

Аксиологические основания феномена лидерства

Д.В. Корнюхов

Донецкий национальный университет, Донецк

kornuhovd@gmail.com

Статья посвящена изучению лидерства как сложного и многоуровневого феномена, оказывающего значительное влияние на жизнь общества. Рассмотрены аспекты аксиологии лидерства, а именно взаимовлияние личности лидера и личностного развития членов организации, взаимодействие в общении, смысловое содержание деятельности лидера и организации. Сделан акцент на связи между аксиологическими основаниями лидерства и стилем лидерства. Сделан вывод, что лидерство, основанное на ценностях, выходит за пределы бытия личности лидера, а потому может изменять не только конкретную ситуацию, но и жизнь организации или сообщества. Истинное лидерство формирует высокую деловую и коммуникативную культуру и направлено на прогрессивные социальные трансформации.

Ключевые слова: лидер, лидерство, ценности, общество, общественное мировоззрение, философия.

The axiological background of the phenomenon of leadership

D.V. Kornukhov

Donetsk National University, Donetsk

kornuhovd@gmail.com

The article is devoted to the philosophical analysis of the value foundations of leadership as a complex and multi-level phenomenon that has a significant impact on the life of society. The following aspects of the axiology of leadership as the connection between the personality of a leader and the personal development of members of the organization, have been considered; interaction in communication; the semantic content of the activities of the leader and the organization. The emphasis has been made on the connection between the axiological foundations of leadership and the style of leadership. It has been concluded that only value-based leadership is true leadership aimed at progressive social transformations and the formation of a high business and communication culture. Leadership based on values goes beyond the limits of being the personality of the leader himself and is aimed at deep transformations that change not only a specific situation but possibly the life of an entire organization or community.

Keywords: leader, leadership, values, society, social worldview, philosophy.

Лидерство — древний, сложный и многоуровневый феномен, изучаемый в контексте политической и исторической науки, а также в психологии, социологии и социальной философии. Потребность в эффективном и грамотном лидерстве и связанном с ним управлении сегодня важна как никогда ранее. Наравне с развитием новейших компьютерных технологий постепенно снижается общественный интерес к масштабным социально-политическим объединениям (партиям, организациям) и возрастает внимание к личности конкретных лидеров. Поскольку лидеры во многом определяют аксиологическую сферу общественного сознания, усиливается ценностное значение феномена лидерства.

Вопрос о природе и функциональном наполнении лидерства наращивает свою актуальность, в последние десятилетия он является одним из самых исследуемых вопросов для многих социально-гуманитарных наук, таких как социология, политология, психология, экономика и теория управления. Лидерству посвящены работы Е. Дунаева [1], С. Коробковой [2], С. Мажкенова [3], В. Никонова [4], R. Barrett [5], D. Bauman [6], N. Clarke [7], J. Keyser [9], S. Reese [10], M. Turkahraman [11] и др. Среди них неоправданно мало исследований, использующих философское знание. Именно философия способна наиболее целостно обобщить результаты исследований, вывести аксиологические и мировоззренческие основания лидерства и дать наиболее интегральный и системный анализ этой проблематики.

В ходе обобщения десятков существующих в научной литературе дефиниций В. Никонов выводит определение лидерства: «способность опережать других и вести их за собой» [4, с. 7]. В этом определении проявился очень важный аспект феномена лидерства — лидерство как путь формирования ценностей. Лидер не только воплощает общественные ценности и идеалы, но и формирует их, выступает их творцом.

Трактовка понятия ценности представляет собой сокращенный путь описания того, что является значимым для личности и социума на определенном этапе его развития [10, с. 324]. К универсальным ценностям современности относятся: свобода, безопасность, права человека, честность, открытость, сострадание и др. Ценности детерминируют поведение людей, которое, по сути, выступает внешним следствием ценностно-нормативных мировоззренческих установок личности [1, с. 135]. Как фактор воздействия личности на систему отношений, ценности могут быть *открытыми или ограничительными*. Открытые ценности — это дружба, любовь, доверие, творчество и др. К ценностям, которые потенциально ограничивают поведенческие ориентиры, относятся: статус, соблюдение правил, санкции за нарушение правил и т.п. Роль ценностей в жизни социума весьма важна, поскольку они обеспечивают социальное единство, безопасность и способствуют решению управленческих задач. Вместе с тем они часто становятся причиной конфликтов, приводят к разрыву социальных связей, нарастанию напряжения и отчуждению. Частое привлечение для убедительности потенциально ограничивающих ценностей приводит к неудачам и социальному разобщению, поскольку в конечном итоге базируется на страхе и эгоизме [5, с. 152].

Глубинное ценностно-мировоззренческое значение лидерства заключается в деятельности, которая приносит пользу обществу, важнейший критерий — в конструктивном влиянии лидера на поведение участников его группы. При этом первостепенное значение имеет личный пример, конкретные поступки, а не только устные призывы или кодифицированные инструкции. Акцент на этом был сделан даже в тексте Библии, которая вне религиозного прочтения выступает собственно центральным текстом, содержащим основные ценности европейской цивилизации. Так, в Новом Завете есть слова: «По плодам их узнаете их.

Собирают ли с терновника виноград, или с репейника смоквы?» (Мф. 7:16). Фактически здесь речь идет о духовном лидерстве, и подчеркивается, что истинное лидерство проявляется в практической плоскости, в делах и их результатах (плодах).

Обратим внимание на лидеров в современных общественных структурах и организациях. Эффективность их деятельности, а также мера внутренней консолидации возглавляемой ими группы непосредственно зависит от того, насколько ценности, декларируемые лидером, совпадают с его действиями и способами достижения тех или иных практических результатов. Например, всемирно известная компания «Джонсон и Джонсон» сняла с производства капсулы Тайленола, когда обнаружила в этом препарате следы цианида [12, с. 592—594]. Руководитель фирмы Дж. Э. Берк тогда сделал официальное заявление о том, что для компании важно продемонстрировать, что были предприняты все возможные шаги для защиты людей. Другой пример связан с Э. Дж. Харнесом, возглавлявшим «Проктрер энд Гэмбл»: «Руководство компании обязано использовать весь свой талант, чтобы отдавать наивысшие приоритеты прибыли и развитию. Однако ему нужно также иметь достаточно широкие взгляды, чтобы в интересах своей компании осознать важность выполнения компанией любого разумного ожидания, сформировавшегося по отношению к ней внутри местного сообщества и различных заинтересованных слоев общества. Открытое признание приоритетов и социально ответственное поведение обеспечивают компании достижение важных вторичных целей. Прибыльность и развитие идут бок о бок с честным отношением к работникам, потребителям всех уровней и местному сообществу» [2, с. 8]. Таким образом, реакция компании на угрозу репутации иллюстрирует ценностные основания лидерства. Однако коллективное в границах социальности объединяет индивидуальное.

Ценностно-ориентированный лидер — это человек, мировоззрение которого строится на четких этических принципах, нормах, ценностях и идеалах, путем трансляции которых он способен вдохновить окружающих, мотивировать их поведение. При этом не всегда ценности, транслируемые лидером, изначально соответствуют общественным ожиданиям. Но в любом случае лидер должен осознавать, что его личные ценности влияют на корпоративные ценности той социальной организации, которая на него ориентируется. Без осознанного лидерства нет осознанного управления.

Зачастую административные системы предполагают некоторую обезличенность и нейтральное отношение к индивидуальным особенностям сотрудников. Но не учитывать личностный фактор в управлении также нельзя. Здесь следует соблюдать меру, причем она во многом определяется интуитивно: чрезмерно строгое соблюдение правил и норм приводит к формализации межличностных отношений, что негативно отражается на рабочем процессе и психологическом климате. Недооценка роли служебной иерархии также негативно отражается на эффективности рабочего процесса (за редким исключением, когда речь идет о сплоченном коллективе профессионалов, где индивидуальные цели каждого совпадают с общими целями организации).

Влияние и власть руководителя опираются на два основных фактора: правовой статус и общественный авторитет. К лидерству непосредственное отношение имеет именно второй фактор. Так, руководитель организации может иметь легитимный статус, но не иметь достаточного авторитета для того, чтобы быть лидером и вести за собой людей, вдохновлять их и пользоваться их доверием и уважением.

Лидер для осуществления эффективного руководства использует не только прямые директивы, но и ценности, представленные в форме образов и картин воображения, —

обрисовывает горизонты развития организации, коллектива и возможные пути личностной самореализации его членов. Это вдохновляет сотрудников, ориентирующихся на данного лидера, и мотивирует к созидательной активности.

Важнейшей ценностью, которая транслируется лидером, выступает ценность межличностного общения и взаимопонимания. Именно благодаря культуре общения и кооперации стали возможны достижения человеческой цивилизации. Вместе с тем низкая степень коммуникативной культуры приводит к боязни брать на себя ответственность, к нежеланию обсуждать проблемы и конфликтные ситуации, взращивает равнодушные к общему делу, людям и окружающему миру в целом.

В любом социокультурном контексте и в любой ситуации лидер несет моральную ответственность за направляемое им общество и должен демонстрировать собственным поведением такие ценности, как честность, гуманизм и трудолюбие. Именно ценности выступают главным руководством в жизни каждого человека и мировоззренческим основанием лидерских компетенций [9]. Поведение лидера определяется его внутренними ценностями; на их основе личность формирует видение глобальной цели, которое в дальнейшем согласуется (гармонизируется) с целями организации [3, с. 31].

Выделим три аспекта практической реализации аксиологических оснований феномена лидерства.

1. *Взаимосвязь личности лидера и личностного развития членов организации.* Если рассматривать эволюцию организации с позиции социальной психологии, то она начинается с группы, в которой постепенно формируются собственные ценности, нормы и социальные роли. Далее, высшей формой развития группы становится коллектив, главным признаком которого является совпадение личностных целей каждого его члена с групповыми целями. Далекое не каж-

дая группа в своем развитии достигает высшей формы. Лидерство выступает одним из главных направляющих факторов на пути эволюции. Для того чтобы создать из группы коллектив, лидеру необходимо знание не только профессиональной подготовки и навыков сотрудников, но и мотивов и ценностей, которые движут ими как личностями. Осознание этого помогает лидеру построить деятельность организации таким образом, чтобы у каждого сотрудника появилась возможность максимально полно реализовать свой личностный потенциал. Как справедливо отмечает Н. Кларк, там, где у сотрудников есть страсть, у них есть наибольший потенциал работать, учиться и расти [7, с. 327]. В то же самое время ситуации в жизни организации, требующие от ее членов идти на компромисс со своими моральными убеждениями, способны легко разрушить их самоидентификацию с организацией и ее лидером.

2. *Взаимодействие в общении.* Лидерство предполагает осознание ценности общения и кооперации. Часто лидеры ставят командный дух, взаимную поддержку и коллективизм выше индивидуализма. Помимо использования сильных сторон отдельных сотрудников, лидер стремится максимально полно использовать сильные стороны всей команды, что невозможно без высокого уровня групповой сплоченности. В этом контексте групповое благо доминирует над благом узко индивидуальным. При этом очень важно внимание и глубокое участие лидера в рабочем процессе. Если лидер занимает только позицию «над» группой и недооценивает важную роль участия в ее деятельности, то его лидерская ценность неизбежно снижается. Только через открытое общение, построенное на принципах демократизма и взаимного уважения, обе стороны (лидер и группа) могут понять позиции друг друга, а следовательно, развиваться и осуществлять эффективную деятельность. Это условие благосостояния всех заинтересованных сторон,

а также общей эффективности организации [7, с. 320].

3. *Смысловое содержание деятельности.*

Еще Г. Форд говорил о том, что самая важная задача руководящих кадров — развивать управленческие способности в других людях. Эффективность деятельности организации напрямую зависит от того, насколько сотрудники чувствуют свою причастность к ее результатам. Сотрудники могут воспринимать свою работу как бессмысленную. Не прозрачный механизм принятия решений, гипертрофированная бюрократия и другие факторы приводят к обесцениванию труда и выхолащиванию смысла деятельности организации. Лидеры должны создавать условия для того, чтобы этого не происходило. Более того, лидеры сами выступают генераторами смысла и создают ситуацию, в которой члены организации ощущают значимость своей деятельности и общественное признание. Осмысленная деятельность — это влияние на окружающую действительность, выход за пределы собственной экзистенции. Смыслы, заложенные лидером, продолжают влияние на общественное сознание даже после его ухода из жизни [6, с. 419]. Каждый человек хочет чувствовать ценность своего труда и признание своей ценности как личности. Давая сотрудникам ощущение их значимости, лидер способствует консолидации и развитию всей организации.

Аксиологические основания лидерства выражаются в стиле деятельности лидера. Наиболее распространенной классификацией стилей лидерства является выделение анархического, либерального и авторитарного стилей. М. Вебер писал о лидерстве традиционном (связанном с наследованием и традицией), харизматическом (основанном на ярких индивидуальных качествах) и легальном (основанном на правовых механизмах). Безусловно, каждый из стилей лидерства имеет свои ценностные особенности. Однако можно говорить о наличии универсального аксиологического основания, ха-

рактерного для лидерства вообще. При этом каждая из ценностей лидерства может иметь свой контекст, свою специфическую интерпретацию, связанную с конкретным стилем лидерства. В связи с этим весьма продуктивным является подход С. Риза, который выделяет два типа ценностей — «общие» и «гибкие» [10]. Эти ценности Риз приводит в парных соответствиях (общая ценность — ее гибкий эквивалент) в следующем виде: лидерство — управление; видение — обучение; гордость — совместное размышление; конгруэнтность — сотрудничество; доверие — поддержка. Часть ценностей, по мнению С. Риза, существуют одновременно в качестве общих и гибких: характер, солидарность, мудрость и общение.

Гибкость как свойство лидерства выражается не в том, что лидер делает с помощью других людей, влияя на них, а в том, что он делает совместно с людьми. Следование личным лидерским ценностям и убеждениям посредством общения, обучения и внедрения гибких ценностей через обучение и наставничество помогают лидерам добиться успеха. Лидеры, движимые своими внутренними ценностями, вызывают у своих последователей искреннюю приверженность, потому что помогают им найти цель и смысл их собственной деятельности. Ценностно-конструирующая роль лидера приобретает особое значение в кризисные периоды развития организации, во время глубоких структурных изменений. Таким образом, истинное лидерство строится на следовании лидера внутренним ценностям и убеждениям и напрямую зависит от мировоззренческой целостности его личности.

Четыре характеристики лидерства, основанного на ценностях, выделяет Я. Кремер [8]:

- *Саморефлексия.* Лидер должен обладать развитой способностью к самоанализу, самокритике, иными словами — обладать осознанностью.

- *Мировоззренческий баланс.* Лидер должен видеть каждую конкретную ситуацию

с различных точек зрения, чтобы максимально полно и объективно ее понимать, в отрыве от эмоций, мнений и стереотипов.

• *Уверенность.* В данном контексте под уверенностью понимается способность лидера воспринимать себя максимально адекватно, знать и принимать сильные и слабые стороны своей личности, и стремиться к постоянному самосовершенствованию. Уверенный в себе лидер осознает, что всегда будут люди более одаренные, образованные, успешные, чем он сам, и это помогает ему наиболее эффективно выстраивать деятельность всей организации и правильно распределять функции между ее членами.

• *Внутреннее смирение.* Иметь внутреннее смирение означает быть открытым критике и изменениям, видеть жизнь в перспективе, не терять трезвости восприятия и на вершине социального успеха. Также смирение — это качество, которое помогает лидеру ценить и уважать каждого.

Подведем итог. Ценностные основания лидерства опираются на общечеловеческие аксиологические универсалии, такие как честность, самопожертвование, дружба, взаимопомощь, самоотверженность и др. Истинные ценности лидерства весьма далеки от эгоизма, а часто противоположны ему. Лидерство, опирающееся на ценности, предполагает внимание и уважение к мировоззрению и ценностям других людей. Оно выходит за пределы бытия личности самого лидера и направлено на глубокие трансформации, изменяющие не только конкретную ситуацию, но, возможно, и жизнь целой организации или сообщества. Этим оно отличается от патерналистского лидерства, построенного на императивном навязывании последовательным целям и планам, а также от ситуационного (стихийного) лидерства, продиктованного стремлением лидера подстроиться под конкретную ситуацию и завоевать сторонников посредством популизма. По сути, только лидерство, укорененное в ценностной сфере, является лидерством в полном смысле,

лидерством, направленным на прогрессивные социальные трансформации и формирование высокой деловой и коммуникативной культуры.

Библиографический список

1. *Дунаев Е. А.* Лидер: философские проблемы // Диалектика капитализма и социализма в современном мире. М.: АОН, 1990. С. 129—149.
2. *Коробкова С. Н.* Этика делового общения. СПб.: СПбГУАП, 2001. 44 с.
3. *Мажженов С. А.* Ценностно-целевая модель лидерства // Лидерство и менеджмент. 2021. Т. 8, №1. С. 31—52.
4. *Никонов В. А.* Ценности лидера // Государственное управление. 2017. № 63. С. 7—42.
5. *Barrett R.* The Values-driven Organisation: Unleashing Human Potential for Performance and Profit. London: Routledge. 2013. 280 p.
6. *Bauman D. C.* Leadership and the three faces of integrity // The Leadership Quarterly. 2013. №. 24(3), P. 414—426.
7. *Clarke N.* An integrated conceptual model of respect in leadership // The Leadership Quarterly. 2011. №. 22(2). P. 316—327.
8. *Jansen K. H. M.* The only true leadership is values-based leadership [Electronic resource] // Forbes. Apr 26, 2011. URL: <https://www.forbes.com/2011/04/26/values-based-leadership.html#4469baed652b> (access date 30.04.2021.).
9. *Keyser J.* Personal growth in leadership [Electronic resource] // Common Sense Leadership. 2011. Oktober 12. URL: <http://www.commonsenseleadership.com/personal-growth-in-leadership/> (access date 30.04.2021.).
10. *Reese S. R.* Leadership core values and beliefs are keys to greatness // Center for Management and Organization Effectiveness [Electronic resource]. URL: <https://cmoe.com/blog/great-leaders-have-specific-beliefs-and-core-values/> (access date 29.10.2021).
11. *Turkkahraman M.* Social values and value education // Procedia. Social and Behavioral Sciences. 2014. № 116. P. 622—638.

12. Greyser S. A. Corporate brand reputation and brand crisis management // Management Decision. 2009. Vol. 47, № 4, P. 590—602.

Поступила 12.06.2021

Корнюхов Денис Викторович — аспирант кафедры философии, Донецкий национальный университет (ул. Университетская, д. 24, Донецк, 83000), kornuhovd@gmail.com.

References

1. Dunaev E. A. Lider: filosofskie problemy // Dialektika kapitalizma i socializma v sovremennom mire. M.: AON, 1990. S. 129—149.

2. Korobkova S. N. Jetika delovogo obshhenija. SPb.: SPbGUAP, 2001. 44 s.

3. Mazhkenov S. A. Cennostno-celevaja model' liderstva // Liderstvo i menedzhment. 2021. T. 8, №1. S. 31—52.

4. Nikonov V. A. Cennosti lidera // Gosudarstvennoe upravlenie. 2017. № 63. S. 7—42.

5. Barrett R. The Values-driven Organisation: Unleashing Human Potential for Performance and Profit. London: Routledge. 2013. 280 p.

6. Bauman D. C. Leadership and the three faces of integrity // The Leadership Quarterly. 2013. №. 24(3), P. 414—426.

7. Clarke N. An integrated conceptual model of respect in leadership // The Leadership Quarterly. 2011. №. 22(2). P. 316—327.

8. Jansen K. H. M. The only true leadership is values-based leadership [Electronic resource] // Forbes. Apr 26, 2011. URL: <https://www.forbes.com/2011/04/26/values-based-leadership.html#4469baed652b> (access date 30.04.2021.).

9. Keyser J. Personal growth in leadership [Electronic resource] // Common Sense Leadership. 2011. Oktober 12. URL: <http://www.commonsenseleadership.com/personal-growth-in-leadership/> (access date 30.04.2021.).

10. Reese S. R. Leadership core values and beliefs are keys to greatness // Center for Management and Organization Effectiveness [Electronic resource]. URL: <https://cmoe.com/blog/great-leaders-have->

specific-beliefs-and-core-values/ (access date 29.10.2021).

11. Turkkahraman M. Social values and value education // Procedia. Social and Behavioral Sciences. 2014. № 116. P. 622—638.

12. Greyser S. A. Corporate brand reputation and brand crisis management // Management Decision. 2009. Vol. 47, № 4, P. 590—602.

Submitted 12.06.2021

Korniyukhov Denis V., Graduate Students of the Chair of Philosophy, Donetsk National University (bld. 24, Universitetskaya Street, Donetsk, 83000), kornuhovd@gmail.com