

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ПРОЦЕССЫ

УДК 316.6

DOI 10.26425/1816-4277-2018-2-143-146

Веселовский Д.П.

Мосина Л.М.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФЕНОМЕНА ЛИДЕРСТВА В ЭПОХУ VUCA

Аннотация. Обоснована важность изучения лидерства в неопределенных условиях с позиций междисциплинарного подхода. Дано определение эпохи VUCA (volatility – нестабильность, uncertainty – неопределенность, complexity – сложность, ambiguity – неоднозначность). Описаны особенности современных социально-экономических условий. Рассмотрены психологические характеристики поведения лидера в нестабильных условиях. Представлены результаты исследований феномена лидерства в неопределенных условиях. Рассмотрены опасности для организации и возможности поведения лидера в нестабильных условиях. Обосновывается важность изучения категории «лидерство как образ жизни» в эпоху VUCA. Определены перспективы дальнейшего изучения феномена лидерства.

Ключевые слова: лидерство, эпоха VUCA, междисциплинарный подход, междисциплинарная модель, лидерство как образ жизни.

Veselovskiy Dmitriy

Mosina Lyudmila

THEORETICAL ANALYSIS OF THE PHENOMENON OF LEADERSHIP IN THE AGE OF VUCA

Abstract. The importance of studying leadership in uncertain conditions from the standpoint of an interdisciplinary approach is substantiated. The definition of VUCA is given. The features of modern socio-economic conditions are presented. Psychological characteristics of the leader's behavior in unstable conditions are considered. The results of research of leadership phenomenon in uncertain conditions are presented. Dangers for the organization and possibilities of behavior of the leader in unstable conditions are considered. The importance of studying the category «leadership as a way of life» in the era of VUCA is substantiated. The prospects for further study of the phenomenon of leadership are determined.

Keywords: leadership, age of VUCA, interdisciplinary approach, interdisciplinary model, leadership as a lifestyle.

Продолжая рассуждать о феномене лидерства в современных условиях, необходимо помнить, по крайней мере, о нескольких важных аспектах. Одним из них является междисциплинарный характер изучаемого явления, другим – практическая направленность лидерства вне зависимости от преобладающей в тот или иной период в науке точки зрения, третьим – нестабильная и неопределенная современная реальность, в которой приходится действовать лидеру.

Рассматривая лидерство как междисциплинарный процесс, обратимся к модели Л. Стаута [6]. Междисциплинарная модель лидерства находится на стыке философии, психологии и социологии и включает 3 аспекта, или уровня: лидерское философское мировоззрение, психологические особенности и качества, а также социологические предпосылки. Если первый и второй уровни имеют непосредственное отношение к личности лидера и составляют его лидерский капитал, то третий определяет те условия, в которых лидер осуществляет свою деятельность. Очевидно, что наибольшей корректировке могут подвергнуться психологические особенности поведения лидера, если мы говорим о ситуации неопределенности [6].

При помощи описанной модели рассмотрим особенности проявления феномена лидерства в современных реалиях. Начнем с социологических предпосылок, в которых разворачивается феномен лидерства, а именно с эпохи VUCA (англ. volatility – нестабильность, uncertainty – неопределенность, complexity – сложность, ambiguity – неоднозначность).

Большинство людей испытывают страх перед неизведанным, неясным, новым, они стремятся уйти от таких ситуаций, и гораздо меньшему числу людей существовать в таких условиях комфортно. По мнению исследователей,

на смену SPOD-миру (steady – устойчивый; predictable – предсказуемый; ordinary – простой; definite – определенный) пришел VUCA-мир [5].

Андрей Шаронов, президент Московской школы управления «Сколково», считает, что мир VUCA связан с 4-й промышленной революцией и затрагивает не только экономику или национальные интересы, но и каждого отдельно взятого человека. Для более наглядного представления эпохи, в которую мы живем, он приводит следующие факты:

- «90 % информации в мире появилось за последние 2 года»;
- «ожидается, что средняя продолжительность жизни детей, родившихся в 2007 году в США, Италии, Франции и Канаде, будет 104 года»;
- «стоимость хранения 1 Гб информации с 1980 года снизилась в 1 миллиард раз»;
- «стоимость секвенирования генома 1 человека снизилась в 100 тысяч раз»;
- «75 % населения планеты имеет доступ к мобильной связи, но не все из них имеют доступ к чистой воде»;
- «еще 10 лет назад не существовало как минимум 10 профессий, которые сегодня входят в число самых востребованных и высокооплачиваемых (специалист по BIG DATA, APP-разработчик, оператор дрона и т. д.)» [4].

Как отмечает Джером Брунера, в переходные периоды, когда возрастает неопределенность жизни общества, человеку требуются дополнительные внутренние силы для преодоления разнообразных сложностей и проблем. В условиях неопределенности эффективнее будут вести себя люди, обладающие толерантностью к неопределенности в ситуациях:

- когда нет достаточного количества данных;
- в которых невозможно предсказать, как будут развиваться события;
- где присутствует высокая степень риска при планировании и принятии решений [2].

Далее, согласно междисциплинарной модели рассмотрим особенности проявления второго, психологического, уровня лидерства в условиях неопределенности.

Данные, полученные в результате исследований, свидетельствуют о том, что люди, хорошо переносящие ситуации неопределенности, обладают гибким умом и высоким уровнем интеллекта. Они относятся к ситуации неопределенности не со страхом, а с интересом. Любители неизвестного, как правило, проактивны и креативны, умеют полагаться не только на логику, но и на интуицию, при возникновении проблемы стараются найти множество путей решения. Кроме того, этим людям свойственны: более низкий уровень тревожности, адекватная самооценка (хорошо знают свои сильные и слабые стороны). Им также присущ более высокий уровень эмоционального интеллекта – они умеют услышать и понять другого, найти общий язык с самыми разными людьми.

Помимо этого можно говорить о том, что люди, толерантные к ситуациям неопределенности, склонны воспринимать себя субъектом собственных действий и контролировать собственную жизнь. Они более оптимистичны, быстрее переходят от планов к действиям и склонны к риску [1; 5].

Перейдем от личностного уровня на уровень организации. По мнению С. Кови, Б. Витмана, Б. Ингланда, организацию в условиях нестабильности подстерегают 4 опасности:

- отсутствие исполнения;
- кризис доверия;
- потеря фокуса;
- всепроникающий страх.

Отсутствие исполнения проявляется в том, что даже при наличии стратегии команды не исполняют намеченного. Это иногда происходит и в стабильных условиях. Что же говорить о существовании компаний в условиях неопределенности.

Кризис доверия. В условиях неопределенности уровень доверия снижается. Это относится как к аспекту отношений «сотрудник – работодатель», так и «клиент – организация». В итоге падает скорость принятия решений, и деловая активность замедляется.

Потеря фокуса. Фактически это обратная сторона многозадачности, когда человек берется за несколько дел одновременно. В данном случае авторы имеют в виду равнозначных по своим компетенциям сотрудников. В итоге получается, что человек, выполняющий две работы одновременно, сфокусирован на каждой гораздо меньше, чем человек, выполняющий какую-либо одну из этих работ. Отсюда снижение эффективности.

Всепроникающий страх. Это чувство усиливается в условиях неопределенности, когда люди боятся потерять работу, снизить свой уровень жизни. Отсюда опять же, по мнению авторов, снижение эффективности и производительности.

Для устранения описанных дестабилизирующих факторов, по мнению авторов, лидерам в эпоху перемен необходимо проявить следующие качества:

1) обеспечивать превосходное исполнение приоритетных задач. «Компании победители обладают простыми целями, которые они постоянно пересматривают, а также ясными задачами, поддерживающими достижение этих целей, и сильной системой исполнения, включающей измерение результатов»;

2) двигаться со скоростью доверия. Учитывая, что доверие в кризис снижается, а выстраивание доверительных отношений занимает больше времени. Но стоит уровню доверия повыситься (или установиться), как все процессы резко ускоряются;

3) достигать большего меньшими ресурсами. Компаниям-победителям следует не сокращать сотрудников, поручив оставшимся большее количество работы, а определить и сфокусироваться на главном, сократив все процессы, которые не представляют ценности для клиентов и сотрудников;

4) уменьшать страх. Большая часть страха, по мнению авторов, вызвана отсутствием ясного направления и целями, которые недостаточно мотивируют. Разрешение данной ситуации должно позволить работникам направить энергию тревоги в созидательное русло [3].

В заключение перейдем к третьему компоненту междисциплинарной модели лидерства – философскому мировоззрению. Ричард Строцци-Хеклер в своей книге «Быть харизматичным лидером: мастерство управления» выделяет две категории лидерства:

- лидерство как роль в обществе,
- лидерство как образ жизни [7].

Лидерство как роль подразумевает в первую очередь руководство людьми. Это скорее классическое понимание существования лидера в организации. Лидерство как образ жизни автор относит к управлению собственной жизнью. Это предположение находит подкрепление во все возрастающем стремлении человека не просто быть лидером, достигая результата любой ценой, а делая это в гармонии с собственными приоритетами и жизненными ориентирами. С одной стороны, такое стремление обнаруживается у поколения Y, которое гораздо выше, чем их предшественники из поколения X, ценит психологический комфорт во всем и гораздо в меньшей степени готово мириться с его отсутствием. С другой – нельзя не отметить, что сегодня на смену старой традиционной парадигме лидерства, когда в центре стоял результат, повсеместно приходит гуманистическая парадигма, в центре которой стоит человек и его потенциал.

Таким образом, можно говорить о том, что достижения промышленной и информационной эпох формируют мир будущего, с одной стороны, более опасный и неопределенный, а с другой – обладающий большими возможностями. И в этих условиях поведение лидеров становится детерминированным не только такими ценностями как достижение результата любой ценой, но и все в большей степени опирается на гуманистическую парадигму, ответственность, духовность и понимание цены выбора. Императивом становится важность не столько того, что делает лидер (хотя это, безусловно, важно), а того, как и какими средствами он это делает. Важнейшей ценностью становится качество мира, в котором живет лидер, а рыночные механизмы уступают место этическим принципам. Иногда это все еще может происходить в ущерб делу по веянию «моды», но то, что это устойчивая тенденция уже является фактом.

Кроме того, лидеры в современном мире становятся более информированы, мобильны, социальны (то, что они говорят, мгновенно распространяется и находит отклик в социуме). В соответствии с этим в обществе экспоненциально растут ожидания от лидеров, поэтому сегодня лидер – это человек не только готовый к экспериментам, но и человек, который отвечает за энергию создания «правильной» мотивации (не кирпичи кладу, а строю храм). Фактически это то, что в английском языке называется «integrity» и не имеет точного перевода на русский. Наиболее близким значением являются такие аналогии как «целостность», «внутренняя честность», «думаю, говорю и делаю одно и то же». Обладание этим качеством для сегодняшнего лидера из привилегии становится необходимостью.

Библиографический список

1. Белинская, Е. П. Конструирование идентификационных структур личности в ситуации неопределенности: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/847/691/1219/002.BELINSKAIA.pdf> (дата обращения: 30.01.2018).
2. Брунер, Дж. Культура, интеллект, образование: // Теоретические вопросы образования: хрестоматия. Минск: БГУ, 2013. – 50 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/104689/1/%D0%91%D1%80%D1%83%D0%BD%D0%B5%D1%80.pdf> (дата обращения: 10.01.2018).
3. Кови, С. Р. Ингланд, Б. Уитман, Б. 4 правила эффективного лидера в условиях неопределенности. / С. Р. Кови, Б. Ингланд, Б. Уитман – М.: Эксмо, 2017. – 224 с.
4. Лекция президента Школы «Сколково» Андрея Шаронова о концепции life-long learning, работе с собой и внешним миром, личной эффективности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-elearning.ru/lekcija-prezidenta-skolkovo-life-long-vuca-effectivnost/> (дата обращения: 31.01.2018).
5. Мир VUCA и подходы выживания в нем [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://becmology.ru/blog/management/vuca.htm> (дата обращения: 1.02.2018).
6. Стаут, Л. Лидерство: от загадок к практике. / Стаут Л. – М.: Добрая книга, 2002. – 320 с.
7. Строчки Хеклер, Р. Быть харизматичным лидером: мастерство управления. / Строчки Хеклер, Р. – М.: Весь, 2012. – 176 с.

References

1. Belinskaya E. P. Konstruirovaniye identifikatsionnykh struktur lichnosti v situatsii neopredelennosti [*Construction of identity structures of a person in a situation of uncertainty*]. – Available at: <http://ecsocman.hse.ru/data/847/691/1219/002.BELINSKAIA.pdf> (accessed: 30.01.2018).
2. Bruner G. Kul'tura, intellect, obrazovanie [*Kulture, Culture, intelligence, education*]. Teoreticheskie voprosy obrazovaniya: khrestomatiya [*Theoretical issues of education: reader*], Minsk: BGU, 2013. – Available at: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/104689/1/%D0%91%D1%80%D1%83%D0%BD%D0%B5%D1%80.pdf> (accessed: 10.01.2018).
3. Covey S. England B. Witman B. 4 pravila effektivnogo lidera v usloviyakh neopredelennosti [*Predictable results in unpredictable times*]. – М.: Eksmo, 2017. – 224 p.
4. Lekciya prezidenta shkoly «Skolkovo» Andrey a Sharonova o koncepcii life-long learning, rabote s soboi i vneshnim mirom, lichnoi effektivnosti [*Lecture of the president of the School «Skolkovo» Andrei Sharonov on the concept of life-long learning, working with oneself and the outside world, personal effectiveness*] – Available at: <http://hr-elearning.ru/lekcija-prezidenta-skolkovo-life-long-vuca-effectivnost/> (accessed: 31.01.2018).
5. Mir VUCA i podkhody vyjivaniya v nem [*The world of VUCA and the approaches to survival in it*] – Available at: <http://becmology.ru/blog/management/vuca.htm> (accessed: 1.02.2018).
6. Staut L. Liderstvo: ot zagadok k praktike [*Leadership: from mystery to mastery*]. – М.: Dobraya kniga [*Good book*], 2002. – 320 p.
7. Strocci Khekler R. Byt' kharizmatichnym liderom: masterstvo upravleniya [*To be a charismatic leader: management skills*]. – М.: Ves' [*All*], 2012. – 176 p.