководящей работе. Руководители же старше 60 лет, признавая ведущее значение индивидуального внимания при осуществлении управленческой деятельности, склонны нивелировать этот компонент.

Фактор интеллектуального стимулирования по приоритетности влияния определяется респондентами как наименее значимый. Анализируя данные ответов опрошенных специалистов, так же как и в случае с мотивационным фактором, прослеживается тенденция низкой дифференциации признака в корреляции с возрастными категориями. Можно отметить и достаточно низкую заинтересованность респондентов-подчиненных в интеллектуальном стимулировании со стороны руководства (табл. 3). Средние значения взаимосвязи фактора интеллектуального стимулирования и возраста опрошенных руководителей, наоборот, отличаются существенным разнообразием (табл. 4). Категория интеллектуального стимулирования прежде всего побуждает последователей к новому взгляду на старые способы деятельности. Высокое значение данной управленческой составляющей придают молодые руководители, их ответы имеют среднее значение 2,27. Однако с увеличением возраста руководители считают ненужным поощрять креативность у своих работников, среднее значение признака достигает 2,63 – это максимальное значение зафиксировано в четвертой возрастной группе, которую составляют руководители в возрасте от 50 до 59 лет. И хотя средний возраст руководителей – около 40 лет, такая тенденция не может не вызывать тревогу из-за отсутствия творческого подхода в деятельности сотрудников органов исполнительной власти, которая в современных условиях предъявляет к чиновникам все большие требования в отношении их качественных характеристик, в том числе и интеллектуальных.

Наличие харизматических черт у руководителя позволяет лидеру максимально эффективно осуществлять свою деятельность [6, с. 294–302]. Поэтому не случайно, что респонденты-руководители отдают предпочтение именно этому фактору. Однако следует заметить, что значение этой категории меняется в зависимости от возраста (табл. 4). Максимальное предпочтение харизматическому влиянию отдают молодые руководители и руководители в возрасте от 60 лет. На наш взгляд, это объяснимо следующими обстоятельствами. В первом случае отсутствует управленческий опыт, поэтому в качестве образца молодые управленцы ориентируются на более старших коллег, а во втором – на ведущие позиции как раз выходит личный опыт. Руководители среднего возраста (вторая и третья возрастные группы) отличаются наибольшим прагматизмом в управлении, что также подтверждается их склонностью к интеллектуальному стимулированию своих сотрудников. В ответах опрошенных специалистов (табл. 3) обращает на себя внимание тот факт, что отношение к харизматическому влиянию субъекта управления занимает стабильно высокие средние значения, что может служить

признаком низкой значимости для подчиненных всех возрастов наличия у руководителей харизматического «канала влияния» на эффективность управления.

В целом можно сделать вывод, что лидерство в рамках современного организационного пространства органов власти является управляемым конструктом. Лидерство руководителя в групповой деятельности можно рассматривать как форму организации взаимодействия, которая может позиционироваться как аспект внешней социализации посредством образовательных программ. Это позволяет говорить о повышении роли образовательных учреждений, занимающихся подготовкой кадров для государственного управления. Такие учреждения все в большей мере призваны формировать у обучающихся навыки создания и поддержания определенной атмосферы в социальной организации, а не только передавать знания об их специфике.

Список литературы

1. Кричевский Р.Л. Социальная психология малой группы. М., 2001. С. 271 – 274.
2. Бери Э. Лидер и группа / пер. с англ. Екатеринбург, 2003. С. 118.
3. Глуценко В.В., Глуценко И.И. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, экспериментальные исследования. Железнодорожный, 2000. С. 21.
4. Государственная служба Смоленской области: альманах. Вып. 4. Смоленск, 2004. С. 84.
5. Массионис Дж. Социология. 9-е изд. СПб., 2004. С. 171.
6. Толочек В.А. Стилевые характеристики взаимодействия руководителя в управленческой структуре // Организационная психология: хрестоматия. СПб., 2000. С. 294 – 302.

Об авторе

С.Н. Макаров – ст. преп., Смоленский филиал Орловской региональной академии государственной службы при Президенте РФ, e-mail: snmak75@mail.ru

Author

S. Makarov, Assistant Professor, Smolensk branch of Oryol Regional Academy of Public Administration under the President of the Russian Federation, e-mail: snmak75@mail.ru