

**Рекомендации
Общественной палаты Российской Федерации
по итогам круглого стола на тему:
«Какие лидеры нужны России?»**

г. Москва

17 марта 2016 года

Общественной палатой Российской Федерации (далее – Общественная палата) по инициативе Комиссии Общественной палаты по поддержке молодежных инициатив проведен круглый стол на тему: «Какие лидеры нужны России?» (далее – круглый стол).

В мероприятии приняли участие члены Общественной палаты, представители Федерального агентства по делам молодежи, Московского института психоанализа, Института практической психологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Института психологии Российской академии наук, Российского химико-технологического университета имени Д.И. Менделеева, иных образовательных организаций, общественных организаций и общественных объединений.

Участниками круглого стола обсуждены вопросы о сущности и природе лидерства, механизмах формирования лидерства, компетенции современного лидера, стилях лидерства, об обучении лидерству.

В социологии, политологии, психологии и ряде других наук о человеке и обществе широко распространено понятие лидерства. Изучение социального явления лидерства имеет непосредственное прагматическое направление, служит выработке средств эффективного руководства, отбора лидеров.

Лидер (с англ. - ведущий) – авторитетный член политической, общественной организации, объединения или малой группы, личное влияние которого позволяет ему играть существенную роль в социальных процессах, ситуациях. Лидерство – один из факторов совместной деятельности, когда

индивид или часть социальной общности реализует роль лидера, то есть объединяет, направляет действия объединения.

При этом понятие «лидер» очень широкое, оно включает в себя много характеристик. О лидере говорят как об авангарде группы, который благодаря своей энергии пользуется доверием и поддержкой, как о человеке, который руководит другими людьми, которые по собственному желанию, без принуждения идут за ним. Некое сообщество признает за лидером право управлять. Лидер – тот, кто решает за других, определяет программу действий группы. Таким образом, лидерство является не внутриличностным, а групповым феноменом. Исходя из этого, участники круглого стола отметили следующие компетенции современного лидера:

- кооперативность (ориентация на взаимодействие с другими, поддержку и взаимопомощь в группе);
- креативность (нестандартность, творчество);
- предусмотрительность (предвидение, конкретизация этапов достижения совместной цели, сценирование будущего);
- динамичность мышления (скорость, переключаемость);
- организационное лидерство (умение превращать план в реальность через работу группы последователей, способность управлять командами и массами, привлекать сторонников и вести за собой);
- ответственность (самостоятельное и независимое мышление, готовность проявлять инициативу и брать на себя ответственность);
- толерантность (минимум предубеждений, безоценочное восприятие различных точек зрения в группе);
- влияние (эмоциональная заразительность, умение устанавливать и поддерживать личный эмоциональный контакт);
- проблемная ориентация (видение противоречий, концентрация на том, что неверно в данный момент);
- проницательность (способность к пониманию людей и отношений).

Эмоциональный интеллект в самом широком понимании объединяет в себе способности личности к эффективному общению за счет понимания эмоций окружающих и умения подстраиваться под их эмоциональное состояние. Такое умение владеть собой и грамотно организовывать взаимодействие оказывается незаменимым, если речь идет о сферах деятельности, подразумевающих непосредственное общение с окружающими. Профессиональная успешность личности, несомненно, связывается с его знаниями, умениями и навыками, его эрудицией и способностями к мышлению вообще, т.е. с уровнем его интеллекта. Однако в большинстве случаев высокого уровня общего интеллекта оказывается недостаточно.

Большая часть компетентностей, необходимых для успеха лидера, имеет социальную и эмоциональную природу. Эффективный лидер не только варьирует стиль своего лидерства в зависимости от ситуации, но и способен применять многообразие навыков, связанных с эмоциональным интеллектом. Одной из перспектив изучения проблемы эмоционального интеллекта как основы успешной деятельности лидера-руководителя является построение и уточнение модели эффективного лидера-руководителя, разработка которой позволит создать программы как для обучения лидеров-руководителей, так и для их отбора.

Р.Бар выделил пять компонентов эмоционального интеллекта:

1. Внутриличностный интеллект: осознание своих эмоций, уверенность в себе, самоуважение, самоактуализация, независимость.
2. Межличностный интеллект: эмпатия, межличностные взаимоотношения, социальная ответственность.
3. Способность к адаптации: решение проблем, связь с реальностью, гибкость.
4. Управление стрессовыми ситуациями: устойчивость к стрессу, контроль за импульсивностью.
5. Общее настроение: счастье, оптимизм.

Участники круглого стола обратили внимание, что к лидеру в настоящее время предъявляются требования суперлидера (универсальный индивидуум, способный создавать события и реализовывать некие удивительные программы). Для этого у суперлидера должны быть три инструмента в руках:

1. Коммуникативное лидерство (лидерство, ориентированное на эмоциональный компонент взаимодействия между лидером и группой).

2. Инструментальное лидерство (лидерство, связанное с содержанием деятельности, требует наличия соответствующих знаний, информации, навыков и методов).

3. Проектное лидерство (лидерство, связанное с умением организовывать пространство, проектировать будущее, вести людей к этому будущему).

Участники мероприятия отметили наличие множества предложений по развитию личностного роста, которые их авторы относят к развитию в слушателе лидера, в том числе: мотивационные, трансформационные тренинги, тренинги эффективности, жизненного успеха, управленческих навыков и т.д. Общим для таких «лидерских программ» является их яркий автор, тренинговый формат обучения, вдохновляющие тезисы. Однако эти программы краткосрочны, не имеют ясной методологии, тематически однородны, в действительности направлены не на развитие лидерства, а лишь на обретение уверенности в себе, формирование установки победителя, готовности к трансформации. Представляется, что обучение лидерству должно осуществляться посредством:

- участия в групповых проектах, имеющих реальную практическую значимость;
- индивидуальной работы в формате коучинга, менторства;
- создания безопасной среды для возможности практического применения навыков и реализации идей (симуляционные площадки) (встреча с ситуациями, где необходимо действовать в качестве лидера, в которых «нельзя не стать лидером»);

- личного контакта с людьми, являющимися лидерами (вдохновители, своим примером демонстрирующие лидерские роли).

Подводя итог мероприятия, его участники акцентировали внимание на потребности общества и государства в лидерах в самых различных областях. Оставляя в прошлом правовой нигилизм граждан, учитывая активизацию гражданского общества, которое желает быть в диалоге с властью, изучение феномена лидерства и его практическое применение требуют системного подхода, заслуживают внимания как актуальные вопросы развития общества и государства. Представляется, что современное лидерство должно быть представлено в различных социальных средах (по всей горизонтали лидерства) – в производстве, медицине, сельском хозяйстве, образовании, военном деле и т.д. Также участники мероприятия сошлись во мнении, что России нужны лидеры, которые могут оказывать позитивное влияние на развитие общества и государства. По мнению участников круглого стола, вопросы лидерства нужно рассматривать не только в контексте подготовки молодых кадров, но и в контексте повышения квалификации того молодого поколения, которое сегодня занимает пока еще средние, а в некоторых случаях и высокие государственные должности (по всей вертикали лидерства), а также в структурах муниципального управления, поскольку они отвечают за реализацию государственных проектов, масштабы которых порой сложно переоценить. Необходимо насытить качественными лидерами, от микро- до макролидеров, всю структуру общества, которые могли бы на своем уровне лидерства стабилизировать общественную среду и укреплять устойчивый вектор развития страны. В том числе нужно оптимизировать систему критериев отбора кандидатов, которые назначаются в систему государственной и муниципальной службы. Возможно, их нужно дополнить критериями лидерства и обратить внимание на формирование кадровых резервов.