

УДК 316.46

О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ XXI ВЕКА: ЛИДЕРСТВО И ДОВЕРИЕ В СЕГМЕНТЕ УПРАВЛЕНИЯ

Моисеенко Мария Сергеевна,

mishutina@tpu.ru

Национальный исследовательский Томский политехнический университет,
Россия, 634050, г. Томск, пр. Ленина, 30

Моисеенко Мария Сергеевна, руководитель дирекции–проректор по молодежной политике и воспитательной работе Национального исследовательского Томского политехнического университета.

В статье обозначены вектор эволюции феномена управления (начиная с последних десятилетий XIX столетия) и трансформация подходов к феномену лидерства. Показано, что этот сдвиг обусловлен изменением статуса и потенциала «человека работающего» как единицы организационной культуры. Обоснован тезис о том, что начиная со школы Э. Мейо в теории управления важны понятия «человеческий фактор» и «человеческие ресурсы» и это во многом определило развитие исследовательской парадигмы второй половины XX в. Раскрыта природа лидерства и предназначение лидера. Посредством анализа теорий лидерства обозначен вектор преемственности в представлении о существовании феномена лидерства. Выявлены роль и значение фактора доверия в категориальных рядах этих теорий, а также масштаб потенциала доверия в процессах управления в пространстве коммуникативной социальности.

Ключевые слова: управление, лидерство, теории лидерства, человеческий фактор, человеческие ресурсы, парадигма, категориальные ряды, доверие, коммуникативная социальность.

Вторая половина XX в. вошла в философию управления под эгидой трансформации управленческой парадигмы. Во многом это было вызвано новизной характера самой управленческой деятельности в условиях коммуникативной социальности и перехода к обществу неопределенности, риска, опасностей и катастроф. Эта ситуация явилась одной из причин, сформировавших исследовательский интерес к новым подходам, формам, способам и методам управления, новым феноменам и факторам управления. Формируется так называемая неклассическая парадигма управленческих стратегий. Примечательно, что трансформация понимания природы управления, конструирование достаточно нового взгляда на формы, способы и методы управленческой деятельности обнаружили себя задолго до возникновения неклассической парадигмы управленческих стратегий, заявив о себе в концептуальных схемах школ научного менеджмента (Ф.У. Тейлор), административной школы управления (А. Файоль), школы человеческих отношений (Э. Мейо). Эволюция теорий управления демонстрировала и трансформацию подходов к феномену лидерства. Эта трансформация была определена и обусловлена в том числе изменением статуса и потенциала «человека работающего» как единицы организационной культуры. На рубеже XIX–XX вв. в концептуальных схемах школы научного менеджмента Ф.У. Тейлора «человек работающий» представлен неквалифицированной рабочей силой (эмигранты, разорившиеся фермеры, безработные). Конвейер требовал от «человека работающего» выполнения тех операций, которые мог совершить любой. В обязанности менеджера входило то, что чуть позже вошло в

структуру НОТ: контроль нормирования труда, устранение неудобных движений, эффективность отдельных элементов труда. Ситуация изменилась в 20-е годы XX в., когда заявила о себе административная школа управления А. Файоля, сделавшая одной из центральных проблем эффективного управления организацией. Классическая бюрократия в границах административной школы управления А. Файоля делала ставку на управление работающими, ставшими единицей персонала, посредством совокупности нормативных документов. Административная школа А. Файоля сформировалась за три десятилетия. Вызов идеям этой школы был брошен школой человеческих отношений, заявившей о себе посредством ошеломляющих идей Э. Мейо. В совокупности этих идей была одна, которая вызвала то, что аналитиками было названо «хотгорнским эффектом». Впервые об этом эффекте упоминает Э. Мейо: он доказал, что основанием и условием роста производительности выступают такие факторы, как забота о «человеке работающем» административного персонала организации и возможности его участия в принимаемых решениях. Именно со школой человеческих отношений в теорию управления вошли также такие термины, как «человеческий фактор» и «человеческие ресурсы», превращённые в объект управления. В задачи управления уверенно вошли вопросы, связанные с управлением личностью. Управление оказалось адресованным не безличностному «человеческому ресурсу», но личности, что определило и трансформацию исследовательской парадигмы науки об управлении в 1970–80-е гг. Исследования Дж. Линна [1], основанные на богатейшем статистическом материале, были ориентированы на выявление закономерностей поведения «человека работающего» в условиях, когда работающий следует такому мотиву, как экономический интерес. Дж. Линн установил корреляцию в отношении «ценность денег – душевой доход». Она характеризует эту корреляцию как отрицательную (высокий доход связан с меньшей субъективной ценностью денег). Автор рассматривает упоминаемый выше процесс работы корреляционного механизма как процесс, связанный с различными стадиями благосостояния, и пишет о медленном повышении ценности денег (оценка полезности экономической деятельности) на низких уровнях благосостояния; средний уровень благосостояния Дж. Линн связывает со скачком в оценке полезной экономической деятельности; наконец, наступает момент, когда рост обозначенной полезности прекращён, ценность денег в восприятии «человека работающего» снижается, и возрастает значимость (проявляющаяся в роли мотиватора) такой ценности, как свободное время. Р. Флорида в монографическом исследовании «Креативный класс: Люди, которые меняют будущее» [2] вводит понятие «постматериалистические ценности» («ценности самореализации») и включает в систему этих ценностей время. Об интересном явлении в этой связи пишут М. Вудкок, Д. Френсис, Ф. Герцберг, обращаясь к проблеме трансформации мотивационной сферы. Сегодня потребности современного американца удовлетворены следующим образом: физиологические – на 90 %, необходимость безопасности – на 70 %, потребность в уважении – на 40 %, в самоактуализации – на 15 %. В этой ситуации факторы рабочей среды (условия труда, характер и виды вознаграждения, социально-психологическая атмосфера) играют роль фона; эта роль, безусловно, благоприятна, но она не имеет определяющего характера, когда встаёт вопрос о росте производительности труда. На приоритетные позиции выходит совокупность иных мотиваторов (обретение успеха, служебного повышения, высокая оценка результатов труда, высокая ответственность, творческий рост, деловой рост, самореализация).

В этих условиях очевидна роль управления в процессах формирования системы мотиваций «человека работающего». При этом управленец, проявляющий себя как лидер, способен сделать свои лидерские качества еще одним важным мотиватором, т. е.

лидерские качества являются стимулом не столько для «человека работающего», сколько для «личности работающего».

Что же, однако, представляет собой феномен лидерства? Современная теория управления ориентирована на различие в интерпретации таких понятий, как лидер (неформальный руководитель) и формальный руководитель (менеджер, управленец). В то время как формальным руководителем в процессе достижения цели используются право и приказ, что предполагает само по себе подчинение и возможность наказания, то лидер в пространстве неформализованных отношений использует потенциал авторитета и механизмы убеждения. В изложенном различии формального и неформального руководства отражена, по сути, связь прагматической и межличностной составляющей деятельности человека. На этом и строятся представления о предназначенности роли лидера: это координатор, направляющий умы и поступки, психологический организатор, моральный руководитель осуществляемого процесса (подобный подход изложен в [3]).

Дж. Баркер сформировал такой отличительный критерий, как поведенческое различие. Автор, характеризуя результативные действия менеджера в пределах определённой парадигмы, допускает, что менеджер способен совершенствовать принципы парадигмы, однако утверждает при этом: лишь лидер в состоянии обеспечить трансформацию парадигмы («В ситуациях, требующих преобразований, успеха добиваются лидеры, а не менеджеры» [4, с. 138]). Подобная интерпретация не является единственной. Так, С.М. Хитфильд пишет о подмене понятий при попытке установить различие между терминами «лидерство» и «управление руководством», а С. Кови противопоставляет обозначенные понятия, когда пишет, что «Преобразования, происходящие в наши дни практически в каждой отрасли и профессии, требуют прежде всего чёткого лидерства, а уже затем – управления. Никакой успех в управлении не компенсирует провала в лидерстве» [5, с. 130–131]. Понимание этого, в частности, приводит к тому, что сегодня всё реже используются понятия «босс», «менеджер», «супервайзер» и предпочтение отдается термину «лидер» [6].

Концептуализацией лидерства сегодня заняты авторы, работающие в границах теорий лидерства, считающихся доминирующими. В совокупности этих теорий особое место занимает теория «великих личностей» («Great Man»), «теория случая» («Contingency»), «теория личностных черт» («Trait»), «ситуационная теория» («Situational»), «поведенческая теория» («Behavioural»), «партисипативная теория/теория «соучастия» («Participative»), «теория транзакции/сделки» («Transactional»), «трансформационная теория/теория превращений» («Transformational»; «Relationship»). Последние (теории К. Черри, Е. Явербума, Е. Шермана [7, 8]) отнесены в классификации к первой так называемой Большой теории лидерства, претендующей на создание модели лидерства. Позднее возникла вторая группа теорий лидерства, обозначенных как «новейшие теории лидерства»: «теория разделённого лидерства» («Shared Leadership»), «теория обслуживающего лидерства» («Servant Leadership»), «теория освобождающего лидерства» («Liberating Leadership»). Детальный анализ теорий второй группы дан в исследованиях В.А. Мирзоян [9].

Что обеспечило отношение преемственности, существующее между теориями лидерства первой и второй групп? Ответить на этот вопрос позволит анализ специфики некоторых теорий, входящих в первую и вторую группы. Это те теории, категориальные ряды которых формируются, исходя из ориентации на понятия, возникающие в условиях коммуникативной социальности, в ситуации, когда создаются способы и методы управления, в основание которых положен феномен доверия. Необходимость использования в управлении потенциала доверия обусловлена самой ситуацией самоор-

ганизирующих коммуникативных отношений, приводящих к выводу: власть, господство, насилие не способны разрешить все вопросы социального порядка. Об этом, к примеру, пишет Г.Н. Петрова, исследуя культурно-философские проблемы практики управленческих коммуникаций: в условиях коммуникативной социальности вопросы структурирования основных рынков конструирования и определения общественного блага, правил и предпочтений его распределения становится невозможным решить, ориентируясь только на способы принуждения и инструментального влияния; в этих условиях, в коммуникативно организованном обществе проявляет себя антропологический дефицит управленческих действий – им является дефицит меры доверия [10].

Именно доверие играет роль фактора огромного потенциала влияния на систему управленческих решений. Сегодня на это обстоятельство в отечественной литературе обращено внимание лишь немногих авторов: первые среди них – Л.Д. Гудков [11], Е.С. Яхонтова [12], Г.Н. Петрова [10]. Более проработана эта проблема в сегменте западной литературы, где первыми заявили о своих исследовательских амбициях А. Солигмен, Р.Б. Шо, Ф. Фукуяма, М. Дейч, Д.-Л. Коган, С. Клиффорд, Дж. Лиллибридж, К. Скотт, Д.-Е. Занд, Р.-Л. Свинд, С. Лундстредт, Д. Мак Грегор, Дж. Риттер, Ц. Артурис, А. Рубенштейн.

Особую роль в этой плеяде аналитиков сыграли С. Клиффорд и М. Дейч, посвятившие свои труды изучению роли доверия в управленческой сфере общества сотворенного риска, исследованию генезиса и этического смысла доверия. Отметим, что задолго до XX в. интерес к идее доверительных, договорных отношений проявили Дж. Локк, А. Смит, А. Фергюссон, И. Кант, Д. Юм, писавшие, по сути, о гражданских добродетелях, являвшихся скрепами социальности, о «моральных добродетелях», «надёжности, преданности, верности, уважении», «добрых и дружественных чувствах, устремлениях великодушного сердца», о категорическом императиве как идее «морального общества», о Другом как цели, о доверии как «хитрости», посредством которой создаётся общество на правах договорённости. Упомянутые авторы, обратившиеся к идеям гражданских добродетелей, инициировали интерес дальнейших исследований проблемы доверия в системах управления. Позднее проблема доверия стала актуальной и для теорий лидерства, пополнив категориальные ряды некоторых из этих теорий и обеспечив очевидность тех отношений преемственности, которые их скрепили. К примеру, категория «доверие» прочно вошла в управленческую парадигму посредством таких теорий лидерства, как «теория «личностных черт», в которой утверждается, что «для того, чтобы понять суть лидерства, надо выяснить, что чувствуют и о чём думают последователи, доверяют ли лидеру последователи» [13]; «поведенческая теория» (Е. Явербум, Е. Шерман); «теория случая», «трансформационная теория лидерства», где акцент смещён в сторону нравственной связи, взаимодоверия лидера и его последователей (теория названа «трансформационной», так как речь в ней идёт о трансформации ролей: лидер выступает в роли исполнителя своих идей, своими действиями создаёт ситуацию, когда его идеи внедряются в матрицу поведения доверяющих лидеру ведомых. К. Черри пишет об этом: «Доверяя и уважая лидера, последователи интериорируют его идеи» [7]).

Через описанные теории идея доверия вошла в теории «разделённого» лидерства, «обслуживающего» лидерства, «совмещённого» лидерства, «освобождающего» лидерства с её представлением о «полной свободе», «неограниченном доверии», «равной ответственности».

В границах этих теорий лидерство определяется как форма межличностного общения, посредством которого каждый может отыскать для себя возможность влиять на

другого. И речь идёт не об одном лидере. Лидерами являются все, становясь частью процесса лидерства, заряжая и заряжаясь «даром взаимного лидерства». М.-К. Смит и М.-Е. Дойль видят преимущество этой концептуальной версии лидерства во взаимном доверии, взаимосвязи, преданности, заботе, в той высокой самооценке, на которой основаны вера в свои силы и успех.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Lynn J. The secret of miracle economy: different national attitudes to competitiveness and money – London: Social Affairs Unit, 1991. – 110 p.
2. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – М: Классика – XXI, 2007. – 421 с.
3. Penney S.H. Voices of the future: leadership for the future: leadership for the 21st century // Journal of Leadership Studies. – 2011. – № 5 (3). DOI: 10.1002/jls.20233 URL: https://www.researchgate.net/publication/264267325_Voices_of_the_future_Leadership_for_the_21st_century (дата обращения 15.10.2022).
4. Баркер Дж. Парадигмы мышления: Как увидеть новое и преуспеть в меняющемся мире. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 187 с.
5. Heathfield S.M. Secret of leadership success. URL: <https://futureleadercambodia.blogspot.com/2012/03/secrets-of-leadership-success.html> (дата обращения 15.10.2022).
6. Doyle M.E., Smith M.K. Shared leadership. URL: http://www.infed.org/leadership/shared_leadership.htm (дата обращения 15.10.2022).
7. Cherry K. The major leadership theories. The 8 major theories of leadership. URL: <https://www.verywellmind.com/leadership-theories-2795323> (дата обращения 15.10.2022).
8. Yaverbaum E., Sherman E. The everything leadership book. – USA: Adams Media Corporation, 2008. URL: https://books.google.ru/books?hl=ru&lr=&id=yI7tDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT22&ots=yTzyH0sISN&sig=sB1tLCHQQWTYgKanoTXmHh5gcd0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false (дата обращения 15.10.2022).
9. Мирзоян В.А. Управление и лидерство: сравнительный анализ теории лидерства // Вопросы философии. – 2013. – № 6. – С. 3–15.
10. Петрова Г.Н. Открытое образовательное пространство в контексте коммуникативной рациональности. Методологические подходы и практика управленческой деятельности в образовании. – Томск: Томский ЦНТИ, 2008. – 136 с.
11. Гудков Л.Д. «Доверие» в России: смысл, функции, структура // Вестник общественного мнения. – 2012. – № 2 (112). – С. 8–43.
12. Яхонтова Е.С. Доверие в управлении персоналом. Западные подходы и отечественный опыт оценки // Социологические исследования. – 2004. – № 9 – С. 117–121.
13. Albritton M., Oswald S.L., Anderson J.S. Leadership quality and follower affect: a study of U.S. presidential candidates // Journal of Leadership Studies. – 2008. – V. 1. – Iss. 4. – P. 6–22. DOI: 10.1002/jls.20035

Поступила: 20.12.2022.

Принята после рецензирования: 15.03.2023.

ON SOME FEATURES OF THE MANAGEMENT PARADIGM OF THE XXI CENTURY: LEADERSHIP AND TRUST IN THE MANAGEMENT SEGMENT

Maria S. Moiseenko,
mishutina@tpu.ru

National Research Tomsk Polytechnic University,
30, Lenin avenue, Tomsk, 634050, Russia

Maria S. Moiseenko, head of the Corporate Development Directorate, Vice-Rector for Youth Policy and Educational Work, National Research Tomsk Polytechnic University.

The article indicates the vector of evolution of the phenomenon of management, starting from the last decades of the XIX century and the vector of transformation of approaches to the phenomenon of leadership. It is shown that this transformation is caused by the change in the status and potential of the «working person» as a unit of organizational culture. The author substantiates the thesis that starting from the school of E. Mayo, the concepts of «human factor» and «human resources» are important in management theory, and this largely determined the transformation of the research paradigm in the second half of the XX century. The nature of leadership and the purpose of the leader are revealed. Through the analysis of leadership theories, the vector of continuity in the idea of the essence of the phenomenon of leadership is indicated. The role and significance of the trust factor in the categorical series of these theories is revealed; the scale of the trust potential in management processes in the space of communicative sociality is indicated.

Key words: management, leadership, leadership theories, human factor, human resources, paradigm, categorical series, trust, communicative sociality.

REFERENCES

1. Lynn J. *The secret of miracle economy: different national attitudes to competitiveness and money*. London, Social Affairs Unit, 1991. 110 p.
2. Florida R. *Kreativny klass: lyudi, kotorye menyayut budushchee* [Creative class: people who change the future]. Moscow, Klassika – XXI Publ., 2007. 421 p.
3. Penney S.H. Voices of the future: leadership for the future: leadership for the 21st century. *Journal of Leadership Studies*, 2011, no. 5 (3). DOI: 10.1002/jls.20233 Available at: https://www.researchgate.net/publication/264267325_Voices_of_the_future_Leadership_for_the_21st_century (accessed 15 October 2022).
4. Barker J. *Paradigmy myshleniya: kak uvidet novoe i preuspet v menyayushchemsya mire* [Thinking paradigms: how to see the new and succeed in a changing world]. Moscow, Alpina Alpina Business Books, 2007. 187 p.
5. Heathfield S.M. *Secret of Leadership Success*. Available at: <https://futureleadercambodia.blogspot.com/2012/03/secrets-of-leadership-success.html> (accessed 15 October 2022).
6. Doyle M.E., Smith M.K. *Shared leadership*. Available at: http://www.infed.org/leadership/shared_leadership.htm (accessed 15 October 2022).
7. Cherry K. *The major leadership theories. The 8 major theories of leadership*. Available at: <https://www.verywellmind.com/leadership-theories-2795323> (accessed 15 October 2022).
8. Yaverbaum E., Sherman E. *The everything leadership book*. USA, Adams Media Corporation, 2008. Available at: https://books.google.ru/books?hl=ru&lr=&id=yI7tDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT22&ots=yTzyH0sISN&sig=sB1tLCHQQWTYgKanoTXmHh5gcd0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false (accessed 15 October 2022).
9. Mirzoyan V.A. Upravlenie i liderstvo: sravnitelny analiz teorii liderstva [Management and leadership: a comparative analysis of leadership theory]. *Voprosy filosofii*, 2013, no. 6, pp. 3–15.

10. Petrova G.N. *Otkrytoe obrazovatelnoe prostranstvo v kontekste kommunikativnoy ratsionalnosti. Metodologicheskie podkhody i praktika upravlencheskoy deyatelnosti v obrazovanii* [Open educational space in the context of communicative rationality. Methodological approaches and practice of managerial activity in education]. Tomsk, Tomsk Center for Scientific and Technical Information Publ., 2008. 136 p.
11. Gudkov L.D. «Doverie» v Rossii: smysl, funktsii, struktura [«Trust» in Russia: meaning, functions, structure]. *Vestnik obshchestvennogo mneniya*, 2012, no. 2 (112), pp. 8–43.
12. Yakhontova E.S. Assessing the trust in context of personnel management. *Sociological Studies*, 2004, no. 9, pp. 117–121. In Rus.
13. Albritton M., Oswald S.L., Anderson J.S. Leadership quality and follower affect: a study of U.S. presidential candidates. *Journal of Leadership Studies*, 2008, vol. 1, Iss. 4, pp. 6–22. DOI: 10.1002/jls.20035

Received: 20 December 2022.

Reviewed: 15 March 2023.