

ПРИОРИТЕТНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ

И. о. проф. Степанов И. А. (ВГТУ)

С древних времен до нынешних дней существует теоретическая и практическая проблема определения важнейших качеств руководителя. Еще древнекитайские мудрецы указывали властелинам Поднебесной, какими они должны быть. В Древней Греции философ Платон в IV веке до н.э. давал советы правителю Сиракуз Дионисию-младшему: 1) властвовать над собой, 2) приобрести себе друзей, "единодушных с тобой в стремлении к добродетели", 3) стать человеком разумным и рассудительным. В начале XVI столетия флорентиец Никколо Макиавелли в "Государе" холодно-расчетливо обозначил приоритетные качества правителя.

Со второй половины XIX века началось проведение социологических исследований по определению важнейших качеств успешно действующих руководителей. Накоплен громадный опыт теоретических изысканий, проведены сотни конкретно-социологических исследований, но данная проблема оказалась столь же трудной, противоречивой и не поддающейся окончательному решению, как и сама человеческая жизнь. Не удалось до сих пор удовлетворительным образом обозначить некий набор качеств (или "черт", как их было принято называть в 60-80-х годах нашего века). Разброс количественных показателей таких качеств оказался в интервале от двух-трех до сотни и более. Кроме того, одни исследователи выдвигали на передний план такие качества, какие у других ученых занимали последнее место в перечне или даже вовсе не упоминались.

Так, в начале XX века социолог Анри Файоль назвал пять качеств руководителя как *sine qua non* (они же – основные функции любого руководителя): предвидение, способность к организации, умение приказывать, контролировать выполнение распоряжений и способность координировать взаимодействие людей, финансов, оборудования и материалов. Дж. Блэк выделяет честолюбие, здравый смысл, стойкость, организационное и административное упорство, способность планировать, умение общаться с людьми, знание дела, понимание людей, смелость (примечательно, что знание дела оказалось на одном из последних мест). Р. Бейси называет такие характерные особенности руководителя: жизнеспособность и стойкость, решимость (необходимо уметь и хотеть решать), умение убеждать, не бояться ответственности, незаурядное умственное развитие. Интеллект в данном случае хотя и оказался на последнем месте, но все же в перечень приоритетных качеств вошел, а К. Дэвис заявил в 60-х годах, что удалось обнаружить весьма слабую корреляцию между успешной управленческой деятельностью и высоким умственным развитием.

Между тем известный советский ученый А.П. Серебровский в своей книге "Управление заводскими предприятиями" выделял девять важнейших качеств руководителя: ум, знание своего дела, опыт, такт, энергию, сообразительность, честность, здравый смысл, здоровье. В этом перечне ум занимает первое место, честность – одно из последних, а последнее место отведено здоровью. Польский же исследователь В. Балиньский начинает именно с того качества, которым А.П. Серебровский завершил свой ряд. У него полный список выглядит следующим образом: здоровье, внимательность, интеллектуальные способности, быстрота реакции, общая теоретическая подготовка, специальные навыки и способности, высокий моральный уровень, инициатива, энергичность, способность принимать решение, понимание окружающей обстановки, гражданское мужество, умение поддерживать хорошее настроение, знание людей, неподверженность внушению, такт, склонность к самосовершенствованию, способность предвидеть, организовывать, приказывать, координировать, контролировать.

В СССР в большинстве случаев на практике атрибутом руководителя любого ранга было наличие членского билета КПСС, а в наукообразных трудах о руководстве в качестве приоритетных характеристик назывались коммунистическая идейность, преданность делу партии, приверженность принципу демократического централизма и т.п. Фактически многие псевдоученые того периода отражали важнейшее конъюнктурное требование командно-административной системы к руководителям: быть послушными исполнителями воли партийно-бюрократической элиты во главе с очередным коммунистическим вождем. Так называемая "брежневская" Конституция 1977 года закрепила это положение в шестой статье преамбулы.

Достойна, однако, внимания попытка провести широкомасштабное исследование в Советском Союзе в 70-80-х годах о важнейших приоритетных качествах руководителей. К сожалению, конкретно-социологические опросы на предпринятиях многих городов были прерваны в связи с распадом советского государства. Тем не менее, один важный вывод все же можно было сделать на основании проделанной работы: работники (подчиненные) предпочли высоконравственного, коммуникабельного и отзывчивого руководителя профессионалу-технократу без этих качеств или с ними, но в слабом их проявлении.

В СНГ в современный период политики, ученые, журналисты при оценках руководителей основной упор делают на профессионализм. Альтернативную идею проводят некоторые американские ученые, считающие, что руководитель, менеджер должен, прежде всего, обладать способностями и умением коммуникативного управленца. Более того, ими же выдвинута точка зрения, что высокий профессионал не должен быть руководителем или менеджером: узость его знаний, умений и интересов больше принесет вреда, чем пользы. Такого профессионала рекомендуют использовать в качестве помощника или консультанта руководителя.

На наш взгляд, приоритеты качеств руководителя определяются конкретными общественно-историческими условиями. И опыт последних лет в СНГ показал, что, например выводы американских ученых, нуждаются в корректировке, если учитывать ситуацию, сложившуюся в СНГ. Нередко и профессионализм, и умение руководить используются аморальными людьми, фактически антиобщественными элементами (бандитами, мафиози и т.п.). Чем выше уровень руководства, выше профессионализм и умение манипулировать людьми, тем больший вред и в течение более длительного периода могут наносить обществу безнравственные люди.

События в Ленинске-Кузнецке, Нижнем Новгороде показали, что даже к руководству городами могут прорываться бывшие бандиты; пробиваются аморальные люди и к министерским креслам. "Борцами за самих себя", по выражению Е.Евтушенко, нередко оказываются и парламентарии. Происходит в широком масштабе деформация интересов: любой руководитель должен гармонизировать три ряда интересов – общественных, коллективных и личных, а на деле и ныне очень многие руководители на передний план выдвигают свои корыстные интересы. В результате страдают те люди, которыми такие себялюбивые личности руководят, а также общество в целом. На наш взгляд, такое положение дел в современный период определяет исток и сущность кризиса в СНГ.

Согласно марксистской доктрине, экономика ("базис") определяет состояние морали, а также политику, религию и т.п. Возможно, для стран бывшего СССР это могло бы быть правильным, если бы экономический потенциал регионов по каким-то причинам сузился до предела и возникли бы проблемы выживания. Однако ничего подобного не произошло. Россия, Беларусь, Казахстан и другие бывшие республики Советского Союза по своим природным богатствам превосходят многие другие страны мира. Однако хаос в руководстве, падение уровня культуры и морали, криминализация постсоветского пространства ведут неизбежно к тому, что преобладающая масса населения бедствует, а сравнительно небольшая в процентном отношении часть ее благоденствует и роскошествует. Так, в России 10% семей –

самых богатых – имеют доходы, в двадцать раз превышающие доходы также 10% семей, но находящихся в самом низу шкалы благосостояния (для сравнения: в США аналогичные "ножницы" имеют не более чем шестикратное превышение). Распад СССР сопровождался широкомасштабным ограблением населения (фактическое аннулирование денежных вкладов, конфискационная денежная реформа, бешеная инфляция, захват общенародного имущества под видом приватизации и др.). Само собой разумеется, что все это проводилось и проводится старыми и новыми руководителями, заботящимися о собственных выгодах и меньше всего интересующимися простыми людьми. Руководящие должности во многих случаях используются в целях воровства бюджетных средств, взяточничества, всевозможных поборов населения. Волны коррупции захлестнули руководство всех уровней. Таковы моральные аспекты нынешнего кризисного состояния.

В свете изложенного неизбежно вытекают выводы о подлинных приоритетных качествах руководителей; разумеется, не как фиксация реального положения вещей, а как выводы о должествующих нормативных феноменах. Итак, в современный период приоритетными качествами руководителей любых уровней являются следующие:

1. Высокие моральные качества.
2. Способности и умение управлять.
3. Профессионализм.

Приоритетное качество № 1 включает честность, солженицынский принцип "Жить не по лжи" как *modus vivendi*, порядочность, человечность, способность к моральной идентификации своего "Я" с теми, кем управляет и за кого несет моральную ответственность руководитель. Второе качество есть не что иное, как управленческий профессионализм, третье означает компетентность руководителя в том деле, которым заняты его подчиненные и он сам.