
Предлагаем обсудить

УДК 316.46 + 35.085.2]:316.35

ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО В СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Н.Н.Пилипцевич, Т.П.Павлович

Белорусский государственный медицинский университет,
пр. Дзержинского, 83, 220116, г. Минск, Республика Беларусь

Представлены общетеоретические наработки феномена «лидер»: характерные признаки, функции, роль и значение в социальной организации и пр. Приведены примеры наиболее яркого исторического опыта в плане гармоничного сочетания руководства и лидерства. Отмечено, что лидерство и руководство – две взаимосвязанные стороны единого процесса, ориентированы на оптимальный конечный результат. Подчеркнут высокий уровень роли врача в обеспечении социальной стабильности. Его привлекательность основывается на духовном уровне развития, преданности своей профессии, доступности для пациентов, широком кругозоре, взвешенности поступков, личном примере. Врач изначально, по своей интегрирующей функции в обществе, – лидер, и важно, чтобы он реально оправдывал ожидания людей.

Ключевые слова: лидерство; руководство; определение понятия; теории лидерства; лидеры; признаки; функции; дифференциация; стиль управления; здравоохранение.

Современная наука – психология лидерства, социология, менеджмент и др. – исследует исторические факты, собирает воедино и обобщает оригинальный материал, чтобы сделать доступным для всех уникальное содержание лидерских качеств и навыков. Поиски в данном направлении преследуют цель помочь людям раскрыть свой потенциал и реализоваться в жизни. В мире стабилен спрос на участие в тренингах по развитию лидерства. Множество компаний в различных государствах проявляют огромный интерес к обучению своих сотрудников в школах лидерства.

Лидер, определение понятия. Понятие лидер имеет широкое смысловое содержание, распространяется на все без исключения сферы человеческой деятельности. Его корневая суть в собственно инициативном признании первенства кого-нибудь из состава конкретной группы над всеми ее членами.

В Толковом словаре русского языка представлены такие примеры трактовки понятия «лидер»:

- 1) глава, руководитель политической партии, общественно-политической организации, группы людей;
- 2) человек, пользующийся авторитетом и влиянием в коллективе (политический лидер);
- 3) спортсмен, спортивная команда, первые в состязании (лидер шахматного турнира);
- 4) головной корабль морского каравана.

Каждый человек на протяжении своей жизни встречается с факторами и ситуацией лидерства. В школе, например, к лидерам можно отнести старосту класса, в университете – старосту учебной группы, в больнице – заведующего отделением и т.д. Это преимущественно формальные или, иными словами, назначенные лидеры.

Пока нет завершеного ответа на вопрос, *какие бывают лидеры и какие из них наиболее эффективны?* Часто трактовки имеют противоположное содержание. Это связано с множеством составляющих. Применительно к названным выше группам, представленным в виде простого примера, таковыми могут быть:

- размер и состав класса, университетской группы, больничного отделения;
- решаемые задачи;
- сроки выполнения;
- характер руководителя и др.

Лидер – это роль человека в группе. Она формируется ожиданиями ее членов. Группа без лидера теряет перспективы своего развития. Для нее важно определиться, кто соответствует этой роли. Личностные качества лидера представляют собой лидерский ресурс. В каждой конкретной ситуации нужен лидер, способный оперативно оценить обстановку и предложить оптимальный вариант действий. Лидер

группу организывает, направляет, мотивирует. В зависимости от решаемой задачи лидеры в группе могут меняться.

Одними из первых качеств, наиболее очевидных, привлекающих окружающих, необходимых, чтобы признать человека лидером, являются смелость, энергия, умение производить впечатление. Лидером чаще всего становится тот, кто:

– отвечает на конкретные ожидания, дает группе то, что она хочет;

– умеет красиво говорить, обещать то, во что люди хотят верить.

В человеческом обществе, в плане лидерства, встречаются две категории людей: а) стремящиеся в лидеры, не имея на то особых оснований; б) имеющие хорошую подготовку, одаренные от природы, соответствующие этой роли. В третью категорию можно объединить лиц, которых все устраивает, не склонных к изменению своего существующего статуса в обществе.

Теории лидерства. Древняя мудрость гласит: *«Искусство руководства людьми самое трудное и высокое из всех искусств»*. В последующем это выражение было дополнено: *«... самое древнее искусство и самая молодая наука»*.

Интерес к науке управления начал проявляться в 20-х годах XX века. Одной из ветвей исследований стали теории лидерства. Возможно, сообразно интересам конкретных ученых или по какой-то другой причине, в первую очередь, обращено внимание на наличие общих черт характера у известных исторических личностей. Исследование получило название – *теория черт* или *«теория великих людей»*. В качестве обобщающих критериев были приняты такие черты, как высокий интеллект, широкий кругозор, глубокий профессионализм, яркая внешность, уверенность в себе и пр. Однако, сравнительно быстро наступило разочарование. Как оказалось, у различных людей много общих черт. Некоторые, не обладавшие сравнимаемыми качествами, тоже были выдающимися лидерами. Теория великих людей оказалась сродни *евгенике* – теории расовой гигиены. Суть этого учения состоит в использовании генетики для улучшения человеческой природы путем отбора наиболее полноценных «особей». В основу отбора предлагались, наряду с биологическими признаками, такие социальные критерии, как положение в обществе, величина дохода и др. Теория развития не получила. Попытка создать унифицированный портрет лидера обоснования не имела.

Более успешным, в сравнении с предыдущим, стало другое направление исследований – *«ситуационная теория лидерства»*. Содержание ее в том, что лидер «порождается» сложившейся ситуацией. Исходя из реальных условий конкретной ситуации, диапазон реакции руководителя-лидера может включать два основных направления: а) *решение задачи*;

б) *отношения в коллективе*. В наше время является реальностью одновременная ориентация руководителя на оба эти направления. Рассмотрим возможные варианты действия.

• **Вариант первый.** Содержание условия – в коллективе благоприятная обстановка, доброжелательные отношения, сотрудники уважают своего руководителя-лидера.

В данном случае эффективной будет ориентация на задачу. Наряду с решаемыми, возможна постановка новых задач, предъявление к сотрудникам более высоких требований. Успешному коллективу они по плечу.

• **Вариант второй.** Содержание условия – течение дел, или, иначе, ситуация в коллективе средней степени благоприятности, у сотрудников не сложилось четкое представление, как воспринимать лидера.

В этом случае успешнее будет лидер, ориентированный на взаимоотношения. Его первостепенная задача – создать благоприятную обстановку, наладить отношения в коллективе.

Существует и *«системная теория лидерства»*. Лидерство и лидер рассматриваются с точки зрения групповой динамики. Группа – это система, лидерство – организация отношений в группе, лидер – субъект управления этим процессом.

В настоящее время реально предположить наличие, а также разработку других, возможно, более глубоких теорий. В подтверждение вероятности направленного поиска нового в процессе общественного развития сошлемся на то, что ближе нам самим по профессиональной принадлежности, – на опыт здравоохранения. За века в здравоохранении по множеству направлений выработаны десятки, в ряде случаев сотни формулировок определений, методик, рекомендаций. Нарастающее их число является свидетельством, что единственной, правильной позиции в каком-то определенном знании пока не существует. Подобная ситуация является мощнейшим побудительным мотивом для продолжения, углубления и расширения исследовательского поиска. Такова, как известно, общечеловеческая тенденция. Лидерство, как теоретическое и практическое направление, привлекательно для исследователей, имеет перспективы для последовательного развития в различных отраслях экономики, в том числе, в здравоохранении.

Признаки, функции, дифференциация лидеров. Признаков лидера, как и его функций, бесчисленное множество. Они могут находиться в постоянном движении – уточняться, изменяться в зависимости от факторов реальной обстановки, решаемых задач, потребностей, амбиций членов коллектива и пр. Представим наиболее устоявшиеся из них в повседневной практике.

Признаки лидера:

– обладает личными качествами, эталонными для данной группы;

– за ним идут, на него равняются, определяет поведение других;

- играет доминирующую роль в ситуации межличностных отношений;
- хорошо информирован о решаемой задаче, членах группы, ситуации;
- активен и инициативен при решении задач;
- способен предлагать смелые оригинальные решения.

Функции лидера:

- организация жизнедеятельности группы в различных ситуациях;
- выработка и поддержание групповых норм;
- представительство группы во взаимоотношениях с другими группами;
- принятие ответственности за результаты групповой деятельности;
- установление и поддержание микроклимата в группе.

Дифференциация лидеров. Существует несколько вариантов их группировки:

- по критерию активности;
- по стилю влияния на людей;
- по роли в коллективе и др.

Группировка лидеров по критерию активности:

- *хотящие быть лидерами, но не лидеры* (им мешают страхи, лень, усталость и пр.);
- *бестолковые активисты* (смелые, энергичные, шумят и выступают без цели);
- *лидеры-приматы* (смелые, энергичные, каждый сам за себя, их борьба за власть и правоту приводит к разрушению и потерям);
- *цивилизованные лидеры* (смелые, энергичные, умные, ориентированные на общее дело, распределение функций и направлений деятельности, сотрудничество).

Группировка лидеров по стилю влияния:

- а) харизматичные любимчики,
- б) компетентные авторитеты,
- в) пробивные проходимцы,
- г) пауки-политиканы.

Группировка лидеров по их роли в коллективе:

Лидер в паре – тот, кто ведет другого, его поведение определяет поведение ведомого.

Лидер в команде – ведет за собой команду (группу), имеет большее на нее влияние, чем другие.

Формальный лидер – человек, назначенный на должность вышестоящим руководством. На первых порах его влияние исходит из официального положения в коллективе, держится на силе исполняемой должности и делегированных ему, соответственно ей, властных полномочий. В практике понятие «формальный лидер» не имеет широкого распространения. В большинстве случаев, в последующем, он приобретает устойчивое влияние, появляются сторонники, признающие наличие у него лидерских качеств.

Неформальный (естественный) лидер – равноправный участник коллектива, не имеет никаких полномочий. В силу личностных качеств, к его мнению

прислушиваются. Оказываемое на окружающих влияние не зависит от занимаемой должности.

Харизматический лидер – его влияние обусловлено личностными качествами. Это человек, от которого исходит какая-то внутренняя сила.

Лидерство как элемент социального влияния.

Производным понятия лидер является понятие лидерства, – это нахождение в статусе лидера, ведение за собой людей, доминирование одних членов группы над другими. Различают следующие виды лидерства.

Традиционное лидерство – в основе выделения такого вида лидерства находятся традиции, деспотии господствующих классов, религиозная вера. Оно характерно для традиционных наследуемых обществ, например, монархии. Лидером становится выходец из элитной среды.

Легально-рациональный (бюрократический) вид лидерства. Его идеология основана на разумности существующих порядков в обществе. Лидером становится человек, обладающий определенным уровнем знаний, компетентности. Данный опыт характерен для индустриальных стран.

Харизматическое лидерство – основано на божественности, сверхъестественности, необычности. Характерно для переломных этапов истории.

В психологии лидерство – процесс социального влияния, благодаря которому лидер получает поддержку со стороны других членов сообщества (группы) для достижения цели. Для этого определяющее значение имеет феномен лидера как индивида с набором уникальных лидерских качеств и навыков. Существует утверждение, что любой человек может развить в себе лидерские способности при определенной доле самоотдачи и старания.

Человеческое общество – сложная социальная система, состоит из множества подсистем. В каждой из них есть свои лидеры и их последователи, своя иерархия. Действует этот принцип, начиная с обстановки, где одновременно взаимодействуют, как минимум, два человека.

Как известно, историю творят великие люди, способные владеть помыслами масс, объединять и вести их за собой. История хранит имена многих мыслителей, государственных деятелей, полководцев. Обратимся, в порядке подтверждения настоящих рассуждений, к таким ярчайшим личностям, как Юлий Цезарь, Наполеон Бонапарт, Франклин Рузвельт. Всех их объединяет выраженное качество – они вожди-лидеры. В его основе умение увлечь за собой, сделать свою идею идеей большинства. Рассмотрим, в качестве примера, индивидуальное содержание наиболее выраженных лидерских качеств этих творцов истории.

Цезарь, Гай Юлий (100–44 до н.э.) происходит из древнего знатного римского рода. Хорошо образован. Прекрасный оратор. Смелый, независимый, во всех обстоятельствах хозяин положения. Везде и во всем стремился быть первым. Уверенно двигался

к избранной цели – вершине государственной власти. Его опорой были слава, преданная армия, любовь народа. В карьерной лестнице последовательно занимал высокие должности: верховного понтифика (главного жреца), претора (высшая судебная должность по гражданским делам), правителя покоренных государств (Испании, затем Галлии – юг современной Франции и север Италии). Армия подняла его на высшую властную ступень – император. Воевал и побеждал в Греции, Египте. Боролся с Сенатом за владение всей полнотой власти в государстве. На заседании Сената был убит.

Он был наблюдательный и незаурядный человек – лидер. Его помыслы направлены на увеличение территории и могущество Римской империи. Последующие римские императоры следовали его опыту управления, носили имя «цезарь». Оно символизировало титул верховного властителя.

Наполеон Бонапарт (1769–1821) – человек огромного честолюбия и природных способностей. Обладал поразительной памятью, необыкновенной работоспособностью, выносливостью. Его двадцатилетие пришлось на период Великой французской революции. Встал на ее сторону. В 24 года – генерал. В 29 лет – известен всему миру своими военными успехами. Не боялся гласности. Стремился возвыситься над всеми великими именами. Мечтал оставить свое имя в истории с такой же славой, как Александр Македонский, Цезарь.

В 1798 г. Бонапарт во главе Восточной армии отправился завоевывать Египет. Отметим два события в этом походе, характеризующие лидерские задатки Наполеона, имевшие место во время морского перехода и последующего пребывания на суше.

Событие первое. В военную экспедицию были приглашены ученые. Каждый день им назначался сбор на головном судне. Там проходили научные диспуты, своего рода «мозговой штурм». Темы для обсуждений задавал сам Наполеон. В кругу ученых он чувствовал себя уверенно, демонстрировал обширные знания и кругозор. Один из участников похода, в то время ученый с мировым признанием в области геометрии и строительства, Гаспар Монж, вспоминал в последующем, что интерес к диспутам был высоким, а их содержание глубоко научным и полезным для государства.

Событие второе. В Египте лагерь французских войск был оборудован в песчано-пустынной местности. Ночью на него напали местные племена. Мгновенно оценив ситуацию, Наполеон отдал приказ: «Полки в каре, ослов и ученых в середину». Лагерь защитили. Сохранение ослов было жизненно необходимым – они являлись практически единственным транспортным средством обеспечения армии в пустыне. Ученые – будущее Франции.

Наряду с колонизацией Египта, в его дальнейшие планы входило уничтожение рабства в Сирии, завое-

вание Индии, свержение турецкой империи, основание на Востоке новой великой империи. Реализацию планов пришлось отложить, отвлекли возникшие во Франции беспорядки. Другой для этого случай не представился.

В 1804 г. Наполеон провозглашен императором, окружен любовью народа, солдат. Завоевал почти всю Европу. Власть его на всей территории была безграничной. Франция стала самой большой империей в мире. Мечтал о европейской ассоциации. Поражение в войне с Россией завершилось крахом надежд, отречением от престола. История называет Наполеона великим корсиканцем, который привлек к себе внимание всего мира.

Франклин Делано Рузвельт (1882–1945) – президент Соединенных Штатов Америки. В различных обстоятельствах он чувствовал себя легко, был хозяином положения, умело демонстрировал это для граждан. Имел внешний вид и внутреннее самочувствие наслаждающегося своей работой человека. Никогда не впадал в отчаяние и бездействие, всегда настраивался на позитивный результат. Одной из главнейших черт его характера было тонкое чувство юмора, способность в считанные секунды сбросить груз деловой серьезности и уйти в обстановку дружелюбного общения. Никогда не доводил себя до грани нервного истощения. Если и испытывал беспокойство, то окружающим такое его состояние не становилось очевидным. Его знаменитая безмятежная улыбка, своеобразная визитная карточка лидера, являлась свидетельством готовности продолжать жить и творить историю.

В характере Рузвельта преобладала величайшая по своей позитивной значимости черта – неистребимая вера в лучшее. Эта черта оказалась самой нужной в критические для его страны годы. Он осознавал значение массовой психологии, пагубную опасность пасовать перед обстоятельствами. Умело, с большой пользой этим руководствовался.

За 12 лет своего президентства (1932–1945) он сплотил страну в наиболее трагические годы «великой депрессии» (1932–1933) и последующий период кровавой мировой войны. Остановил деградацию и апатию людей, соединил миллионы надежд в мощное оптимистическое движение, сделал единой страну разительных социальных, культурных и расовых контрастов.

Поразительной чертой его личности было умение видеть подлинные таланты, своевременное и умелое приобретение союзников. Имел великое для политика качество: наблюдать и выжидать, принимать и реализовывать решение в нужный момент.

Одним из важнейших элементов имиджа Рузвельта являлось сострадание. Его отличала исключительная чувствительность к нуждам людей, он всегда внимательно выслушивал собеседника.

Всеми доступными в его время средствами массовых коммуникаций он стремился «разговаривать» с народом. Откровенность, доступность, широкий круг обсуждаемых вопросов, свобода в их выборе, круго-

зор и эрудиция президента привлекали на его сторону журналистов, издателей, репортеров. Год за годом, два раза в неделю происходили его встречи с ними.

Важнейшим каналом разговора с нацией стало радио. Рузвельт первым из больших политиков оценил его силу, посредством радио стало возможным прямое обращение к стране. До того никто, так как он, не разговаривал с соотечественниками. Спокойная уверенность, исходящая от голоса лидера, формировала настроение масс. Люди верили в его убежденность, становились его союзниками – видели себя творцами истории своей страны, ...«вместе мы не можем потерпеть поражение».

Франклин Рузвельт был величайшим национальным экспериментатором. Он видел перед собой две цели – процветание страны и ее место в мировом сообществе. В лидере – президенте Рузвельте поражали готовность воспринимать все новое, непреодолимая любовь к эксперименту, свежему потоку мысли. Его достоинства признаны собственной страной, миром, историей.

Представленные в порядке примера три кратких рассказа раскрывают лидерские качества выдающихся людей. Это предметный насыщенный материал о роли лидера в социальной конструкции. Современная практика показывает, элементы из опыта талантливых лидеров мирового масштаба находят широкое применение во многих государствах. Несомненно, они применимы не только на общегосударственном уровне, но и в рамках отдельных сегментов государственного устройства, отраслей экономики, в том числе здравоохранения.

Лидерство и руководство: сходство, различие, задатки. Одни утверждают, что это два разных понятия. Другие – что их многое сближает, они похожи по значению, употребляются как синонимы. Очевидно, и та, и другая позиции имеют под собой основание. Лидер – это представитель своей группы, руководитель – обычно абстрагирован от нее. Лидерство – психологический феномен – психологическая характеристика поведения отдельных членов группы. Руководство – сугубо управленческий феномен – это социальная характеристика отношений в группе, в первую очередь, с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. И лидер, и руководитель ориентированы на одни и те же цели – достижение ожидаемых результатов с минимальными потерями.

Руководство, в отличие от лидерства, представляет собой регламентированный обществом правовой процесс. Считается, что руководство концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство – на том, чтобы люди делали правильные вещи. Такая, на первый взгляд, разделенная позиция, может восприниматься как две стороны одной медали.

Руководитель – это человек, который возглавляет производственный процесс управляемой организации (Толковый словарь: ... *руководить, направлять дея-*

тельность, действия кого(чего)-либо), несет персональную ответственность за результаты. Основной диапазон его интересов ограничивается рамками целей, установленных свыше для его организации. Руководитель предпочитает порядок, держит дистанцию во взаимоотношениях с подчиненными. Строит эти отношения соответственно ролям (местам), которые они занимают в процессе реализации решений.

Первые усилия официально назначенного руководителя традиционно направлены на неформальное признание своей компетентности, формирование доверия к себе. С вступлением в должность, он приобретает преимущества в завоевании лидирующих позиций в группе. Поэтому чаще, чем кто-либо другой, становится лидером. Как известно, это не происходит автоматически, потому что лидерство преимущественно базируется на неформальной основе. Лидерство, таким образом, представляет собой неформальное руководство. В сплоченном коллективе положение руководителя-лидера более прочно, его влияние сильнее.

В повседневной практике реально возникновение проблемы, связанной с конкуренцией или, наоборот, совмещением позиций лидера и руководителя. Если это не одно лицо, их принято различать, соответственно, как неформальный и формальный лидер.

Обратимся, в контексте исследования, к историческому факту. Утверждают, что его обнаружил декабрист М.С.Лунин по материалам изучения летописей. ... Варяги напали на славян, победили их, обложили данью. Через некоторое время были изгнаны в результате кровопролитной борьбы. После освобождения, хозяйственные дела, жизнь славян ухудшились. На вече славяне постановили послать к варягам своих выборных представителей, пригласить их вернуться, чтобы правили уже по праву. ... Даже завоеватель может быть призван на роль руководителя, признан лидером, если опыт его предыдущей деятельности приносил людям пользу.

В заключение, обратим внимание на значимость в проблеме лидерства/руководства присущего каждому человеку индивидуального физиологического свойства – темперамента. В специальной литературе носителей различных свойств темперамента именуют экстраверт и интроверт. *Экстраверт*: человек энергичный, заряжается энергией от внешнего мира, стремится быть в гуще событий, любит разнообразие, общителен, легко самовыражается, мгновенно принимает решения, завершив одно дело, с удовольствием принимается за другое. *Интроверт* внешне спокоен, уравновешен, любит наблюдать, стремится не быть перегруженным работой, предпочитает расслабляться в одиночестве, фокус его внимания внутри собственной личности, нуждается в отдыхе даже после небольшой нагрузки.

Таковы полярные стороны темперамента. Они позволяют каждому человеку сформировать представление о наличии у себя и у других членов коллек-

тива лидерских качеств или возможности развития их в перспективе. Человек, наделенный определенным природным даром (темпераментом), может лучшим образом функционировать в приемлемой для него производственной, социальной, домашней обстановке, если будет реально оценивать свои возможности.

Стиль управления представляет собой совокупность типичных и относительно устойчивых приемов воздействия на коллектив (подчиненную группу). Стиль управления связан с личностью руководителя как индивидуальный способ осуществления управленческой деятельности. Наряду с его личностными качествами, эффективность деятельности определяется манерой поведения по отношению к подчиненным.

Различают три классических стиля управления: *авторитарный, демократический, либеральный*. Данное разделение стилей лидерства (руководства, поведения) в известной мере условно, основано на поведенческом подходе.

Авторитарный (автократический, диктаторский, командный, директивный – *силовик*) стиль управления характеризуется абсолютизацией власти в одних руках, полным отрицанием коллегиальности в принятии решений. Руководитель такого стиля ориентируется преимущественно на дисциплину, жесткий контроль деятельности подчиненных. Исследователи его часто характеризуют как руководитель «подминающего» типа, осуществляющий руководство с высоты своего положения старшего начальника.

Авторитарный стиль руководства в повседневной деятельности не следует смешивать с административно-авторитарным, эффективным в экстремальных условиях (аварии, боевые действия и пр.).

Демократический стиль управления (коллегиальный – *тактик*). Управление реализуется с учетом мнения сотрудников. Высоки вероятность правильных взвешенных решений, производственные результаты труда, удовлетворенность людей своей работой, благоприятны психологический климат и сплоченность коллектива. Реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, психологически-коммуникативных способностях руководителя.

Либеральный (формальный, анархичный, нейтральный, попустительствующий – *душка*) стиль управления представляет собой полную противоположность авторитарному. Для него характерны безынициативность, все пущено на самотек, только бы было «тихо». Другие лица, а не руководитель, формируют «погоду» в коллективе. Высоки предпосылки возникновения в коллективе различных течений, группировок, фракций.

Различают еще и *динамичный* стиль управления, сочетание авторитарного и демократического стилей. В современных условиях он признан оптимальным для руководителя: четкая позиция по всем вопросам, творческий подход к решению проблем, деловитость, предприимчивость, чуткое и внимательное отношение к людям и пр.

У одного и того же руководителя можно наблюдать черты, характерные для разных стилей руководства.

Руководство и лидерство в здравоохранении. Речь о враче, основной фигуре в деле сбережения здоровья в государстве. Его роль определяется отношениями, складывающимися между ним и обществом. Особенности взаимоотношения «врач – общество» определяются социально-экономическим строем каждого государства. Общество заинтересовано, чтобы здоровьем занимались исключительные по своему складу характера, профессиональной подготовке, душевным качествам люди. О них когда-то говорили «врач божьей милостью». В сравнении с врачом, ни одному представителю любой другой профессии не приходится так глубоко и остро вникать в человеческую жизнь, в ее биологические и социальные стороны.

Во все времена к врачу предъявлялись самые высокие требования. Общество его избрало в качестве своеобразного «эталона». Мирное течение жизни общества периодически нарушается рядом политических, экономических, социальных и природных катаклизмов: войны, революции, землетрясения, наводнения, ураганы, техногенные катастрофы и пр. В подобных ситуациях рейтинг врача в глазах окружающих неизменно высок. И в ходе, и после их завершения врач находится на переднем крае защиты интересов человеческого общества. Часто с риском для жизни, выполняя свой профессиональный долг, спасает жизнь многих людей. В таких условиях врач становится лидером. Окружающие стихийно ставят его над собой, призывают руководить общими действиями по спасению в критической ситуации.

Результатами своей профессиональной деятельности, врач, как представитель государственной службы здоровья, опосредованно защищает экономические интересы государства, является трибуном в деле защиты окружающей среды, находится на переднем крае по обеспечению демографической безопасности государства, является активным борцом за мир.

Платон (IV в. до н.э.) в своем труде «Законы» сформулировал теорию идеального государства. Управлять им должны философы-врачи. Их главными добродетелями должны быть мудрость и справедливость. Врач для пациентов – всегда лидер, его уверенный голос профессионала является мощным средством позитивной ориентации к выздоровлению и жизни. В его влиянии должны гармонично сочетаться возможности профилактики-лечения, руководителя, лидера.

Заключение. Наука о лидерстве развивается. В эту область управленческих знаний вносят свою лепту другие науки. Человеческому сообществу важно знать критерии лидерства, видеть какой человек или определенная группа людей, с какими лидерскими задатками сможет принести наибольшую пользу.

Подводя итог, можно сформулировать следующие выводы:

1. Лидер наделен соответствующими качествами от природы. Он также может их развивать, дополнить, направленно совершенствуясь в течение жизни.

2. Лидер дарит людям энергию, спокойствие, уверенность в завтрашнем дне.

3. Одним из качественных критериев лидера-руководителя является сочетание – деловой лидер.

4. Лидерство и руководство – две взаимосвязанные стороны единого процесса, ориентированы на оптимальный конечный результат.

5. Лидер и руководитель в одном лице способствует единению коллектива, предупреждению напряженных ситуаций в коллективе и, как следствие, лучшему решению задач.

6. Врач изначально, по своей интегрирующей функции в обществе, – лидер. Крайне важно, чтобы он реально оправдывал ожидания людей.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Макиавелли, Никколо*. Государь / Н.Макиавелли. – М.: ОЛМА Медиа Групп, 2010. – 304 с.
2. *Бендер, П.У.* Лидерство изнутри / П.У.Бендер, Э.Хеллман; пер. с англ. – М.: Попурри, 2005. – 303 с.
3. *Янг, Р.* Лидерство в командах / Р.Янг; пер. с англ. – М.: ГИППО, 2004. – 122 с.
4. Кто есть кто в мире. – М.: Филологическое общество «Слово»: ОЛМА–ПРЕСС Образование, 2002. – 1680 с.
5. *Уткин, А.И.* Президент Ф.Рузвельт и «Великая депрессия» / А.И.Уткин // США – Канада. Ежемесячный журнал: экономика – политика – культура. – М.: Наука, 1999. – С.49–61.
6. *Альтман, Г.Х.* Звездные часы лидерства. Лучшие стратегии управления в мировой истории / Г.Х.Альтман; пер. с нем. – М.: Интерэкспорт, 1999. – 272 с.
7. *Дюма, А.* Генрих IV. Наполеон / А.Дюма. – М.: Русь, 1992. – 352 с.
8. *Ожегов, С.И.* Толковый словарь русского языка / С.И.Ожегов, Н.Ю.Шведова; РАН. – М.: АЗЪ, 1996. – 928 с.
9. Плутарх: избранные жизнеописания. В 2-х т. – М.: «Правда», 1987. – Т.2. – 608 с.

LEADERSHIP AND MANAGEMENT IN SOCIAL ORGANIZATION

N.N.Pilipsevich, T.P.Pavlovich

Belarusian State Medical University, Dzerzhinski Ave., 83, 220116, Minsk, Republic of Belarus

The general theoretical developments of the “leader” phenomenon are presented in the research: characteristic features, functions, role and significance in social organization, etc. Bright examples of historical experience in the terms of a harmonious combination of management and leadership are given. The fact that management and leadership are two interrelated parties of one single process, oriented towards the optimal end result is described. The high level of the physicians’ role in ensuring social stability is underlined. Physicians attraction is based on the spiritual level of development, dedication to the profession, accessibility for patients, spacious mind, meaningful actions, personal example. First, physicians act integrating function in society – a leader role, and it is important to justify people expectations.

Key words: leadership; management; terms definition; theory of leadership; leaders; characteristics; functions; differentiation; management style; public health.

Сведения об авторах:

Пилипцевич Николай Николаевич, д-р мед. наук, профессор; УО «Белорусский государственный медицинский университет», кафедра общественного здоровья и здравоохранения; тел.: (+37529) 6898780; e-mail: ozz@bsmu.by.

Павлович Татьяна Петровна, канд. мед. наук, доцент; УО «Белорусский государственный медицинский университет», зав. кафедрой общественного здоровья и здравоохранения; тел.: (+37529) 1768817; e-mail: ozz@bsmu.by.

Поступила 29.03.2017 г.

ВЫХОДНЫЕ ДАННЫЕ

“Вопросы организации и информатизации здравоохранения” – рецензируемый аналитико-информационный бюллетень. Издается с 1995 г., выходит 4 раза в год.

Зарегистрирован Министерством информации Республики Беларусь (свидетельство о государственной регистрации средства массовой информации № 383 от 15 мая 2009 г.).

Учредитель: государственное учреждение “Республиканский научно-практический центр медицинских технологий, информатизации, управления и экономики здравоохранения” (РНПЦ МТ).

Адрес редакции: 220013, г. Минск, ул. П. Бровки, 7а.

Главный редактор: Сачек Марина Михайловна.

Ответственный секретарь: Н.Е. Хейфец.

Редактор: Н.В. Новаш.

Компьютерная верстка: Н.Ф. Гелжец.

Подписано в печать 28.09.2017 г. Формат бумаги 60x84 1/8.

Бумага офсетная. Гарнитура Таймс. Печать офсетная. Уч.-изд. л. 12,8. Тираж 500 экз. Зак. №

Распространяется по подписке. Подписные индексы по каталогу РУП почтовой связи “Белпочта”:

74855 (для индивидуальных подписчиков); 748552 (для предприятий и организаций).

Отпечатано в типографии Государственного предприятия “СтройМедиаПроект”. 220123, Минск, ул. В.Хоружей, 13/61.

Лицензия №02330/71 от 23.01.2014 г. Тел. (017) 288-60-88.