

ПРОБЛЕМЪТ ЗА ЕФЕКТИВНОТО ЛИДЕРСТВО В ПОЛИТИЧЕСКАТА НАУКА

Христина Дончева¹

*„Най-важното е не всеобхватното знание,
а всеобхватната способност за разбиране“*

Демокрит (460 – 370 г. пр. н.е.)

ВЪВЕДЕНИЕ

Интересът към лидерската проблематика е традиционно висок, но с различна интензивност през времето. Ефективността на лидерството е въпрос, пряко свързан с този за неговата природа, и е фундаментален за цялата лидерска концепция и обществена практика. И това е безспорен факт, защото от визията на лидерите и техните действия зависи динамиката на развитие на всяко общество. Ролята на лидерството за развитие на обществото се променя в зависимост от историческите и обществени процеси. **Лидерството е константно явление, което следва еволюционното развитие на човека, технологиите, обществото и природата.**

В настоящата студия се интерпретират някои проблеми на лидерската теория в разглеждания контекст, пораждащите ги причини и възможностите за тяхното решаване. **Изходната теза на работата е, че лидерската теория като цяло не е издържана в концептуално отношение и същността на политическото лидерство остава неопределена².**

Твърденията на Питър Дракър, че **лидерството** е изключително важно, критично за „здравето“ на групата, организацията и обществото (предпазва от разпадане и безпорядък) и всъщност **няма заместител**, най-точно предават значението на неговото качество за развитието на всяка човешка общност³. Повечето от авторите разглеждат проблема за лидерската ефективност предимно като въпрос за качеството и състоянието на управлението. Но политическото лидерство е специфичен тип лидерство, което е различно от формалното ръководство. Други измерения придобива и проблемът за неговата ефективност.

В настоящето изследване ще се доказва, че **първоопределящият за ефективността на политическото лидерство фактор е личността на самия политик, неговите индивидуални характеристики, способности и умения**. Въпреки множеството и разнообразни зависимости между лидер, последователи и ситуации, активният субект в лидерското отношение е той – човекът лидер.

¹ Христина Дончева е доктор по политология, доцент в катедра „Политология“ при УНСС; тел.: 81-95-490, e-mail: hdoncheva@unwe.acad.bg .

² В Разгърнат вариант тезата за неопределеността на лидерската концепция е защитена от автора в „Лидерската теория през 21 век: предизвикателства и перспективи“. В: Политологията като наука и академична дисциплина. УИ „Стопанство“, 2011: 85-90.

³ Drucker, P. The Practice of Management. New York: Harper and Row, 1995: 194.

I. ПОЛИТИЧЕСКОТО ЛИДЕРСТВО – ДИСКУСИИ И ПОДХОДИ. СЪЩНОСТ НА ПОЛИТИЧЕСКОТО ЛИДЕРСТВО

Научният анализ на ефективното политическо лидерство е неразделно свързан с проблема за неговата природа. Двата въпроса взаимно се преплитат и не могат да бъдат отделени един от друг. Ефективността на лидерските отношения би трябвало да е иманентно присъща на всеки лидерски процес, който претендира да е успешен. Затова, познанията за природата на лидерския феномен са императив за настоящия анализ. Представляващ самостоятелен изследователски проблем, този въпрос ще бъде представен в необходимата степен, позволяваща изследването на ефективността на политическото лидерство.

Всеки лидерски процес има своя логика, съдържание, специфика и същност. Разкриването на неговото съдържание (елементи: лидер, последователи, проблемът, който е в основата на взаимоотношенията им, конкретната ситуация, цели и резултати)¹; форми на съществуване и етапи на развитие, е безспорно постижение на лидерската теория. То е по-лесно уловимо и в този смисъл представлява по-традиционна задача за учените. На практика тя се свежда до обобщение, систематизация на многобройните форми на проява на лидерство и до фиксиране на тяхната видима връзка. Това е важен, но само един етап от изследователския процес и има какво да се желае още в това направление.

Наложително е критически да се проанализират всички елементи на лидерството, промените, които търпят, както и усложнените взаимоотношения между тях в глобализирания свят на XXI век. Решението на тези задачи е необходима предпоставка за „проникване“ в същностното съдържание на лидерския процес, обхващащ промеждутъчните звена и механизми. Видимите прояви на даден политически феномен (емпирично дадените, т.е. чувствено-конкретните форми) не винаги представят явлението в истинския му вид. Неговото адекватно научно обяснение е възможно само след разкриването на същността му, която винаги е скрита. Като философска категория същността представлява „действителното, т.е. вътрешното съдържание и единството на външните форми на проява на явлението“².

От тази гледна точка анализът на природата на политическото лидерство продължава да бъде актуална задача пред изследователите. **Лидерската теория не е издържана в концептуално отношение и феноменът лидерство остава недостатъчно определен.** Една част от съвременните теории се допълват, но други си противоречат. Не получават удовлетворителен теоретичен отговор и много въпроси от лидерската проблематика, а редица тези не са добре аргументирани. Въпреки известни постижения на теорията, анализът на лидерството продължава да изпитва сериозни затруднения.

Сред множеството **причини** природата на лидерския феномен да остава спорна преобладават тези от методологическо естество. В качеството на такива **Денис Кавена** сочи следните обстоятелства:

¹ За повече информация: Танева, А. Лидерството: управление извън господството, УИ „Св. Климент Охридски“, С., 2005: 116.

² Философская Энциклопедия, т. 5, М, 1970, с. 168.

- 1/ едностранното разглеждане и пренебрегване на лидерството като теория в следвоенната политическа наука поради неосъзнаване на важността му за общественото развитие. То е пренебрегвано за сметка на анализа и бъдещето на държавничеството, което винаги е представлявало по-голям интерес за политолозите;
- 2/ традиционното приравняване на типовете управление с формите и характера на политическото лидерство и особено с лидерския стил на ръководство;
- 3/ стремежът към по-широко изследване на политиката и търсенето на мащабни обобщения, които да работят при всички обстоятелства, не оставя пространство за научното изследване на лидерите: на условията, при които работят, както и на ролята на определени лични качества за успешно лидерство, между които интуиция, такт и т.н.;
- 4/ самото разбиране за промяната (социална и политическа), връзката между лидерство и промяна. Системният и структурно-функционалният анализ разглеждат твърде детерминистки обществените промени и по този начин ограничават изявите на личния (или колективния) избор. Тези методи не отчитат и конкретните обстоятелства, в които се намират политическите лидери, и правят невъзможно изследването на специфичния начин на ръководство;
- 5/ недостатъчното владение на необходимите техники и похвати при изучаване на лидерството от страна на определени учени (например, елементарни познания по „психоанализа“ и непрофесионалното ѝ приложение¹).

Към **непреодолимите на този етап трудности** пред теорията следва да се добавят **още:** 1/ ниска степен на разработеност на базови за анализа на лидерството категории (власт, господство, контрол, влияние, авторитет; личност; демокрация; политически режим и др.); 2/ отъждествяване на близки, но несъвпадащи понятия (лидерство и ръководство; лидерство и управление; лидерско поведение и лидерски стил; лидерство и социална власт, влияние и т.н.); 3/ стар, неработещ научен инструментариум или схематично прилаган в практиката, чийто резултат е еkleктично знание; 4/ методологичният дефицит, отсъствието на подходяща методология за изследване на новата реалност; 5/ ограниченост на анализа на лидерството до микроравнището на индивида и малката група; 6/ абсолютизация на редица положения, основаващи се единствено на предположения; 7/ слабият интерес на различните направления в западната философия от по-ново време към категорията „същност“ за разлика от ранната и класическата философия (Декарт, Платон, Аристотел, Конт, Хегел, Кант, Маркс и др.). А когато същността е предмет на интерпретация, то тя се тълкува предимно в нихилистичен дух².

8/ служебната функция на обществената наука, контролът върху производството на знание от страна на властващите структури. Тезата, че системата за производство на знание (по-точно незнание), неговите параметри и технологии се контролира от

¹ Kavanagh, D. Political Science and Political Behaviour, 1993, с. 130-131.

² Например, според неопозитивизма, същността обективно не съществува, тъй като признава за реални само явленията, които са чувствено дадени. По-конкретно, за Ръсел, въпросът за същността е чисто лингвистичен, тъй като същност може да притежава словото, а не вещите и т.н. (Философская Энциклопедия, цит. съч., с.168).

световния капитал, осъществяващ глобализацията, се защитава от множество авторитетни изследователи (С. Лаш, У. Бек, В. Проданов, Д. Минев, Т. Ракаджийска и много др.)¹. Шокиращ факт е, пише **Улрих Бек**, че в епохата на конструктивизма конструктивисткото мислене е неспособно „да критикува и обнови рамката на модерната и постмодерната социология“². „Въпросът за знанието в епохата на информатиката е повече от всякога въпрос за формата на управлението – кой решава що е знание и кой знае какво следва да се решава?“ задава реторичния въпрос и **Т. Ракаджийска**³.

Лидерската теория не отговаря адекватно на предизвикателствата на новото време. Кризата, в която се намира, е резултат от упражнявания върху нея контрол от управляващите групи, от кризата на методологията на обществената наука и на общественото съзнание. Разминаването между теория и практика е драстично. Наука, предлагаща системно, интердисциплинарно познание за обществото, и която е в състояние да обясни политическата реалност в настоящият момент, отбелязва и **М. Чавдарова**, не съществува⁴.

Доказателство за неопределеността на лидерската концепция са и множество различни дефиниции за лидерството. В немалко трудове се говори за същност, но фактически се проследяват едни или други видими прояви от съдържанието на лидерството. Една група учени се приобщават към вече съществуващи теоретични позиции, други се ограничават с оценката, че избрана от тях дефиниция се приближава най-плътено до същността на изследвания феномен. Действително, лидерството е многоаспектен проблем и много трудно се поддава на точна научна определеност (дефиниране).

Могат да бъдат открити следните по-важни **интерпретации за същността на лидерския феномен**: 1/ лидерството като упражняване на власт, влияние, авторитет и контрол над другите; като такова взаимодействие между лидер и последователи, в което приоритет във влиянието има лидерът; 2/ лидерството като взаимоотношение, основаващо се на мобилизиране на привърженици и последователи от страна на лидера посредством упражняването на власт и влияние⁵; 3/ лидерството като управленски статус, като ръководна длъжност, свързана с приемането на властнически решения и организирането на колективното поведение; 4/ лидерството като транзакция (сделка), като вид предприемачество, осъществявано на политическия пазар в конкурентната борба за ръководни длъжности; 5/ лидерството като символ на общността и стандарт за политическо поведение на организацията; 6/ лидерството като способността да се изгради идея, вдъхновение и импулс у група хора⁶; 7/ лидерството като лично

¹ За повече информация: Минев, Д., За „обществената роля“ на социологията. В: Социология. Списание на института по социология при българската академия на науките. Година I, брой 1 – 2009, с. 75, 76, 78.

² Бек, У. Световното рисково общество. Обсидиан. С., 2001, с. 199.

³ Ракаджийска, Т. ХХI век, век на печалбата, властта и харизмата. В: Културални адаптации на българския бизнес в процеса на евроинтеграцията. УИ „Стопанство“, С., 2009, с. 18.

⁴ Чавдарова, М. България – дуалистична държава в началото на 21 век. В: Политологията като наука и академична дисциплина в България: състояние, проблеми, перспективи. УИ „Стопанство“, С. 2011, с. 237.

⁵ Дончева, Х. Политическо лидерство. В: Политология, УИ „Стопанство“, 1997; Узунов, Ф. Харизматичното лидерство, 2006; Kavanagh, D. Political Science and Political behavior, 1993.

⁶ Ландебърг, М. Основи на лидерството. Идея, вдъхновение, импулс. С., 2002, с. 6.

доминиращо въздействие, основаващо се на престиж (авторитет)¹ и задължително свързано с някаква форма или степен на промяна, т.е. лидерството като способност за трансформиране на обществените реалности.

Привърженици на тезата, че **ключът за разбиране същността на лидерството е действието, насочено към промяна**, са: Б. Бас, Джон Котър, Робърт Лорд, Робърт Крейтнър, българските учени Ф. Узунов, М. Паунов, К. Каменов, А. Маринов, авторът на студията и др. **Лидерството е практикуване на специфично поведение и качества, необходими за справяне с промяната или търсене на промяната.**

1. Лидерство – власт – авторитет

Проблемът за лидерството и властта винаги е бил и продължава да бъде една от най-съществените и актуални теми на съвременността. Индивидуалното политическо лидерство е проблем за персонификацията на властта и същността на този специфичен вид лидерство закономерно се търси в особеностите на политиката като човешка дейност. Последната, както е известно, се характеризира с категориите власт, господство, управление (Харолд Ласуел); с отношенията на власт, господство, влияние и контрол (Р. Дал). Затова, *от политологична гледна точка най-перспективно е лидерството като социален процес и организиран модел на влияние в едно общество да се разглежда чрез съотношението му с категориите „власт“ (включително специфичните ѝ форми – господство и харизма) и „авторитет“.*

Известно е, че управлението може да функционира единствено чрез властта и авторитета като специфичен вид власт, при това взети заедно². Всяка една политика, за да бъде успешна, задължително се нуждае и от авторитет, от одобрение за своите действия. Следователно властта и политическото лидерство са неразривно свързани и стремежът на някои автори, при дефиниране на лидерството, да избегнат категорията власт и особено господството, като ги заместват с други (например управление), е най-малкото несериозен. Такъв подход е некоректен и ненаучен, поне по две причини:

Първо, защото става дума за различни видове власт: власт-господство, власт-управление и власт-авторитет. И второ, защото може да се остане с погрешното впечатление (вероятно това и се цели), че т.нар. демократично лидерство прави изключение и всъщност не е власт, т.е. не използва принудата. Вярно е, че терминът „власт“, особено властта в контекста на лидерството, е натоварен с негативизъм, доколкото се свързва с отношенията на господство и с такива отрицателни явления, характерни за демократичния политически процес като манипулация, корупция и т.н. Но също така е вярно, че властта може да бъде използвана и за постигането на значими социални цели. **Инструментът на властта за решаване проблемите на хората е политическото лидерство**

Философията на властта е изключително сложна материя и не е непосредствен обект на настоящия анализ. Но е наложително в синтезиран вид да бъдат представени тези нейни аспекти, без които изясняването на природата на лидерския феномен е

¹ Дюверже, М., Социология на политиката. Кама. С., 1999, с. 144.

² Delsol, C., „L'autorité“. Presses Universitaires de France, 1994, с. 41.

невъзможно. Ако категорията „власт“ е базова за анализа на политическото лидерство, то ключовите са „съзнание“ (обществено и индивидуално) и „дейност“. В съвременното общество е налице разнообразие от властови отношения, които взаимно се преплитат и съответно съвпадат на определени нива в реалния политически процес. Много условно **всички отношения на власт могат да се разграничат на два основни класа – отношения на принуда и отношения на авторитет**. Когато критерият за типологизация на властта е степента на зависимост на обекта от субекта на властта (упражняваното насилие), властните отношения се представят като господство, влияние и взаимодопълване. На три групи се делят властните отношения и по отношение на критерия „степен и характер на съпротивата на обекта на властта“: авторитет, принуда и консенсуалност. Като повечето изследователи разграничават авторитета и принудата „въз основа на характера и размера на използваното насилие, необходимо за преодоляване съпротивата на несъгласните¹“.

Очевидно, въпросът за съотношението „**лидерство – власт авторитет**“ е сложен и не може да бъде тълкуван еднозначно. Най-общо сходството между първите два термина намира израз във факта, че същността на лидерството и властта е такова отношение между хора, социални групи и институции в процеса на съвместната им дейност, при което едната страна осигурява приоритета на своята воля над другите².

Но **между власт и авторитет съществуват значими различия**, които се проблематизират на различни равнища: във връзка с противоречивата същност и парадокси на модерната държава (Дж. Хофман, Държава, власт, общество, 1988), проблема за двете нива на политиката (А. Грамши „Затворнически тетрадки“) и др. За А. Грамши „обличането на силата в законност“ (узаконяването на насилието) е само едно от измеренията на противоречивата същност на държавата³.

Взаимоотношението „власт–авторитет“, анализирано в контекста на „законната сила“ на държавата, е в центъра на разразилата се от края на 50-те години на XX век дискусия, чийто интензитет продължава да е чувствителен и днес. Съвременните теоретици на властта (Р. Дал, Бахрак и Барац, Хана Аренд, Ейприл Картър, Норман Бари и др.) също подчертават факта, че невъзможността да бъдат разграничени тези социални феномени е поредният концептуален проблем на политическата наука. В повечето изследвания понятието „власт“ приблизително съответства на идеята за принуда и сила, а понятието „авторитет“ на разбирането за съгласие и морал. Но всички учени са единодушни, че двете са ултимативно заедно.

¹ Тафков, Д. Философия на политиката. Част първа: Метаморфозите на властта. С, ЛИК, 1996, с. 69.

² Това е представата на Вебер за властта – властта като възможност да се наложи определена воля, независимо от степента на съпротива. Общоприето е виждането, че при властта това се постига чрез убеждение и принуда, а при авторитета – само чрез духовно въздействие, основано на доверие и призвание. При оптималния вариант в демократичното общество властта би следвало да се основава на авторитета и да се слива с него.

³ С този проблем се занимава и Ж. Ж. Русо. Особено го тревожи въпросът как властта, мощта, силата (физическата власт) може да се трансформира в права? Как нейните ефекти биха произвели морал. Отговорът му е отрицателен и въпреки това Русо е непреклонен – хората трябва да се подчиняват на закона, на общата воля. Работеща е логиката, че ако упражняването на властта не може да придобие някаква законност, политическият строй ще се срине.

Въпреки различията в терминологията (за едни авторитетът е законност, за други легитимност) и в някои аргументи, проблемът си остава неизменен. **Политиката се състои от комбинация от две нива власт и авторитет, всяко от които е в остро противоречие с другото. Властта и авторитетът са в постоянен конфликт помежду си, но не могат да функционират едно без друго в политическия процес.** Те са част от реалната политика и е особено важно как се поддържа връзката между тях. Важно е и гражданите да могат да ги разпознават в политическия живот.

Най-важната характеристика на лидерството като политически феномен е осъществяването на властни функции в държавата и обществото. То има два аспекта: формално длъжностен статус и субективната дейност на лидера (самото лидерстване). **Властта и действената поведенска нагласа са двата най-ярки и взаимосвързани атрибута на политическото лидерство¹.** А най-дълбоката същност на политическото лидерство, според **Ш. Делсол**, намира израз в отношенията на доминиране и подчинение, на влияние и следване². За разлика от формалното ръководство, **политическото лидерство е упражняване на легитимна власт и влияние на базата на признат авторитет, капацитет и възможности.**

Човекът, притежаващ институционална власт, има законното право (формални правомощия) да ръководи другите. Ключовата дума при този тип власт е „законно право“, което му позволява да използва и принудата с оглед постигане на поставените цели. Политиците са социални актьори, които упражняват политиката като професия. В този смисъл, по израза на М. Дюверже, те са легитимирани носители на власт, която е ограничена от законови процедури и правила. Т.е. източникът на властта е заемания пост и подчинението е само в границите на правомощията, определени от закона. На този етап „носителите на властта“ изпълняват функциите на формалното ръководство, но не са още истински лидери.

Всяка власт е инструмент за постигане на определени цели и в случая, на първо място-на човека в лидерска позиция, а след това и на колективните такива (възможно е и те да съвпадат на определен етап). **Властта е и основното средство за промяна и развитие. В този контекст следва да се търси и същността на лидерския феномен.** Затова ефективният лидер полага усилия да развие основите на организационната власт, което е предпоставка за придобиване и на по-силно общо влияние върху останалите. **Основният метод за реализация на истинската лидерска власт е влиянието.**

Властническият пост е нужен на лидера, защото му носи институционален авторитет, но не авторитетът на властта го прави лидер. Той става такъв, когато към институционалната власт прибави и престижа или авторитета на собствената си личност. **Личният престиж подсилва законовата му власт и това е основанието да се говори за автентично лидерство, за „персонализирана власт“ или за власт на лидера.** Властта-авторитет, разбираана като способността на лидера не само да влияе върху другите, но и да ги мотивира за действия, оказва по-силно въздействие на хората. Но тази власт, подчертава **М. Дюверже**, е нещо различно от „личната власт“, при

¹ Узунов, Ф. Харизматичното лидерство (Политология, психология и психофармакология). „Фабър“, Велико Търново, 2006, с. 12.

² Delsol, C., цит. произведение, с. 41.

която носителът на властта разполага с нея като с лична собственост и злоупотребява с властта¹. **Персоналният политически авторитет придава на лидера реална власт и хората му се подчиняват доброволно.** Лидерите използват и принудата, но повече разчитат на авторитета като механизъм за въздействие върху хората.

Взаимоотношението „власт-авторитет“ има различни интерпретации. Една значима група учени определят авторитета като специфичен вид отношения на власт, по-точно като доброволно признаване влиянието на субекта на авторитета, основащо се на знания, нравствени достойнства, опит и т.н. Други изследователи предпочитат да говорят за два типа отношения между хората. **Политическият авторитет е особена форма на политическо въздействие, а легитимирането на това въздействие превръща авторитета във вид властно отношение.** Авторитетът е една от формите, чрез които се реализира политическата власт, и с чиято помощ се осигурява контролът върху действията на хората и тяхното съгласуване.

Авторитетът и властта представляват различен тип властови отношения, различен тип зависимост между хората. Отсъствието на насилието като външна принуда от страна на субекта върху обекта на властта при авторитета е причината **Д. Тафков** да го определя като вид „ненасилствена власт“². Авторитетът се различава от пряката принуда, защото зависи от доказан професионализъм и от установилата се в обществото вяра в силата на ценностите на определен политически ред. В този смисъл той може да се разглежда и като духовно измерение на властта. Отношенията на авторитет създават по-здрава основа на съгласието между носителя на авторитета и този, който го признава. Така се запазват и чувствата за самоуважение и самореализация на хората.

Авторитетът е необходим елемент на всяка политика, на всяко подредено общество. Въпреки, че се свързва с функцията на власт, властта и авторитетът не се припокриват. Авторитетът би трябвало да предхожда заемането на властническата позиция. Той е нещо различно от командването, властта или правителствената функция³. Най-съществената разлика между властта и политическият авторитет в демократичната система намира израз в обстоятелството, че **властта се основава на законността (легалността), а авторитетът – на легитимността.** *Една законна политическа власт, твърди Ш. Делсол, се превръща в наистина ефикасна само чрез признанието, само чрез одобрението ѝ.* Реалният авторитет на конкретните личности в лидерска позиция, а не формалният (авторитетът на длъжностния статус) внушава на хората уважение и доверие. Това приемане на властта изглежда толкова съществено за успеха на политическата дейност, за приобщаването на хората към общ политически проект, че то присъства в различни исторически епохи и при много различни народи. Казано по друг начин, нито едно правителство не може да си позволи да управлява само с насилие. **Властта се нуждае от легитимен авторитет за да си извоюва доброволното подчинение на хората,** което в крайна сметка е най-важното, за да се управлява. Единствено личностите, притежаващи авторитет –

¹ Дюверже, М., цит. произведение, с. 144.

² Тафков, Д., цит. произведение, с. 77.

³ Delsol, С., цит. произведение, с.23.

твърди ученият – ще бъдат в състояние да прокарат трудни реформи, да преодолеят периодите на размирици и преход ¹.

В съвременността въпросът за авторитета, за политическото доверие към лидерите е особено остър. **Налице е сериозна криза на доверието** поради отсъствието на реални авторитети в обществото и неудовлетвореност от ниската резултативност на лидерската дейност ².

При либералната демокрация господства рационално-легалният авторитет. В този тип общества е създадена една формална система от авторитети на длъжности и звания в системата на държавната власт, т.е. безличностни авторитети. Това е бюрокрацията, при която организациите, длъжностите имат власт в много по-голяма степен отколкото личността, заемаща определен властнически пост. Отсъствието на реални авторитети в обществото е сериозно предизвикателство пред тези страни. Фактът, че в реалния живот на съвременното общество действат едновременно традиционният, харизматичният и рационално-легален авторитет, усложнява извънредно самия механизъм на формиране на авторитета. Особено значим в контекста на лидерството е въпросът за анализа и оценката на социалната функция на анализирания типове авторитети.

Погрешно е харизматичният авторитет винаги да се свързва с произвола на личността, с произвола на личната и тоталитарна власт. **Само авторитетните лидери, тези, чиято власт се поддържа от морални основания (познание, знание, доказана способност за работа за общото благо и др.), от правните норми в обществото, както и от харизмата на политическия лидер, притежават реална власт.** Само те могат да прокарат трудни реформи, да преодолеят периодите на кризи и преход, и – като цяло, да приемат предизвикателствата на времето.

Доколкото лидерството по-често е представяно като способността на лидера да убеждава, отколкото като силата да принуждава другите да вършат нещо по определен начин, то такъв интересен въпрос като **лидерството и налагането на властта е слабо засегнат в изследванията**. Теоретично, разликата е съществена, но действителността е по-сложна и различна. Делението на лидерите на такива, които управляват чрез принуда, и такива, които се ръководят от предложенията на последователите си, е опростенско виждане. То може да се приеме само условно, като удобство за анализа, тъй като между тези два полюса има безброй много стъпки.

Налагането на властта присъства във всяко управление (авторитарно и демократично), но степента на налагане варира в различните случаи. То е и необходимо поради възможно несъгласие с дадена политика, с принципите, върху които

¹ Пак там, с. 27.

² Проблемът при политиките и правителствата е не толкова завоюването на властта, колкото да се задържат на власт, за което е потребен авторитет. Основа на авторитета е легитимността. Минимум две са важните неща, които следва да се знаят за легитимността в контекста на лидерството. Първо, легитимността не винаги съответства на законността (легалността). Възможно е едно законно правителство от един момент да не бъде вече легитимно и приемано от народа като такова. И второ, легитимността на авторитета може да произтича от много източници. Разработвайки в исторически аспект концепцията за авторитета, М. Вебер разграничава три идеални типа: традиционен авторитет (легитимността му е следствие от вярата в традициите), харизматичен (основава се на лични качества, превъзходство и притегателност на лидера) и рационално-легален авторитет (основава се на система от правни норми, осигуряващи законността; това е авторитетът на длъжностния статус).

е основана тази политика, и стилът на налагане. Въпросът е, че **от един момент нататък налагането на властта, използването на принудата вече става неефективно** и е необходимо да се включат и други средства на властта, за да се задържи подкрепата. Може би налагането на властта не е толкова изучавана характеристика и защото е още по-трудно да бъде измерена. Това, което е необходимо да се изследва, са условията, които правят налагането на властта необходимо, както и точката, отвъд която то става неефективно.

В условията на демократична политическа система лидерският казус придобива по-сложни и нееднозначни измерения. Върху проблема за модерната политика и нейното лидерство разсъждава още Вебер (в началото на XX век) и много години след него Р. Дарендорф. **М. Вебер** прави извода, че тенденцията за бюрократизация на обществото обезличава лидерите. Закономерният въпрос, който възниква, е има ли място водачът в бюрократизирания свят. **Р. Дарендорф** конкретизира въпроса. За него големият проблем е как да се съвместят нарастващата бюрокрация и иновацията? Актуалността на този проблем днес е по-голяма от всякога. Обществото и хората се нуждаят от автентично лидерство, авторитетни лидери с визия, които знаят какво искат да постигнат и са в състояние да го направят. Силни личности, способни да организират и мобилизират енергията на значими човешките маси за действие в името на общи блага. Въпросът кога и по какъв начин това ще стане, остава открит ¹.

За да се избегнат теоретични недоразумения, се налагат уточненията: 1/ смисълът, който се влага в термина „лидерство“ в настоящата работа, е „водачество“. Това е най-точният български превод на английския термин „Leadership“ в конкретния контекст. Едва след него в англо-българския речник се посочват „ръководство“, „ръководене“ и „управляване“; 2/ рационално-легалният тип господство категорично не е истински тип лидерство. Това е формално ръководство, при което подчинението на хората е в рамките на договорени с ръководителя условия.

В съвременността политическото лидерство е още по-силно бюрократизирано. То губи своя личностен характер и нравствено-етично съдържание, характерно за предходните исторически времена. Сред политиците доминират формалните ръководители, бюрократите, лидерите-марионетки (влиянието им е основано на институционален авторитет), но не и водачите. Либералните демокрации са създали **политическа система**, която е сложна и трудноразбираема. Лидерството е организационна необходимост, начин за изграждане и структуриране на властта чрез специфични механизми около издигната от лидера концепция. Но **нормативната теория за демокрацията** го представя **единствено като демократичен инструмент за управление**, интеграция и мобилизация на обществото, призван да го усъвършенства, но не и да поставя под въпрос статуквото на режима. **Акцентът е върху лидерството като институция, а „водачеството“, което е свързано с персоналната власт на лидерите**, с редки изключения **е тема „табу“**. Съзнателно или не, но се внушава идеята, че „силна“ и „персонализирана власт“ са тъждествени, което просто не е вярно, въпреки че едното не изключва другото. **Дефицитът на големи лидери, на водачи е един от главните проблеми на съвременните нации и на политиката като дейност.**

¹ Дончева, Х. Лидерската теория в началото на XXI век, цит. произведение, 2011, с. 88.

Демокрацията се нуждае от добри лидери, но тя **няма ясна теория за лидерството**. Ако демокрацията се основава на принципа на народната върховна власт (хората трябва да се управляват сами), на практика тази идея води до **определени предизвикателства за лидерството в либералните демокрации**, въпрос, който не е разглеждан достатъчно задълбочено от науката.

Едното предизвикателство е свързано с въпроса за съвместимостта между лидерство и демокрация. Това **е самият въпрос за демократичното лидерство, за легитимността на лидерите**. Избраните лидери, които трябва да управляват от името на хората, притежават изключителна власт, произтичаща от получаването на народното доверие, и **управляват видимо от името на народа**. Но, страхувайки се от силни лидери, демокрациите непрекъснато се опитват да възспират властта им, което рефлектира върху ефективността на лидерския процес. Политическото лидерство се упражнява в условията на специфично ограничаване и непрекъснато недоверие от страна на народа.

Второто предизвикателство е свързано и отчасти е последица от първото. Плуралистичните теории за демокрацията твърдят, че лидерството не е концентрирано в ръцете на политически елит, нито на едно лице (монарх или деспот), а е разпределено в широк обхват. Но се премълчава фактът, че това **разпределение (либералното) на влияние и власт означава разпределение на функцията на общественото лидерство сред обществото**. Лидерската функция в демократичното общество е разпределена между множество лидерски роли и лидерството е определяно като дисперсно. Т.е. идеята за върховната власт на народа при либералните демокрации, според Джон Кейн, Хейг Патапан и Полт Харт, работи само във вид на **разпределение на длъжности (постове) и места (loci), където може да се упражнява лидерската функция**¹. Разпределението на функциите на лидерството може да е неизбежно при демокрацията, но въпросът е дали винаги е нещо добро? Гражданите на демократичното общество са свободни да търсят други възможности за **ефективно обществено лидерство**.

2. Лидерство и политическа промяна

Всичко в човешкия живот е подвластно на развитието и промяната. Всяка една общност (организация, партия, държава, общество) се стреми към движение напред, което се реализира чрез промяна. Какъв по-добър резултат би могло да има от позитивната промяна на самата организация, последователите, ситуацията и едновременно – на самия лидер. **Способността на лидерите да извършват съзидателни промени и да творят събития е най-сигурният критерий за ефективност на лидерското въздействие**.

Този тип лидерско поведение **Дж. Бърнс** определя като „трансформиращо“ и го противопоставя на „транзакционното“. Дихотомията „трансформационно-транзакционно“ лидерство кореспондира с различието между лидерите, вършещи „велики

¹ Kane, J. and Patapan, H., The Neglected Problem of Democratic Leadership, in P. Hart and J. Uhr, Public Leadership: Perspectives and Practices (Canberra: ANU E Press, 2008, p. 25-26.

дела“ (харизматичните), и тези, които реализират успех посредством компромиси (консенсусни лидери). Този тип разграничение между лидерите е по отношение на целите и провежданите от тях политики. Но лидерството бива типологизирано въз основа на множество други критерии. Особен интерес за настоящето изследване представляват класификациите на лидерите от гледна точка на техния характер, например: „активни-позитивни“, „активни-негативни“, „пасивни-позитивни“, „пасивни-негативни“ и др. В този случай целта е да се открият разликите в личността, а не в политиката или въздействието. Разбира се, между характер и цели съществува връзка, но двата проблема са различни.

Транзакционното лидерство се разглежда като сделка, като взаимен, при това честен обмен между лидер и последователи, основан на определени норми. При него няма привличане, няма идентификация на последователите с лидера, а сделката се представя задължително като позитивен процес, водещ до реализация на колективни цели. Лидерството е процес, при който човекът в лидерска позиция поема инициативата да осъществи контакт с други хора с цел обмяна на определени блага (материални или духовни). Това безспорно е преобладаващият тип лидерство в нашето съвремие, чиято задача е да защитава статуквото.

Докато **трансформационният лидер** е представен като човек, който задава моралните стандарти за поведение на групата. И още, той бива оценяван именно от гледна точка на ценностите, които отстоява. Затова този тип лидерство е определян и като морално. Само значимото лидерство, според Бърнс, е морално. В хода на лидерския процес от този тип мотивацията и морала, едновременно на лидер и последователи, се издигат на по-високо равнище¹. Очевидно е, че става дума за качествено нов тип взаимодействие – градивно, което е способно да предизвиква и реализира големи социални промени. Трансформиращото лидерство е вдъхновяващото и свързано с промяната лидерство. То променя и твори историческите събития.

Най-точно връзката между лидерство и промяна разкрива **Б. Бас** (1985), който подчертава, че **главното в лидерството е промяната. Лидерството е дефинирано като „предизвикване на промяна у последователите“, създаване на представи за преследваните цели и начините за тяхното постигане**².

В различни варианти тази позиция е остоявана и от: 1/ **Ф. Узунов – лидерството „е свързано с някаква промяна, базирана на авторитет или харизма“**³; 2/ **К. Каменов – лидерството е справяне с промяната или търсене на промяната**⁴ и др. Няма по-отговорна и насъщна задача за лидерите и едновременно с това **критерий за тяхната ефективност** в условията на планетарно протичаща трансформация. Множество са учените, които дефинират ефективното лидерство именно чрез категорията промяна (Бас, Котър, Крейтнър, Лъобон, Паунов, Узунов, Каменов и много други), с възможността на лидерите в критични за общността моменти да удържат контрола върху развитието на процесите, проявявайки творчество в своята дейност, като разрешават проблемните ситуации. **Лидерите разполагат с властта, затова**

¹ Burns, J. Leadership. N. Y., 1978, p. 20.

² Bass, B. Leadership and Performance beyond Expectations. New York: Free Press, 1985.

³ Узунов, Ф., цит произведение, с. 17.

⁴ Каменов, К. Човек, екипи, лидери, 2000.

те трябва да поемат предизвикателствата на времето, отговорността и водещата роля за осъществяване на промяна.

Сериозните промени са насъщна необходимост не само за оцеляване на обществата в конкурентната борба в новата среда, но и за тяхното добро бъдеще. Само големите лидери, разполагащи с ярна и привлекателна визия, стратегия и тактика, са в състояние да вдъхновят и мобилизират значими човешки маси и заедно с тях да реализират необходимите промени. Затова в съвременните условия на значими промени в обществения живот на преден план излизат нарасналите изисквания към лидерския потенциал като цяло и, по-специално, за лична инициатива и нововъведения в политическото пространство, т.е. за **промяна и развитие на всеки индивид и политическите институции**. Естествено и цената на допуснатите грешки, особено на глобалните лидери, може да бъде много по-голяма от когато и да било (поради взаимнообвързаността на процесите в света), а в определени случаи и фатална.

Изграждането на цялостно издържана лидерска концепция е невъзможно без дообогатяването на научния апарат. В най-голяма степен тази констатация важи за необходимостта от усъвършенстване на поведенския подход и като теория, и като емпирични изследвания. Възможни аргументи в защита на казаното са следните обстоятелства: 1/ лидерството по дефиниция е творческа дейност; 2/ отсъствието на консенсус по основни постулати на лидерското поведение; 3/ дефицит на ефективни изследователски стратегии; 4/ продължаващата дискусия по въпроса за критериите и конкретните измерения на лидерското поведение и осъществявания от него контрол не позволява качествен сравнителен анализ на изследванията и категоричност на изводите.

„Най-важните от правилата за управление на човеците – пише Густав Лъобон – са тези относно действието. **Как да се действа, кога да се действа и в какви граници да се действа. Отговорът на тези въпроси съставлява цялото политическо изкуство**“¹. Дейностният подход разполага с най-много възможности за обяснение на социално-историческия процес, същността и битието на човека, съответно на взаимозависимостта между елементите на лидерския процес. Действията на хората и отношенията им по повод на тези действия са в основата на всички социални преобразования. Точно тези отношения всъщност и представляват човешкото битие².

Преосмислянето на такива важни категории на психологията и социалната философия **като предметната човешка „дейност“, „съзнание“ и „личност“, разглеждани в тяхното единство и логическа връзка, е задължително за разкриване на природата и ефективността на лидерството**³. Това е само първата стъпка от конструирането на концепцията. Втората – обвързването на всички други понятия, чрез които традиционно се интерпретира същността на лидерството (власт, влияние, авторитет, контрол и др.) с гореизложените. Особено важно е да се осмисли управленската воля, активността на лидерите като импулс за позитивни промени, както и

¹ Лъобон, Г. Политическа психология. Сириус 4, С., 2004, с. 9.

² Фетискин, В. Деятельность как атрибут человека. В: Социально-гуманитарные знания. М., 1/2010, с. 56.

³ Трябва да бъде отбелязано, че това е изключително сложна материя за описание и обяснение. Посочените понятия се използват от изследователите на лидерството почти епизодично, но не са включени в концептуалната рамка на лидерството.

самата организация като човешки феномен. Факт е, че тези понятия сами по себе си са изключително трудни за анализ, нямат еднозначно тълкувание, което допълнително поражда методологически недоразумения. В най-голяма степен това се отнася за „личността“, за която са създадени множество концепции: културно-антропологични, психологични, кибернетични и т.н.

Логическата връзка между посочените категории, изложена накратко, е следната. Най-важната категория за анализа е „дейността“. Субектът на дейност е човекът, личността, а дейността опосредства връзката между субекта и реалността. Личността е първичният субект на политиката. Личността, лидерът е предпоставка за дейност, вътрешен момент на дейността и едновременно с това продукт на тази дейност, която поражда определени форми на психическо отражение. А вътрешните мотиви за дейност (както и нейната насоченост) са индивидуалните потребности, желания, влечения и чувства. В хода на предметната човешка дейност удовлетворяването на едни потребности води до трансформация на други и пораждането на нови, което променя тяхната йерархия¹. Така **дейностният подход позволява успешното разрешаване на дихотомията „личност–среда“ и едновременно с това реабилитацията на ролята на личностите в човешката история.**

Политическият процес е резултат от различните форми на дейност, сведени условно до две – индивидуална и масова, и еднакво необходими за общественото развитие. Особено ценни са изследванията, акцентиращи върху значението на идеалите в живота, чийто носител е личността (а не върху обстоятелствата, ситуацията), тъй като те са един от факторите, мотивиращи човешките постъпки. **Идеите** изпълняват конструктивна роля. Те стават мотиви за ново поведение (на лидери и маси) и възникване на нови отношения. Те **определят ситуацията, границите на нашите решения, изборът на методи и насоки за действие.** В този смисъл провеждането на практика на строга граница между това, какво е и какво трябва да бъде, е невъзможно².

Създател на новите идеи е личността. Тяхното развитие е резултат само на лична инициатива, проявена в хода на обширни социални движения. Голямата личност чрез своите иновативни идеи е в състояние да внесе нещо ново в живота на хората, включително промяна на институции и отношения. Идеите и реалността се намират във вечно взаимодействие, но **главният фактор на движението, според Андре Моруа, са личностите (не една)**³. Може би най-кратката формулировка на същността на лидерството, без да има такава претенция, дава **Алекс Бавелас**, който е озаглавил една своя студия „**Лидерството: човек и функция**“, т.е. лидерството е едновременно съвкупност от лични качества и процес.

Тезата, която „пронизва“ цялото съдържание на настоящата работа, е следната – **личността е първичният субект на политиката и първостепенен за ефективността на лидерството фактор са персоналните характеристики на хората в тази позиция.** Те – личностите, са творци на правовия ред, институции, организации и т.н.,

¹ Леонтиев, А. Деятельность. Сознание. Личность. М. Политиздат, 1977, с. 15, 159.

² Сморгун, Л.В. Сравнительная политология в поисках новых методологических ориентаций: значит ли что-либо идеи объяснения политики? В: Полис, 1/2009, с. 124.

³ Моруа, А. Ролята на идеите, учрежденията и личностите в историята. В: Личността на политика, Сирюс 4, Велико Търново, 2004, с. 171, 173, 185.

те са творците на историята. А според Г. Лъобон двигателят на човешкото поведение са чувствата и вярванията. Иденте „стават двигатели за действие само след като са се превърнали в чувства, защото осмислянето на събития и дела става в областта на подсъзнанието. В него се изработват истинските причини за действие¹. Човекът в лидерска позиция става водач само ако притежава комплекс от способности, чрез които да достигне до чувствата на хората, да успее да създаде вярата в постижимостта на целта, да ги въодушеви и мобилизира за общото дело. Затова познаването на човешката психология от лидера е условие за неговия успех. Лъобон е категоричен – **критерият за истинско лидерство** е комплекс от способности, сред които най-важно е **умението на лидера да води**.

II. ЛИДЕРСКА ЕФЕКТИВНОСТ И ЕФЕКТИВНОСТ НА ЛИДЕРСТВОТО

1. За понятията „лидерска ефективност“ и „ефективност на лидерството“

Анализът на специализираната литература показва, че дефинициите за ефективно политическо лидерство (в строгия смисъл на думата) не са много. Не съществува и общоприета такава. Понятието „ефективно лидерство“ се използва с множество значения. Най-често термините, с които се обяснява, са „добро“, „силно“, „успешно“ и „морално“ лидерство, като съдържанието, което се влага във всяко едно от тях, зависи от изследователския подход към лидерската проблематика. При това тези понятия често се употребяват и като взаимозаменяеми, което е некоректно.

Авторът на студията се придържа към разбирането, че **проблемът за ефективността на лидерите е въпрос за ефективността на тяхното въздействие, за резултатите от него, както и въпрос за „груповата“ ефективност, следствие на инициативата и действията на лидера**. Лидер и последователи са в непрекъснато взаимодействие, взаимно обуславят поведението си и в реалността двата аспекта не могат да бъдат отделени. Но за целите на анализа условно ще бъдат разграничени **две понятия: „лидерска ефективност“ и „ефективност на политическото лидерство“**.

С понятието „**лидерска ефективност**“ се подчертава значението преди всичко на тази част от лидерските отношения, която зависи изцяло от качествата, способностите и уменията на лидера. Без да се омаловажа значението на другите детерминанти (трайни и променливи) на политическото лидерство, се дава приоритет на така нар. личен фактор. Предпоставка за ефективното лидерско въздействие са извоюваният авторитет и доверие, докато реалната ефективност на лидерите се свързва със способността им да се намесят в трудна социална ситуация, да я променят и да направят забележителна промяна².

Терминът „**лидерска ефективност**“ акцентира най-вече върху последиците, резултатите от ефективния лидерски стил на поведение и въздействие, върху уменията на лидера да комуникира с хората, да ръководи и контролира процесите в общността

¹ Лъобон, Г., цит. произведение, с. 25.

² Вж.: Узунов, Ф., цит. произведение, с. 18; Kreitner, R. and Kinicki, Ang., цит. произведение, с. 448 и др.

като цяло. Тук *ефективността на лидерското поведение се оценява на база личностни характеристики, чрез които лидерът постига добри резултати, независимо от конкретните обстоятелства и ситуации*. Акцентът е върху **лидерската мощ**, с която убеждава и обединява хората около себе си и ги води към определените цели, т.е. върху специфичното поведение и стил на лидера в конкретна ситуация. Това е и най-важният критерий при оценяване потенциала на лидера.

Но трябва да бъде уточнено, че стилът е част от самата структура на личността на лидера. Това първо. И второ, кой стил или комбинация от какви стилове ще използва, е изцяло личен избор на лидера. *Стилът се основава преди всичко на оценка, диагноза на ситуацията и прогнозиране на бъдещи действия*, т.е. стилът зависи в много голяма степен от индивидуалните характеристики и способности на лидера. Но влияние може да оказват традициите и особеностите на политическата сила, както и доминиращите в момента тенденции в националния политически процес.

Понятието „**ефективност на лидерството**“ насочва вниманието към факта, че ефективността е **сложна, комплексна и динамична величина**. Условно казано, приоритетният обект на анализ в този случай е т. нар. **групова ефективност**. Ефективността на политическото лидерство е сумарен резултат, функция от способностите на личността на лидера, характера на взаимодействието между всички компоненти на лидерския процес и преди всичко от начина, по който са изградени отношенията „лидер-последователи“ в конкретни условия. Тя е следствие от действието на множество фактори, включително случайни. Но сред цялото разнообразие от такива някои са с решаващо значение за търсената ефективност. Това са т. нар. **критични фактори за успех на лидерството**, които ще бъдат представени в последната част на студията.

2. Еволюция на идеите за ефективното политическо лидерство

Закономерно следствие от неопределеността на лидерската концепция е липсата на единство и в разбирането за ефективността на лидерството. Според **Арън Робътсън и Грегън Аби**¹ дефиницията за ефективното лидерство е особено неточна и още повече – неопределена, от тази за неговата същност. Една от причините за посоченото обстоятелство те виждат във факта, че развитието на лидерската теория е възпрепятствано от продължаващото търсене на универсални принципи, „които да работят при всички обстоятелства“.

Ефективността на политическото лидерство се проблематизира от различни аспекти, но детайлен анализ на всички изследователски методики не се налага. Основно ще бъдат дискутирани два теоретични подхода: персоналисткият и поведенският, които, взети заедно, имат опрелящо значение за обяснение на природата и ефективността на лидерския процес. Главната причина, поради която не се разглежда и ситуационната теория, е, че нейните изводи противоречат на разбирането на автора за лидерство. Формално-бюрократичното лидерство е коренно различно от автентичното.

Специален акцент ще бъде даден на персоналисткия подход поради следните по-важни причини: 1/ той е не само хронологически първият, но едновременно с

¹ Робътсън, А. и Грегън А. Управление на таланта, 2005, с. 66.

това и емпирична методика за анализ; 2/ отъждествяването на теорията за „великия човек“ (дълго време) с ефективното лидерство; 3/ разработва идеята за лидерството като персонални качества и възможности на индивидите като необходима предпоставка за лидерски успех; 4/ първи прави опит да разграничи лидерите на ефективни и не толкова ефективни; 5/ поради неправилното тълкуване на емпиричните доказателства, следствие на неразвитостта на емпиричната политическа наука, и поради необходимостта да бъде реабилитиран; 6/ без произведеното от персоналистката теория знание изясняването на природата и ефективността на политическото лидерство е невъзможно; 7/ защото лидерството е първо човекът в лидерска позиция и после функция от взаимоотношенията между лидер и последователи в конкретни ситуации и период от време.

Дълги години този подход е незаслужено (вероятно преднамерено) negliжиран и остро критикуван. Резултатът съзнателно или не, но ролята на личността в политиката е омаловажена. Пренебрегнати са два теоретични постулата със значение на аксиоми в политическата наука. **Първо, инициативните личности са в основата на човешкия прогрес.** Но за да може да бъде „очертан“ ефективният лидер, са потребни знания за механизма на възникване на човешката инициативност. **Второ, личностните характеристики** са важен детерминант на политическото поведение на лидерите. Такива определени качества на човешката личност като активност, сила, мощ, интелект, капацитет и т.н. **са важни индивидуални ресурси на властта и влиянието на лидерите в политиката.** Те имат съществено значение за резултативността на лидерския процес.

Персоналистският подход

Първоначално изследователският интерес е насочен към установяването на **отличителни черти и качества**, които се явяват ключови за ефективна лидерска изява и позволяват разпознаването на настоящи и потенциални лидери. Проведените многобройни изследвания (преди Втората световна война) успяват да открият немалко черти, характерни за успешните лидери. Впоследствие вниманието е съсредоточено върху намирането на оня **сбор от универсални лидерски черти, гарантиращи за дължителен и продължителен успех.** М. Вебер също сочи три универсални личностни качества, които имат решаващо въздействие за успешна лидерска дейност: страст, чувство за отговорност и верен поглед върху реалността¹.

Преобладаващата оценка в специализираната литература до края на 70-те г. на XX век се основава на „неудовлетворителните“ от гледна точка на търсените резултати изводи на Ралф Стогдил и Ричард Ман (края на 50-те години). Констатацията е, че многобройните емпирични и сравнителни изследвания търпят провал в две насоки: 1/ не успяват да определят универсални лидерски качества, които да бъдат еталон за успешно лидерство; 2/ не успяват да измерят тези качества, което се счита за по-важно.

Обективно погледнато двамата учени успяват да открият известни лидерски черти – предпоставка за лидерство, но част от тях са свойствени и за последователите.

¹ Вебер, М. Политиката като призвание. В: Маск Вебер. Ученият и политикът. С., 1993, с. 88, 89.

Стогдил говори за 5 такива (**интелигентност, доминиране, самоувереност, ниво на действие и енергичност, и надежно за целта познание**), а Ман изследва седем категории личностни черти, сред които като най-добра предпоставка за лидерство определя **интелигентността**. Той обаче предупреждава, че всички наблюдавани позитивни връзки между чертите и лидерството са твърде слаби (в отношение средно около 0,15) ¹.

По-важните причини за неизведена убедителна връзка между определени черти на личността и ефективността на неговата дейност, според Алекс Бевалас, са две. **Първо**, това е примитивността и ненадежността на по-ранните техники за изследване. **И второ**, дефинираните като важни за лидерите отличителни черти в повечето случаи представляват чисто вербални изрази на това, какво изследователят си мисли, че трябва да притежават. Основните черти на лидера се избират произволно, като в качеството на важни се сочат такива като: благочестие, честност, кураж, трудолюбие, постоянство, интелигентност, надежност и въображение². Този тип на мислене съществува и днес, защото изразява популярното желание за това какъв трябва да бъде лидерът.

Модерният подход за анализ на лидерските качества използва нови техники на измерване и анализ, като извежда отличителните черти (физически, интелектуални и социални характеристики на лидерите) от тестови резултати. Въпреки тези постижения той продължава да бъде критикуван. Разпространено е мнението, че резултатите са постигнати по метод, който изисква първоначално разделение на хората на „лидери“ и „нелидери“, или на „добри лидери“ и „не толкова добри“. Въпросът е на каква основа е направено това първоначално разделение, какви конкретни измерители са обобщени и как са обяснени. Всъщност решаването на този въпрос се оказва най-голямата бариера във всички емпирични изследвания.

Очевидно е невъзможно да се определи добрият лидер без допитване до системата от ценности. Т.е. **дефинирането на един лидер като добър среща значителни философски трудности**. Да се определи един лидер като добър лидер означава да се признае, че неговото поведение и значение за обществото са от по-голяма важност, отколкото резултатите на други. *Главният проблем е в намирането на такава система от качества, която да бъде научно приемлива, социално полезна и тя да бъде критерият, който да позволи разграничението на успешните лидери от другите*. Резултатите са незадоволителни не защото е трудно да се намерят желаните стандарти, а поради факта, че тези стандарти са базирани на трудно или невъзможно измерими качества.

Съществува предположение, че една значима част от трудностите могат да отпаднат, ако се приеме по-ограничената задача да се определи какво е добрият изпълнител. В бизнеса, в индустрията би трябвало да има практически количествени варианти на „правене на решения“, които да послужат за критерии, например: йерархична позиция, репутация, влияние, финансов успех и мн. др., но и тук резултатите са неза-

¹ Kreitner, R. and Kinicki, Ang. Organizational Behavior, McGraw-Hill, 2003, p. 448, 449.

² Bavelas, A. Leadership. Man and Function. Contemporary Issues in Leadership. Edited by William E. Rosenbach and Robert Taylor, London, 1984, p. 118, 120.

доволителни. Този подход със сигурност е неподходящ за анализ на политическото лидерство, защото противоречи на неговата природа.

Друго по-сериозно възражение към метода на отличителните черти е по въпроса за точността и валидността на предположенията, направени върху основа на естеството от характеристики на индивида. *Степента, до която се проявява лидерството, зависи не само от характеристиките на индивида, но също така и от обстоятелствата на ситуацията, в която се намира, от характеристиките на самата общност, от случайни събития и т.н.* Значението на фактора обкръжаваща среда е потвърдено и от емпирични изследвания. След 45 г. проучвания (1904-1948) Стогдил достига до извода, че *няма доказателства за универсални лидерски черти.*

Двадесет и шест години след тази констатация (1974) той *твърди, че определени личностни характеристики* (енергичност, решителност, инициативност, готовност за поемане на отговорност за поетите задължения и др.) *могат да изиграят роля за лидерския успех*, но е категоричен, че те имат значение само в зависимост от множеството променливи ситуации, които са непредсказуеми и не могат да бъдат измерени¹. Посочените обстоятелства водят до разочарование и спад на изследователския интерес към индивидуалните характеристики на лидера в периода от 50-те до 80-те години на миналия век.

Приятно изключение от тази обща тенденция е **Фред Фийдлър** (Fiedler, 1967), който след 30-годишни емпирични изследвания върху лидерството създава вероятностен теоретичен модел на непредвидимите ситуации. В основата на този модел е разбирането, че *ефективността на лидера зависи както от личните му качества, така и от степента на контрол върху ситуацията.* Това е основанието **Ф. Узунов** да предположи, че Фийдлър създава една от първите вероятностни теории за процеса на лидерството. Изходна теоретична предпоставка е допускането, че „всяка ситуация изисква свой стил на ръководство, а *ефективността е резултат от съответствието между поведението на лидера и ситуацията*“². Този теоретичен постулат е общоприет днес и е добре аргументиран в сериозните изследвания върху политическото лидерство.

Според интерпретацията на **Робърт Крейтнър** метаанализът на **Робърт Лорд** и неговите последователи (прилагат модерни статистически методи към старите данни) поправят този недостатък с „последователна проницателност“ главно по две причини. **Първо**, в изследването си Робърт Лорд упреква анализаторите в неправилно тълкуване на откритията на Стогдил и Ман. Това се отнася в особена степен за отношението между чертите и осъзнатата лидерска способност, и неразбирането им като връзка между чертите и лидерската ефективност. **Второ**, проучването и разкритията на Ман показват, че индивидите са възприемани като лидери, когато притежават една или повече от следните черти: интелигентност, доминиране и мъжественост. След това Лорд и последователите му правят констатацията „че персоналните черти се свързват с лидерската представа на по-високо равнище и по-продължително, отколкото показва популярната литература“³.

¹ Вж.: Узунов, Ф., цит. произведение, с. 44-45.

² Узунов, Ф., цит. произведение, с. 54.

³ Kreitner, R. and Kinicki, Ang., цит. произведение, с. 451.

Значима информация за ролята на лидерските черти и лидерската ефективност дава и модерното изследване на **Уорън Бенис**. Ученият интервюира 90 успешни лидера в опит да идентифицира техните общи черти (60 от тях били корпоративни изпълнители на съдбоносни решения за 500 фирми, а 30 – от публичния сектор). Като резултат Бенис обособява **4 ключови лидерски черти, които са предпоставка за лидерска ефективност:**

Управление на вниманието. Лидерите, притежаващи тази черта, могат да привлекат вниманието на другите чрез комбинация от проникателност и подчертано задължение за неговото изпълнение.

Управление на значението. Това качество включва употреба на изключителни комуникативни умения, за да се прокарат лидерските идеи и възгледи, като ги направят разбираеми за другите.

Ръководство на доверието. Лидерът, притежаващ тази черта, чрез ясно и стабилно фокусиране върху проблема и съответно поведение успява да предизвика доверие.

Управление на „Аза“. Това качество предполага, че лидерите познават своите възможности и граници, но отказват да приемат мисълта за поражение. Те биха опитали всичко само и само да постигнат целта.

Крейтнър е категоричен, че теорията не може повече да не зачита лидерските черти. **Чертите играят централна роля в това как хората възприемат лидерите.** При това авторът счита за важно да се определят заложените в представите на хората идеални черти на лидера. Ако тези черти са неподходящи и антисоциални, то те се нуждаят от подобрене чрез упражняване и развитие ¹.

Поведенският (функционален) подход

Тезата, че лидерството е поведенска концепция, и дефинирането му трябва да се основава на поведението, е вярна. Този подход, известен още и като подход на лидерските стилове, също прави опит да разграничи ефективното от неефективното лидерско поведение, но резултатите са спорни. Общоприет е постулатът, че всяка ситуация изисква различен подход или поведение от страна на лидера, но и функционалистката теория не успява докрай в определянето на лидерското поведение в различни ситуации.

Определянето на „позиционните“ лидери е лесно, но не и на „поведенските“ такива. На пръв поглед лидерството е свързано най-вече с властта: **лидерът е човек, който е способен да променя хода на събитията.** Но, както е известно оперативността на властта е неуловима, поради което трудна за постигане е и оперативността на поведенското лидерство (трудно се определя кой е действителният лидер, който реално взема решенията). Анализът на конкретната ситуация и изработването на ефективни решения на тази база е неотменен компонент на всяко лидерство. Посоченото обстоятелство е причината процесът по изработването на ефективни решения и лидерски отношения (правила, етапи и т.н.) да бъде добре изследван в науката (А. Пшеворски, Дж. Сартори, П. Дракър, Дж. Фишкин и мн. др.).

¹ Пак там.

Но лидерството винаги е нещо повече от процеса на вземане на политически решения, то е комбинация от няколко основни елемента. Другите два важни компонента на „идеалното“ лидерство, независимо от типа режим, са: 1/ способността на лидера да мобилизира хората за действия чрез въздействие върху груповото и индивидуално съзнание, и 2/ зрелостта на последователите, тяхното поведение и активност – силата на тези, които ще участват в осъществяването на политическия проект.

Въпреки определени постижения на обществената наука, фундаменталният за лидерството въпрос – този за неговата ефективност, продължава с основание да е в центъра на вниманието на изследователите. През последното десетилетие в **политическата теория** са налице някои критични анализи за лошото качество на лидерството, но последствията от лидерското поведение за организациите и обществото са слабо изследвани. По-скоро ефектът от лидерското въздействие на различните нива на власт съзнателно не се изследва по известни причини. Допълнителен аргумент е фактът, че в по-широк, философско-политически план, това е въпросът за мястото и ролята на личностното влияние и контрол върху политическите събития, нещо, което нормативната теория за демокрацията по принцип отрича.

Сред сериозните методологически трудности на анализа е невъзможността да бъде измерено количеството влияние на двете страни във взаимодействието между лидер и последователи, и в частност – личностното лидерско влияние върху политическата организация. Това е една от най-важните причини за несъгласие с редица основни постулати, касаещи лидерското поведение¹. Поради проблематичното емпирично изследване на лидерството въпросът за влиянието на лидерите остава открит.

Интерпретацията за последиците от лидерското поведение в съществуващата литература е нееднозначна, най-малкото двусмислена. Една група учени отстояват позицията, че доказателствата за степента на влияние са малко, че резултатите са несъществени. Други – че лидерите със своите действия и поведение постигат резултати в организациите. Успехът е резултат от личностните действия, които могат да повлияят ефективността на организациите. Разнообразието от позиции в оценката на ефективността на лидерското въздействие е следствие от начина, по който се описва лидерското поведение и кои са основните му измерения: личните характеристики и качества на личността, включително индивидуалният стил; поддържането на групата; изпълнението на конкретни задачи, авторитетът на лидера и т.н. Още по-значим е въпросът за това кой (или кои) от детерминантите на човешкото поведение се сочи като определящ.

Въз основа на обобщените резултати от две емпирични изследвания върху поведението на 50 свещеници и на лидерите в 167 компании от 13 индустрии **Крейтнър и Киниски са категорични**, че индивидуалното действие има значение върху организационните резултати и **че лидерите могат да направят забележителни промени**².

¹ Pfeffer, J. The Ambiguity of Leadership. Contemporary Issues in Leadership. Edited by William E. Rosenbach and Robert Taylor, London, 1984, p. 4.

² Kreitner, R. and Kinicki, An., цит. произведение, с. 447, 448. Подразделението на ефективни и неефективни лидери при първото проучване е направено на базата на 4 обективни измерители: чрез позитивното или негативно влияние на монасите при изпълнение на службата; членство в общността; подходящи ценности и парично благосъстояние. Второто изследване разкрива връзката между чистата

Позицията, че **лидерското въздействие върху резултатността е значимо**, отстоява и **Джефри Файфър**, независимо, че поведението на лидера е детерминирано и ограничено от множество фактори: социалната система, изискванията на другите към изпълняваната роля, очакванията на последователите, натискът за приспособяване към тези очаквания, самата селекция, която е вид ограничение, и т.н. **Основните причини, поради, които може да се спори, че последиците от лидерството и организационните резултати са малки, авторът ограничава до две.**

Първо. За да придобият лидерски позиции, хората подлежат на избор. Този избор ограничава свободната воля, диапазона на поведението и разгръщането на характеристиките на лидерите поради вероятността, че могат да се избират само ограничени начини на поведение. При това следва да се знае, че лидерите могат да повлияят само върху някои от променливите, отнасящи се до лидерските отношения. В повечето изследвания с основание се изказва предположението, че съществува тенденция хората да харесват тези, които възприемат като сходни. При такива критични решения като избор на хора за лидерски постове най-вероятно ще бъдат одобрени такива със сходен начин на поведение. Това фактически е ограничение на самия избор и този факт би могъл да обясни в определена степен защо в кариерата успяват не дотам способни и не най-добрите хора.

Второ, изборът на лидери зависи както от влиянието вътре в организацията, така и от външни за групата, случайни и неслучайни обстоятелства. Затова лидерите могат да бъдат избрани по способността им да се справят с различните непредвидени ситуации и обстоятелства ¹.

III. ПРОБЛЕМЪТ ЗА КРИТЕРИИТЕ ЗА ЕФЕКТИВЕН ЛИДЕРСКИ ПРОЦЕС

Разнообразието от аналитични подходи при изследване ефективността на лидерския процес има за естествено следствие и разнообразието от **критерии за ефективно лидерство**. Например подходът, който разглежда лидерството предимно като организационен феномен (ръководство), се опитва да обясни лидерския процес на основата на теориите за **управленските решения**. Специално **Вруум и Йетън** оценяват доброто лидерство от гледна точка на организационната ефективност и техният критерий е **степента на участие на последователите в процесите на вземане на решение**. Такъв подход е нормативно обоснован, но неработещ за политическото лидерство дори само поради факта, че „последователството“ днес е най-неясното понятие в лидерската теория. Изключително трудно е да бъде определен кръгът от хора, действително изработващи решенията в самия управленски елит, а за последователите това категорично е невъзможно.

Според интерпретацията на **Марин Паунов, Хърси и Бланчард** предлагат по-друг ракурс на проблема. Те допускат „по подразбиране“, че **ефективността на**

печалба и лидерството – компании с ефективни лидери имат по-високи печалби. Прави се изводът, че лидерството наистина подчертава разликата в днешните организации и това различие е необходимо да се изучава, защото може да стане преимущество.

¹ Pfeffer, J., цит. произведение, с. 6, 7.

*лидерството трябва да се търси в гъвкавостта в поведението на лидерите, точно разглеждана като нагаждането им към зрелостта на последователите*¹. Вложеното съдържание в термина „гъвкавост“ противоречи на самата същност, следователно и ефективност на политическото лидерство. Гъвкавостта – „нагаждане“, е свойствена за реагиращите на обстоятелствата лидери (формални, ситуационни, лидерите „марионетки“).

Българските учени **Ф. Узунов, М. Паунов, К. Каменов** и други отстояват противоположната позиция. За тях **неоспоримият критерий за ефективно лидерство е възможността на лидера да моделира ситуацията така, че тя да „пасва“ на неговите лични особености. Дали всичко, което може обобщаващо да се нарече харизма** (чар, магнетичното въздействие и властната заразителност на поведението на лидера) – задава въпроса **М. Паунов**, – **„не е всъщност най-отличителната страна на доброто лидерство**, колкото и трудни да са неговото разбиране или описание?². И тримата автори търсят ефективността **в способността на лидерите да реализират съществени промени**. Нормално е да се допусне, че в качеството на такива се мислят значимите съзидателни, новаторски обществени промени, а не разрушителните и лошо копиращите чуждо развитие.

За особено неправилно и с лоши последствия за изграждането на ефективни лидерски отношения следва да се счита обвързването на ефективното лидерство с „доброто“, а в последните 30 години и с „моралното“. Посоченото обстоятелство внася допълнителна неяснота в лидерската концепция. Така например „доброто“, т.е. „ефективното“, често се определя като това лидерство, което реализира дългосрочните интереси на хората (Дж. Бърнс, Дж. Котър, А. Танева, др.), „добро“, в смисъл и на справедливо, морално лидерство от същата гледна точка и т.н.

Барбара Калерман, директор на Центъра за публично лидерство в Харвардския университет за управление „Джон Ф. Кенеди“, **категорично възразява срещу смесването на понятията „лидерство“ и „доброта“** в съвременната бизнес литература (Джон Котър, Том Пиърс, Джей Конгър и др.), **срещу обвързването на ефективно лидерство с „доброто“, в смисъла на най-изявените положителни човешки качества**. Според нея, след излизането на труда на Бърнс се налага тенденцията бизнес лидерът по дефиниция да се определя като великодушен човек. В своя обстоен анализ тя оспорва тази и други популярни, но неверни тези, аргументира и защитава позицията си, че **лидерството не е морална категория**³. Може да се добави, че отъждествяването на ефективно с „добро“, „морално“ е в основата и на **по-второстепенната дискусия за това кои са по-ефективните лидери – „добрите**, човеколюбивите, хората на честта“, **или „лошите“** (тирани, диктатори) хора, включително за погрешния отговор на този въпрос.

Според Калерман приемането априори на тезата, че добрите лидери са и добри хора, не само не отчита особеностите на човешката природа, но е и сериозна пречка за развитието на лидерите в ефективни⁴. И второ, тази теза прави опит да внуши, че

¹ Паунов, М. Организационно поведение, Сиела, С., 1998, с. 138.

² Пак там, с. 230, 140.

³ Калерман, Б. Лидерството без разкрасяване. В: Духът на лидера, „Класика“, С., 2007, с. 13.

⁴ Калерман, Б., цит. произведение, с. 18.

„лошите хора не могат да станат добри лидери“, което не отговаря на действителността. Точно обратното. Много често в професионалната кариера успяват най-непочтените, агресивните политици и дори престъпници. И тя като Макиавели счита, че **единственото лошо лидерство е слабото лидерство**, а гореизложеното виждане определя като изопачена моралистична, опростенческа представа за същността на лидерството¹. Като че ли единствено по въпроса за силното лидерство и за факторите, които го правят такова, съществува определено съгласие.

Редица съвременни учени не приемат идеята, че първоопределящият за силата на един лидер фактор са неговите индивидуални и уникални качества. В качеството на такъв **критерий** се предлага да се приеме *доверието, още по-точно мащабът на доверието*, с което се ползва човекът в лидерска позиция². Но какво представлява доверието, и защо едни позиционни лидери го получават, а други не?³. **Възможните причини да се отрича значението на личностните качества на лидера за неговата ефективна дейност са: неправилно тълкуване на понятията „лични качества“, неотчитане на дълбоката връзка между качества и действия и/или явен стремеж да се омаловажи ролята на личността на лидера за обществото.**

Индивидуалните лидерски качества и умения се проявяват в стила на лидиране – синтетична категория, обобщаваща характеристиките на личността на лидера. Извоюването на доверието и подкрепата на последователите е лично дело на самия лидер. **Характерът на отношението „лидер – ръководени“, в най-голяма степен зависи от волята, качествата и уменията на лидера, от това, което Рам Чаран нарича ноу-хау.** Тезата, че за лидера е изключително важно да успее да мобилизира и получи подкрепата на хората, необходима за постигането на целта, е аксиома в теорията за политическото лидерство. Без подкрепа той няма последователи, няма и лидерство. Друг е въпросът за характера, степента и продължителността на тази подкрепа.

Като цяло може да се констатира, че до края на 80-те год на XX век, до появата на концепцията на Дж. Бърнс за лидерството (1978), повечето автори боравят с термина „успешно“ лидерство, а **ефективността се разглежда като главен, единствен и общоприет критерий за успешно лидерство**⁴.

Много по-сложен е въпросът за критериите за самата ефективност на политическото лидерство, затруднен във висока степен и от двузначността на термина „ефект“. Той има латински произход (effectus) и буквално означава „извършен“. **В речниковите дефиниции (френски, немски, руски и български) са посочени различни значения на понятието „ефект“, но основните са две: 1/ действие, влияние, силно впечатление, произведено върху някого от нещо, признание; 2/ действителен резултат или следствие от определено действие.**

В историко-политически аспект, „героичното“ лидерство се определя като продукт от смелостта, далновидността и действията на велики мъже и жени в човешката история. Ефективността винаги се свързва с резултатите на общността (организа-

¹ Пак там, с.10.

² Танева, А., цит. произведение, с. 113.

³ Подробно за доверието и особеното му значение за лидерството в: Ландсбърг, М., цит. произведение, с. 64-65.

⁴ Вж: Маринов, А., цит. произведение, с. 136; Танева, А., цит. произведение, с. 29 и др.

ция, общество) и се разглежда като продукт от дейността на великите ръководители. Синоними на това лидерство в съвременните изследвания са: автентично, голямо, значимо, трансформиращо лидерство. Твърдението, че времето на това лидерство безвъзвратно е отминало, е оспоримо по ред причини. Налице са определени предпоставки, свързани с особеностите на съвременната епоха, които обуславят обратното твърдение. Теоретичният постулат, че преходните етапи от развитието на човешката история изискват силни (ефективни) лидери, хора с визия за бъдещето и умения да я претворят в практиката, до днес не е опроверган. Ако всяко време подготвя „раждането“ на своите велики водачи, то вероятно тяхното време отново ще настъпи през XXI век.

В качеството на **общоприет критерий за търсената ефективност на лидерството се приема резултатът** (каквото и да означава това) от лидерското взаимодействие. Проблемът обаче е в различната трактовка на същия. Накратко, въпросът за ефективността на лидерството е свързан с решаването поне на **два централни за анализа проблема**, които са остро дискусийни. Кой е първоопределящият за ефективността фактор (и въобще има ли такъв) и какво е **тълкуването на резултата като критерий за лидерска ефективност**. Какво може да се признае за резултат в политическата дейност?

В българската специализирана литература преобладава виждането, че концепцията на Дж. Бърнс за лидерството представлява нов и повратен момент в развитието на лидерската теория. Утвърждава се, че с въвеждането на моралния компонент в идентификационната същност на лидерството Бърнс прави съществена корекция в критерия за успешно лидерство. Конкретно за А. Маринов е важно, че ключът за разбиране на лидерството вече е в свръхчувствителното силово поле на мотивацията.

В интерпретациите на **А. Танева и А. Маринов** се отбелязва, че Бърнс използва термина „морално“ за такова лидерство, което задава обсега на онова, което може да се нарече значимо, а не в смисъла на обикновените представи за добро. Т.е., само значимото лидерство е морално. А „морално“ е това лидерство, което се ръководи от такива значими политически ценности като свобода, справедливост и равнопоставеност. Затова и приносът на големите лидери винаги има морални измерения. Това е и основанието на Бърнс да разграничава два модела на лидерско поведение: трансформиращо и транзакционно.

Приносът на Дж. Бърнс за развитие на лидерската теория е безспорен. Но неговата концепция за лидерството би имала по-значима научна стойност в контекста на лидерската ефективност само ако: 1/ вярно отразява реалността; 2/ разграничава двете понятия „морално“ и „успешно“; 3/ спомага за действителното изясняване на ефективността чрез разработване на критерии за нейната измеримост. Фактите показват, че по-скоро мнозинството от определените като големи лидери на XX век не са достойни за уважение, не са добри хора и морални личности.

„Голямата“ идея на Бърнс, обвързващ лидерството с морални измерения, се възприема и налага като господстваща по различни причини, включително, че ни се иска да е така. В същото време това масово одобрение е причина за погрешната представа за лидерството като морална категория. Вече 30 години след публикуването на труда на Бърнс една значима част от изследователите на лидерството продължават да пре-

повтарят интерпретацията му за трансформационното лидерство като морално, без да е ясно какво означава това. Твърдението, че моралното лидерство е това, което се ръководи от ценностите на свободата и справедливостта, едва ли помага съществено на анализа за ефективността. Единственият аргумент в защита на правилността на това становище, по изказа на Калерман, е самият авторитет на Бърнс. Тази теза е неясна, неаргументирана и особено оспорима. Не може да бъде и доказана.

Очевидно е, че в контекста на анализа ефективност на лидерството ключово значение придобива тълкуването на понятието **„морално“ и „социално значим резултат“**. Свободата, справедливостта, демокрацията са велики и вечни идеали на човечеството, но те са най-сложните и най-оспорвани понятия. **Няма и не би могло да има общоприета представа (критерии) нито за „морално“, нито за „справедливо“**. От прагматична гледна точка този анализ е непродуктивен поне по две причини. Първо, не се конкретизира за кое значение на справедливостта (закон, права, равенство и т.н) става дума, ретроспективно не е анализирано съотношението на различните ѝ аспекти. И второ, не предлага конкретни и адекватни измерители на същата, защото такива просто няма. Остава предположението, че става дума за справедливост, разбираана като възможност на хората да се ползват от създадените обществени блага. Само при това допускане, формулировката „социално значим резултат“, в смисъл за кого, придобива конкретизация. Същите аргументи важат и за морала.

Седем години след публикуването на труда на Бърнс, **Б. Бас** предлага своята **класическа формулировка за лидерството като позитивно влияние**. „Когато целта на А е да промени Б, усилията на А са **опит за лидерство**. Б може действително да измени своето поведение в резултат на усилията на А – това е **успешно лидерство**“. А когато промяната в поведението на Б „може да му донесе удовлетворение, награда, постигане на цели – това е **ефективно лидерство**“¹. Повече от ясно е, че Б. Бас определя лидерството като позитивно влияние и разграничава ефективно и успешно лидерство.

Една възможна интерпретация на тази дефиниция е, че лидерството се оценява като **успешно от гледна точка на целта на лидера**. То е успешно лидерство, защото усилията на лидера за промяна в поведението на Б са довели до резултат. Бас разглежда **ефективното лидерство като успешен лидерски процес** (от гледна точка на лидера), **който се превръща в ефективен, когато взаимодействието между лидер и последователи е такова, че позволява постигането на позитивни резултати (цели, интереси, обществени блага) и за хората**. Общоприетият критерий за ефективност на лидерството са трайно постигнатите резултати от лидерското взаимодействие. Проблемът е, че това си остава много абстрактна формулировка.

И Фидлер дефинира **ефективността на лидерството „главно като степента на успех, с който групата осъществява предварително поетите задачи“**, т.е. общосподелените². И в този случай основанийето лидерството да бъде определено като позитивен процес е фактът, че води до реализацията на колективни цели.

Опит да конкретизира резултата като критерий за ефективност на лидерството прави и **А. Танева**. Изхождайки от презумцията за същността на лидерството като

¹ Bass, B. Leadership and Performance beyond Expectations. New York: Free Press, 1985, p. 193.

² Цит. по Танева, А., цит. произведение, с. 137.

позитивно влияние, тя приема, че постигането на целта слага край на лидерския процес, независимо по какви причини. От тези изходни позиции авторката разсъждава върху възловия въпрос – Кога може да се твърди, че в резултат на лидерски взаимодействия са получени полезни за групата резултати? За целта разглежда два основни случая – при постигната и при непостигната цел. При първия случай отговорът е по-ясен – реализацията на колективната цел е критерий за позитивен лидерски процес. Но се подчертава относителността и на едно такова твърдение, защото „не всяко постигане на цел може да се приеме за положително приключване на даден лидерски процес“¹. Анализът би спечелил, ако са посочени изключенията.

По-сложно стоят нещата с определянето на критерия за положително приключил лидерски процес (от гледна точка на резултата), когато целта не е постигната, и това е масовият случай. Логиката на Танева е следната. Дори предварително заявената цел да не е постигната, ако тя е общо споделена и значима за лидера и групата, „водачеството по посока към нейното решаване вече е нещо“. Това определено представлява „завой“ в позицията на автора, въпреки че като цяло тя остава противоречива. Създава се впечатление, че вече не резултатът (цел или решен проблем), а водачеството (самото повлияване и промяна на последователите от лидерското въздействие) може да се приеме като критерий за ефективност.

Но очевидно това е само привидно, тъй като веднага и категорично се възразява против персонализирането на добрите резултати главно с личността на водача. Никой сериозен изследовател не би пренебрегнал значението на другите елементи на лидерския процес за неговата ефективност: активността на тези, които го следват и отдават енергията си за общата цел, конкретната ситуация, редица непредвидими обстоятелства и др. Но е факт, че по-голямата отговорност за резултата от лидерския процес носи лидерът. Той е активната страна в това отношение, той – лидерът, води хората към очертаната цел. Затова *лидерската ефективност* ще зависи най-вече от добронамереността, от уменията, таланта на лидера да общува с хората и да ги мобилизира за дейност. Това е критерият, дори при непостигната цел.

Известен изход от гореописаната ситуация предлага Джон Котър (1988), който, 10 г. след Бърнс, **дефинира ефективното лидерство като лидерство, създаващо развитие във връзка с дългосрочните интереси на групата**². Резултатът тук се разглежда по-широко, отколкото постигането на конкретно заявена цел. *Резултатът това са дългосрочните интереси*. Ефективното лидерство е доброто лидерство, което за него означава такова ръководство на хората, което би позволило реализацията на техните интереси в дългосрочен план.

Поради факта, че обективен измерител на резултата от лидерското взаимодействие в политиката не съществува, редица автори предлагат в качеството на **критерий за ефективност** да се приеме *имиджът, рейтингът на конкретния лидер*. Тази позиция категорично е неприемлива. Резултатът и имиджът са относителни критерии (впрочем, както и другите). Факт е, че повечето лидери акцентират върху изграждането на своя положителен имидж (изкуствено създаден, съзнателно „изкривен“,

¹ Танева, А., цит. произведение, с. 137 – 138.

² Вж.: Танева, А., цит. произведение, с.18.

нереален образ на лидера, целящ спечелване на подкрепа в изборите), а не върху постоянната и почтена работа в служба на нацията. И това е големият проблем, защото политиката е тази, която дава на обществото неговата структура и форми, създава институции, закони и правила, които следва да работят за хората, за подобряване качеството на техния живот. Това предполага политиците не само да говорят, а да предприемат конкретни действия, насочени към решаване на проблемите, и целящи максимален ефект¹.

Практиката показва, че динамиката в рейтингите на лидерите не кореспондира пряко с общественото недоволство, нито с взети неправилни или ненавременни взети решения по важни обществени проблеми, а зависи от това как медиите отразяват събитията и медийните изяви на лидера.

Политическият рейтинг не е реалният показател за способностите на лидера, защото общественото мнение не е автономно, а функция на случващото се в медийния свят. Освен това, политическата подкрепа може да бъде и много специфична (зависима от политически решения, независеща от тях или обща; краткосрочна или дългосрочна). В този смисъл високият рейтинг не следва да се разглежда като реално висока степен на доверие към личността. **Реалният критерий за лидерските способности са уменията на лидера да обединява, мобилизира и води политическата общност към реализация на набелязаните цели. Най-важен е авторитетът, основан на вярата на последователите в способностите на лидера си.** А извоюването, още повече запазването на доверието е лично дело на личността в лидерска позиция.

Сериозна бариера пред обективния анализ на ефективността на политическото лидерство е и фактът, че често не се прави разграничение между ефективен мениджмънт и ефективност на лидерството. При първия случай говорим за ефективност, която в значителна степен може да бъде „измерена“ с рационални критерии, с конкретни резултати. Принципите на управление са добре изследвани (У. Деминг и др.) и проблемът за ефективността на ръководството е в основни линии проблем за ефективното изпълнение на предимно рутинни функции и задължения.

Както бе отбелязано, политическото лидерство е поведенско и по-широко от управлението понятие. То задължително включва и чувства, емоции, нагласи и оценяване поведението на лидера. **Самият авторитет е съвкупността от оценките на хората за ценностите на лидера, отношенията му с хората и капацитета, потребен за реализацията на колективните цели.** Следователно, един от най-важните въпроси е този за какво и как се използва властта. **Лидерството е управление, но и още нещо, което е и по-същественото за него. По дефиниция, то е повече вдъхновение и служене на общите интереси чрез задаване на нови стандарти, поемане на риск, визия и действия за бъдещето.** В това намира израз „полезността“ на политическия лидер за своята организация. **Лидерството е творческа дейност и оценката за неговата ефективност не може да се направи само на база рационални критерии.** Дори резултатите от избори, които имат цифрово измерение, търпят различни тълкувания. Цифрите в политиката не могат да бъдат реални критерии по-

¹ Дончева, Х. Творчеството в политическата практика. В: Дончева, Х., С. Асенов, А. Димитров, В. Любомирова, Студентското научно творчество в областта на политическата наука. С., 2009.

ради спецификата на тази сфера. От съществено значение е как са постигнати едни или други резултати.

Намирането на конкретни **измерители на лидерската ефективност** на база разграничаване влиянието в лидерския процес е сериозен от теоретична и прагматична гледна точка проблем. Особено продуктивен анализ в тази посока е подходът на **Ф. Узунов**, който в качеството на „**частен критерий за оценка на ефективността от дейността на политическия лидер**“ предлага да бъде използвана „**резултатността**“ **от неговата дейност (поведение) в три посоки** (последните два аспекта, според него по-трудно се поддават на анализ):

- а/ равнище на точност на осъществяваната социална или политическа диагноза;
- б/ определяне насоките на политическата организация и формулираните цели и задачи;
- в/ равнище на мобилизация на членовете и симпатизантите за реализация на поставените цели ¹.

Постигането на висока резултативност на лидерския процес в областите на диагностицирането, стратегията и мобилизацията са свързани основно с интелектуалните възможности на лидера като цяло и преди всичко с аналитичните такива. Вярната ориентация и оценка на социалната среда и конкретната ситуация са задължителни за точността на политическата диагноза и основа за разработването на ефективна стратегия и тактика за реализация на целите. За да е ефективна дейността на лидера във втората сфера, е важно формулираните задачи да са съвместими с конкретните социални и политически потребности на обществото. А за мобилизацията на членовете и симпатизантите от съществено значение са психологическите характеристики на лидера, на които обръщат специално внимание и редица други изследователи. Всепризната е ролята за ефективност на лидерската дейност на такива негови способности и умения като: възможността да създава здрави социални връзки на базата на различни комуникативни техники за печелене на влияние и доверие; да убеждава и развива вярата в постижимостта на идеите, които предлага, и на тази основа да способства идентификацията на своите последователи с водача си и да ги сплотява и т.н.².

Трудностите, свързани с определяне на резултата като критерий за ефективност на лидерството, са заложили и в самата същност на демократичната политика. Важно е да бъде подчертано, че **от гледна точка на съотношението „определеност-неопределеност“ резултатите от демократичния процес са неопределени и непредсказуеми**. Теорията постулира, че в плуралистичното демократично общество нито една сила не контролира това, което се случва, и затова целите на всеки от участниците в „демократичната игра“ също са неясни. Те са неопределени, защото са резултат от демократичното взаимодействие между играчите, резултат от колективни решения, взети чрез преговорен процес. Не може да се предвиди и кое конкретно решение ще се реализира, какво действително ще стане. Това е причината **А. Пшеворски** да определя **демократията като система на „децентрализирани стратегически действия“**, на „**направляваната поливариантност на изхода или на организираността**“.

¹ Узунов, Ф., цит. произведение, с. 16.

² Пак там, с. 18, и др.

ната неопределеност¹. Тази демократична неопределеност се представя от теорията на игрите като позитивен момент, защото непредсказуемите резултати, според нея, се явяват причина за организирането и мотивирането на групите, на политическите сили в политиката. И всички трябва да се подчиняват на правилата на играта въпреки своите интереси.

Към всичко казано следва да бъде открит още един, навярно неразрешим проблем при изследване ефективността на политическото лидерство на различните нива на власт – невъзможността да бъде преодоляна неопределеността на оценките в съзнанието на хората. **Оценката за резултата от лидерската дейност е многопосочна както поради различната информираност и политическа култура на хората и изследователите, така и поради факта, че тя се реализира въз основа на различни критерии. Т.е., критериите за резултативност в преобладаващата си част са субективни и трудно измерими.** Много важно е да се отчитат и мотивите относно оценките за ефективност или неефективност на лидерската дейност.

Така например формалната оценка за дейността на определена партия и нейния лидер най-често се свежда до процента гласове, които получават на избори и броят депутатски места (мандати) в парламента. Постигането на предварително набелязаните цели е критерий за ефективност на лидерската дейност. Но този видим резултат е **сумарна величина**, която зависи от: 1/ опита на лидера (способностите да извлече максимално преимущество от благоприятните възможности); 2/ източниците на власт с които разполага; 3/ ситуацията; 4/ оценката на последователите за тази власт и направеното за техните интереси, и т.н. В политическата дейност резултатите винаги се оценяват и от гледна точка на вложените ресурси (институционални – оформят различни стимули за дейност; влияние в обществото и ресурсни средства за принуждение; правителствена структура на политическата система).

IV. ИНДИКАТОРИ ЗА ПРОЯВА НА ЕФЕКТИВНОТО ПОЛИТИЧЕСКО ЛИДЕРСТВО

1. Личността на човека в лидерска роля и особеностите на заемането на тази най-висша позиция в обществената йерархия

Връзките между личността и политиката са извънредно сложни и разнообразни. Както твърди Трендафил Митев, **лидерството е „най-старата форма за изява и реализация на силната личност в обществения живот“**². Това е надарената личност, личност със силна воля, добре обмислена визия за бъдещото развитие на организацията (на обществото), с правилно определена, значима и възможна за изпълнение цел, стратегия и програма за конкретни действия за претворяването ѝ в дела. Дори в даден момент постигането на целта да изглежда невъзможно, лидерът и екипът му трябва да вложат усилия и създадат условията за нейната реализация.

¹ Пшеворски, А. Демокрацията и пазарът. Политическите и икономически реформи в Източна Европа и Латинска Америка. УИ „Стопанство“, С., 1994, с. 15.

² Митев, Т. Увод в политическата наука. Второ преработено и допълнено издание. С., 2004, с. 272-273.

Терминът „личност“ има богато съдържание. Освен личностната структура на лидера в него се включват: степента на неговата зрялост и социален опит; неговата „емоционална интелигентност“ и др. Критиците на персоналисткия подход често „забравят“ факта, че важен детерминант на политическото лидерство са личностните характеристики на индивида. За особено важни се признават уменията му да общува с хората и да внушава доверие, уменията му емоционално да въздейства върху тях чрез логични аргументи.

Според Вебер само лидери, надарени с харизма, имат възможността да оставят траен отпечатък на политическата сцена. А условията, в които може да се прояви харизмата, могат да бъдат обобщени в една широка отличителна черта – разпадане на структурите, които свързват членовете на общността и произтичащата необходимост от появата на нова поредица от социални и политически връзки. Точно такава е ситуацията в съвременните общества. Ако XX век е векът на печалбата и властта – пише **Т. Ракаджийска** – то „**XXI век се очертава да бъде век на печалбата, властта и харизмата**“, и налагането им трасира нови очертания на социалния живот чрез глобализиране на икономическия субект“¹. Дали прогнозата ще се окаже вярна ще покаже бъдещето. Факт е, че при „нормални“ условия обикновено превес взима лидерството като институция, но когато е налице социална пропаст в обществото, то развитието му отново зависи от персоналните лидери.

Разделението на лидерите на „герои“ и „обикновени“ лидери не е просто резултат от прекалено опростяване, а е заложено дълбоко в традициите на социологията и политологията. М Вебер поставя теоретичната основа на разделението на лидерството на два типа в общия модел на връзката „лидерство-социалнополитически живот“, което отново е възродено преди 30 г. от Дж. Бърнс (трансформиращо и транзакционно лидерство). И днес повечето теоретици и анализатори смятат, че най-благоприятната ситуация за изява на харизматичното лидерство е наличието на остри политически конфликти, кризи и/или преходен период от едно състояние на обществената система към друго. Но реалността е много по-сложна от тази дихотомия. Необходимо е да се създадат модели и техники, позволяващи да се „уловят“ по-реалистично контурите на сложния лидерски процес.

Абстрахирайки се от чисто произволното използване на понятието „харизма“, както и от факта, че то е силно оспорвано, **ролята на харизмата за ефективно лидерство, особено за политическото и духовното, е безспорна.** Този абстрактен извод не отменя необходимостта във всеки конкретен случай да се проверява доколко харизмата, ефективността и лидерството са взаимосвързани и могат ли да съществуват едно без друго.

Позициите на автора на студията, че **по своята същност политическото лидерство е дейност, предназначена да променя социалната среда, и че най-голямо**

¹ Ракаджийска, Т., цит. произведение, с. 15-16. Основният аргумент на авторката XXI век да бъде определен и като век на харизмата е свързан с качествените характеристики на съвременните технологии. С осигурената „мигновена“ публичност на всяко действие те лишават „властта от един от основните ѝ атрибути – тайнствеността на решения, действия и резултати“. С оглед задържането на властта и получаването на печалби властта няма друга възможност освен да наложи харизмата, независимо каква, мнима или реална.

значение за ефективността на тази дейност имат индивидуалните характеристики, способности и умения на лидера, налагат да бъдат представени кратко следните аспекти:

а/ Личните качества на лидерите включват не просто тяхната индивидуалност, но и всички онези елементи, описващи ги в даден момент. Това са такива „персонални“ елементи като енергия, способност бързо да се справят с проблемите и редица други социологически и психологически характеристики. Особено важно е, че личните качества, психологията и емоционалната нагласа влияят върху „култивирането и използването на различните видове ноу-хау“, защото лидерите освен всичко друго са и хора. **„Ноу-хау“** (набор от умения) за Рам Чаран означава както това, което трябва да направят лидерите, така и това, което трябва да бъдат, за да могат да ръководят. Това е основанието му да претендира, че е създал една по-пълна теория за лидерството, приложима в практиката. **Наличието на ноу-хау, според него, е истинската същност на лидерството** ¹.

Качествата, които могат да окажат влияние върху лидерските умения, са множество, но между тях авторът сочи *почтеността и характерът като безусловни*. И подчертава, че начинът, по който лидерите развиват и изграждат осем бизнес умения, се влияят най-силно от качествата: здравословна амбиция, енергичност, упоритост, самоувереност, психологическа откритост, реализъм и непрекъснат стремеж към знания. Чаран прави три изключително важни извода за анализа на ефективността на лидерството. **Първо, проявата на личните качества може да бъде най-различна** (например, самоуверен, в смисъл на сила на духа – решителност, и самоувереност под формата на арогантност и злоупотреба с власт, както и вътрешни страхове). **Второ, тези качества са само част от характеристиките на лидера и не гарантират успешно лидерство** или по-точно те могат да доведат лидерите само до определено ниво. Дейността им сериозно намалява при отсъствието на ноу-хау, т.е. онези взаимосвързани умения, които „отвеждат истинския водач в царството на реалните постижения“, тези, които му помагат да превърне идеите си в реалност. **Трето, личните качества и умения си влияят взаимно, като качествата подсилват уменията**. Успешен ще бъде само този лидер, който култивира и овладее необходимите умения (ноу-хау), и едновременно с това усъвършенства и личните си качества ².

Очевидно е, че Чаран, също като Бас категорично разграничава успешните от ефективните лидери. Основната му теза гласи – **не всички успешни лидери са и ефективни. Ефективни, добри лидери, според него, са само тези от успешните, които носят отлични резултати, притежават нещо, което другите нямат – ноу-хау**. Големите лидери са хора със силна визия, която вдъхновява, но притежават и ноу-хау. Те знаят как трябва да се случват нещата, знаят какво правят и как правилно да водят организациите си, като взимат правилните решения ³.

¹ Чаран, Рам. Ноу-хау. Осемте умения на големите лидери. Обсидиан, С., 2007, с. 12.

² Чаран, Р., цит. произведение, с. 10, 20-22.

По-подробно за осемте, необходими за ефективността на лидерството умения и връзката им с различните качества на личността на лидера в: Чаран, Р., цит. произведение, с. 26-86, 88, 101, 157.

³ Пак там, с. 9.

б/ Инструментите за постигане целите на лидерите са част от социалната среда, в голяма степен са дадени и са ограничени (медии, групи, партии, бюрокрация, съдилища, законодателната власт и др.) и няма да бъдат разглеждани подробно.

в/ Политическият стил

Политическият стил това са средствата, методите и начините, чрез които лидерите използват политическите ресурси, за да си осигурят подкрепата за реализация на определена политика. Най-често срещаните значения на термина „стил“ са: начин на мислене и нагласа за действия; специфичен почерк, маниер на поведение на политика; похват, начин, метод на работа; начин и умение да се работи с хората; политически инструмент за спечелване на подкрепа и за прокарване на дадена политика и др. Важно е да бъде отбелязано, че **в стила на ръководство най-ярко се проявява индивидуалността на лидера**, защото изборът на ресурсите и начините на тяхното използване е строго индивидуален акт. Този избор зависи преди всичко от характера, манталитета и темперамента на дадена личност, от това към кой тип лидерство се отнася (агресивен, плах, конфликтен, динамичен, честен, лукав и т.н.). А разликата в уменията на лидерите да въздействат с еднотипни и ограничени по принцип ресурси предопределя и различната степен на тяхното влияние върху гражданите.

Модата на „демократичното“ лидерство в съвременни условия и противопоставянето му на предпочитаното в началото на XX век от Вебер и последователи авторитарно, силно лидерство се обяснява с обществените реалности в света от 50-те години на XX век. Демократичното лидерство обикновено е представяно като по-гъвкаво и оптимално от гледна точка на отслабването на социалните конфликти в западните страни. Последното твърдение е силно оспоримо, защото основен принцип на организация на демократичното общество е плурализмът, който е константна предпоставка за конфликтност.

Разграничаването на лидерите на демократичен и авторитарен тип от гледна точка на стила на ръководство е една много груба и опростена схема, която не обхваща цялото разнообразие от политически стилове (преходните форми, различните комбинации между двата стила: авторитарно-демократичен, демократично-авторитарен и т.н.). Тази дихотомия властва повече от един век без съществени корекции в нея и редица изследователи изказват неудовлетвореност от този факт. Политическите лидери действат в различна среда и развитието на обективните процеси предявява определени изисквания към тях, с които те по необходимост трябва да се съобразят. Съответно **ефективността на лидерския стил ще зависи от това дали той е най-подходящият за конкретната ситуация.**

Неправилно е да се говори и за демократичен стил в единствено число (при това дефиниран твърде общо) поради разнообразието на видовете съвременна демокрация (мажоритарна, плуралистична, консociативна др.) и техните институционални модели. Последните предлагат различна среда за дейност на политиките. Коренно различните принципи на властта, различните традиции, нагласа и начин на мислене на политиките в посочените демокрации внасят разнообразие в демократичните стилове. Затова е невъзможно да бъдат изведени априори какъвто и да е оптимален или единствено ефективен тип лидерство, стил и поведение ¹.

¹ Дончева, Х. Лидерският стил. В: Дончева, Х., Асенов, ..., цит. произведение, 2009, с 154-158.

Потребността от лидери с ясна визия за това как трябва да се ускорят промените в обществото в съответствие със световните мегатенденции, отговорни, решителни и смели за да реструктурират организациите и обществото, днес е очевидна повече от всякога. Тази потребност ще става все по-належаща, доколкото **промяната вече е условието на живота и лидерското поведение трябва да бъде катализатор и ядро на развитието**. Още през VI век пр. н.е. **Лао Дзъ** отбелязва, че ако лидерът загуби визията за това как да се случват нещата, противоречията и конфликтите между членовете на групата ще са постоянно явление. **Умението да знае как работят нещата прави лидера по-могъщ и поведението му по-ефективно**. Това знание му придава повече реална власт. Ето защо великите хора във всяка епоха и във всяка култура често са тези, които знаят как нещата да се случват¹. Тези разсъждения на великия мислител са в основата на разработеното от Чаран и представено вече понятие „ноу-хау“ като условие за ефективност.

Лидерите, политиците и администраторите на всички равнища са лицата, които трябва да проявят гъвкавост и творчество в политиката не само като начин на мислене, но и в действията си. Политиката като технология зависи изцяло от техния капацитет. Тяхното призвание е да направят така, че да синхронизират доктрината с живота. Синхронизацията на битието и мисленето е въпросът на въпросите и е вечно актуален. **Творческото мислене от „старта“ на мисловния процес до неговия „финал“ е важен фактор за добра ефективност**².

2. Социалната среда

Влиянието на социалната среда е толкова обширно, че понякога лидерите го пренебрегват. **Обкръжаващата среда структурира ситуациите и тяхната специфика (кризи, конфликти)**. Всички промени в нея водят до трансформация на лидерството. Тази среда обхваща всички онези разнообразни и множество проблеми, от които лидерите не могат да избягат, и с които трябва да се справят. Средствата, които има на разположение лидерът, също структурират отговора (решението) и осъществяването на процеса. **Лидерът е част от тази среда, зависим е от нея (от целите на социалната общност), но това не е тотална зависимост**. Почти изцяло зависим от околната среда е само формалният, „ситуационен лидер“, който е прекалено нерешителен и има конформистко поведение.

Средата, в която действат лидерите, не е нещо абстрактно, а преди всичко сбор от обективни социални интереси и материални ресурси. А Фред Грийнстейн добавя, че тя е **съвкупност и „от определени индивидуално-психологически особености“**. Затова не всяко действие може да се разглежда като отговор на някакъв външен стимул. За разлика от реагиращите лидери, лидерът-новатор нерядко влияе на средата със своите оригинални, нерутинни действия. **Иновативният лидер успява да „усети пространството за маневриране“ в трудни ситуации**. Способен

¹ Heider, J. The Leader Who Knows How Things Happen. Contemporary Issues in Leadership. Edited by William E. Rosenbach and Robert Taylor, London, 1984, p. 291.

² Едвард де Боно. Рождение новой идеи. (Превод от английски език). „Прогрес“, М., 1976.

е да организира и моделира ситуациите, като създава собствено обкръжение. Така той превръща трудната ситуация в такава, която му позволява „да твори действителността“¹.

В съвременното общество, определено като глобално и мрежово (свързани, но не-тъждествени понятия), всичко се трансформира: институции, структури, личността и взаимоотношенията между тях. Промени търпи и лидерството (функции, цели), макар и не толкова видимо. Необходимостта от политически и институционални изменения, от промяна във властовите структури (включително в международните институции) е идея, която се защитава в последните 2-3 десетилетия от много авторитетни учени. Непредприемането на активни действия от лидерите на различни равнища и липсата на ясна визия в каква посока да се върви не може да изведе човечеството на правилния път на развитие.

Информационно-технологичният начин на производство води до коренна промяна и усложнени взаимодействия между всички елементи на социума, до ръст на кризисните и рискови ситуации, които са най-голямото изпитание за истинския лидер. В условия, в които предизвикателствата пред лидерството растат лавинообразно, **ефективността от действията на лидери и организации е резултат от „многоизмерното взаимодействие с различните институции на държавата и местната власт, с обществото“**².

В такава сложна и динамична ситуация в повечето случаи лидерът е в невъзможност да осъществи съзнателно тристепенния и задължителен процес (анализ, избор на поведение, поведение). Това е особено вярно, когато поведението, което се изисква за конкретната ситуация, е различно от модела на поведение, който е бил използван многократно в миналото. На практика, като се фокусира главно върху собственото си поведение, лидерът може да не се ориентира добре в ситуациите (вътрешни и в глобален мащаб) и това да доведе до объркване, дори до отказ от действия. Всъщност това става с днешните лидери. Те са объркани, не решават проблемите на хората, не контролират събитията, изчакват ³.

3. Качеството на лидерския щаб

Още М. Вебер, когато анализира харизматичната власт и лидери, подчертава факта, че **успехът зависи и от ефективността на управленския щаб на лидера**, в частност, или най-вече от мотивите и готовността му да действа. **Самото създаване на този щаб е творческа дейност и голямо предизвикателство за лидера**, защото той определя хората, които ще работят с него, за него и ще носят колективна отговорност. Да изгради добър екип около себе си, може би е най-отговорната и нелесна задача за лидера. Трудностите в процеса на неговото изграждане са от различно естество, но

¹ Гринстайн, Ф. Личност и политика. В: Психология и психоанализ власти. Хрестоматия. 2 том, „Бахрах“, Самара, 1999, с. 74, 82.

² Хаджиев, К. Стратегии за организационна промяна в бизнеса. В: Мениджмънт и лидерство. „Планета“, НБУ, 2008: 42.

³ Bennis, W. Where Have All the Leaders Gone? Contemporary Issues in Leadership. Edited by William E. Rosenbach and Robert Taylor, London, 1984, p. 179.

най-често личностни: неспособността на лидера да изработи ясна, добре формулирана и обединяваща хората цел; различната ценностна система, човешки морал на членовете на щаба; наличието или отсъствието на добре отработен личен стил за ефективна политическа работа; страхът от провал в кариерата; конформизъм и т.н.

Особеностите в личностните характеристики и интереси на хората в щаба често са източник на напрежения и конфликти, които затрудняват процеса на вземане на ежедневните колективни решения в демократичния политически процес. Този, който е призван да неутрализира посочените нежелателни процеси, като убеди хората да преодолеят собственото си „его“ и изградят коректни лични отношения помежду си, е лидерът. От друга страна, самият лидер се нуждае от компетентността на щаба си, особено когато не разполага с изработена ясна концепция и организационна стратегия за действия ¹.

За един ефективен лидер е много полезно в щаба да работят хора с различни професионални качества и умения. Творческият елемент в неговата работа предполага и иницирането на продуктивен дебат и синхронизация на действията на отделните членове за постигане на максимален консенсус при вземането на стратегическите решения. Фактът, че лидерът ще чува различни, но сериозни алтернативни мнения за създадените се ситуации, е основание да се предполага, че взетото решение ще бъде политически отговорно решение. При това е много важно той да е в състояние да управлява и себе си. Главната му цел е да влияе по такъв начин на екипа, че поставената задача да бъде реализирана максимално добре. Както отбелязва и Рам Чаран, *нужни са усилия, време и лидерски качества, за да се съберат правилните хора в екипа и след това да се управляват* ².

4. Степен на зрялост на последователите

Ефективността на лидерското въздействие зависи в значителна степен и от възприятията, решенията и действията на другите, на тези, които го оценяват и следват. Нормативната теория постулира, че ролята на отговорните и активни последователи е жизнено важна за ефективността на политическото лидерство в демократичната политическа система. Вярно е, че политическата некомпетентност на последователи, граждани и избиратели е един от източниците на властта и авторитета на властта (елити и лидери). Но, от друга страна, тази необразованост не им позволява да осъществяват контрол върху управляващите. **Поемането на определени задължения и лична отговорност от страна на последователите, като се образоват и политически, е задължително условие за ефективност.** Непрекъснатото обучение и готовност да се носи отговорност както от страна на лидера, така и на неговите последователи, е предпоставка за висока резултативност на лидерския процес. Накратко, *шансовете за успех в постигането на високо ниво на ефективност са в пряка зависимост от зрелостта на лидера и на последователите, от характера на техните взаимоотношения в конкретните условия* (ситуации), тъй като те взаимно определят поведението си.

¹ Вж. Ландсбърг, М, цит. произведение, с. 30.

² Чаран, Р., цит. произведение, с. 92.

Проблемът за втората страна на лидерския процес – последователите, е пренебрегнат по принцип от съвременната теория. Съответно, оскъдно е и политологичното знание за ръководените. Това обстоятелство частично може да бъде обяснено със стихийното развитие на социума като една от характеристиките на глобалното мрежово общество, с неразкрития механизъм на неговото функциониране и др. В условията на такова общество, с разнообразни и недобре изучени социални и политически мрежи, „последователството“ остава най-сложната и неясна материя в лидерската теория. Не е реалистично да се очаква скорошен пробив в теорията по този въпрос. Остава възможността политическата практика на гражданите да подсказва отговора на учените. Съществуването на различни видове мрежи (социални и политически)¹, тяхната ниска субектност в сравнение с държавните организации, поставят още по-остро въпроса за „последователството“ като нужен елемент на лидерството.

Идентификацията на последователите е главният проблем на лидерската теория днес – без последователи няма лидерство. Правят се опити да се изведат определени техни характеристики (У. Бенис, В. Проданов, Т. Танев, Т. Брайкова, др.), но те не са толкова много. Освен твърдението, че *лидерите ще трябва да разчитат на плаващи и временни мнозинства*, други значими тези или хипотези за лидерството като процес не са изказани. В полето на изследователския интерес не попада и анализът на механизма на взаимодействие между лидери последователи в съвременните условия, което е логично следствие от днешното състояние на общество и наука. Последният въпрос основно се ограничава до разглеждане проблемите на лидерите в отношенията им с ръководените от тях хора в организациите, корпорациите и то предимно на абстрактно ниво.

5. Културната среда, в която се осъществява лидерският процес

Това е много съществен фактор, защото **културната среда дава** информация за историята на обществото, конкретната организация и начина, по който се „случват“ нещата. Казано по друг начин – **информация за спецификата на взаимоотношенията по „вертикала“ и по „хоризонтала“**. Политическото лидерство е невъзможно да се мисли извън персонализираните взаимоотношения, които се развиват в определен културален аспект. *Климатът в политическата организация е пряко свързан с лидерския стил на ръководство и представлява комбинация от него и от убежденията, чувствата, активността и действията на хората, участващи в лидерското взаимодействие.*

Релацията лидерство-политическа култура на обществото е добре изследвана от автори като Р. Такър, У. Фридланд, Т. Танев, Ф. Узунов и др. Счита се, че феноменът лидерство е фатално зависим от културната среда, особено в новоосвободените страни и в страните в преход. Развива се тезата, че **типът култура предопределя характера на политическата борба в страните в преход**, и по-конкретно, че всяка политическа борба в тези общества се превръща в борба между личности. Персона-

¹ По-подробно за политическите мрежи: Танев, Т. Анализ на публичните политики. Военно издателство. ЕДД, С., 2008, с. 38, 41.

лизацията на политическите проблеми се обяснява с политическата култура на страните, по-точно с политическата култура на масите. И това е така, защото „лишените от политически знания и опит маси по-лесно се идентифицират с личност, отколкото с политическа програма“¹. В същото време политическата култура определя и политическия стил на лидерите.

Политическата култура е едновременно продукт на колективната история на една политическа система и следствие от историята на живота на хората в тази система. Тя *представява съвкупност от отношения, вярвания, чувства (нагласи и политически ориентации) на индивида и обществото към различните политически явления и процеси, които придават порядък и смисъл на даден политически процес*. Т.е., политическото поведение на всяка страна е функция на нейната политическа култура, което обяснява и защо различните страни реагират различно, когато са изправени пред един и същи проблем. Културният етос е един от основните фактори за развитието на една страна. **Всяка страна – отбелязва Благой Колев – „има свой културен космос, специфични и неповторими социализиращи механизми, някои от които са устойчиви срещу всякакви „ветрове на промените“, а други са „отворени“ за промяна“².**

Прегледът на различните теоретични подходи показва, че **ефективността на лидерството в повечето случаи се представя като резултантна величина**, зависима от действието на множество фактори. Но поради отсъствието на общо разбиране за същността на политическото лидерство въпросът – кой или кои от тях имат решаващото въздействие за ефективността на лидерския процес, продължава да бъде дискуссионен. Като цяло основните позиции са две. **За едни автори определящият фактор за лидерския успех си остават множеството променливи ситуации**, които не могат да бъдат предсказани и измерени. Това е господстващата до края на XX век в западната политическа теория позиция, поради което изследователският интерес е съсредоточен изцяло върху **безличностните детерминанти на политическите събития**. Причините за посочения факт са от различно естество: методологическо, философско и идеологическо. Но убедителна аргументация за приоритета на посочените фактори в специализираната литература не съществува. **За други – приоритетният фактор е личността на лидера, без това да означава абсолютизация на ролята на личността в политиката.**

Проблемът е, че влиянието на факторите, които обуславят ефективността на лидерския процес, е взаимнопреплитащо се и не може да бъде измерено отделно. Това обстоятелство е причината механизмът на конкретните връзки, съдържанието и характерът на взаимоотношенията между елементите на политическото лидерство да остават недостатъчно разкрити. Правени са известни опити този въпрос да бъде из-

¹ Узунов, Ф., цит. произведение, с: 31,30; Tucker, R., Political Culture and Leadership in Soviet Russia: From Lenin to Gorbachev, New York and Londonq 1987, p. 6.

² Колев, Б. Икономическа култура. УИ „Стопанство“, С., 2008, с. 8.

веден на общотеоретично ниво, но резултатите като цяло, с изключение на известни постижения в областта на организационното поведение (корпоративното лидерство), не са обещаващи.

Всеки един лидерски процес е уникален и неповторим от гледна точка на: начина на заемане на лидерската позиция (пътища и средства); политическия стил на ръководство и упражняването на властта, възможностите на политическите лидери, особено способността да убеждават и мобилизират своите последователи за постигане целите на общността (конкретните техники за засилване на своето влияние); начините, с които се справят с лидерските проблеми и вземат политическите решения и т.н. Различни са и ситуациите, в които се разгръщат лидерските отношения. Да се изгради универсален модел за ефективност на лидерството на този етап от развитието на науката, а и в бъдеще, едва ли е възможно. Затова има смисъл да се изследват конкретни лидерски отношения при конкретни условия и на тази база да се разсъждава за възможна по-висока или ниска степен на успешност и ефективност на лидерството.

За да бъде правилно разбрана изказаната теза за **приоритетното значение на личността на лидера за ефективен лидерски процес**, се предлагат следните уточнения.

Първо. Терминът „личен фактор“ е по-широк от т.нар. „отличителни“ лидерски черти и включва сложната структура на личността на лидера. Основни елементи на личностната структура на човека, претендиращ „за“, или намиращ се „на“ лидерски пост са личностните характеристики: знания, качества, заложи, умения и др. **Способностите**, от които зависят добрите резултати в големите компании, Д. Голдман групира в три категории: **технически умения** (стратегическо планиране), **когнитивни умения** (аналитично и глобално мислене) и **компетенции на емоционалната интелигентност** („способността да се сработваме с другите и да извършваме ефективно промяна“). В резултат на своето изследване той достига до извода, че факторът емоционална интелигентност (включващ пет елемента: самосъзнание, самоконтрол, мотивация, емпатия и социални умения) има определящото значение за високата лидерска ефективност¹. За най-важни от уменията се считат тези, които способстват мобилизацията на последователите.

Второ. Индивидуалните лидерски характеристики са важни дори само поради факта, че хората възприемат (или не възприемат) лидерите въз основа на своята оценка за тях.

Трето. Универсални лидерски черти, гарантиращи успех на лидера в различните ситуации няма и не може да има. Предизвикателствата, с които се срещат личностите в процеса на своето лидиране, са различни, съответно изискват и различни качества и умения. Последната теза се потвърждава от резултатите на множество емпирични изследвания. **Успехът и ефективността на лидерството са свързани с различни, често пъти с противоречащи си личностни черти.** Но този факт в никакъв случай не омаловажава значението на индивидуалните характеристики на политическите актьори. Нещо повече. Познанието и разбирането на техните характерни особености е задължително, за да може правилно да се оценят промените в

¹ Голдман, Д. Как се изгражда лидерът? В: Духът на лидера“, „Класика“, С., 2007: 95-108.

поведението на лидерите, както и много други процеси в световната политика. Нерядко в реалния свят, твърди **Ф. Гринстайн**, политическите събития се оказват тясно свързани, независимо в каква степен, с индивидуалните качества и особености на лидера, които не се вписват в политическата роля, и чието влияние не може да бъде предвидено (Фр. Рузвелт, М. Горбачев, др.)¹.

Четвърто. Социално-политическата среда детерминира ефективността на лидерското поведение в не малка степен, но проблемът не е в самата среда. Срещу представата за лидерството като функция на ситуацията могат да се приведат следните аргументи:

- А) Спецификата на средата не може да елиминира лидерското въздействие.** В лидерския процес **тя има второстепенен характер** и може само да засили или намали ефекта от въздействието на лидера. Много по-важна е адекватността на оценката на тази среда, затова и **главният фактор за успеха или провала на политиката на промени е качеството на лидерството, неговите интелектуални способности**². Неадекватната или погрешна оценка на ситуацията е най-честата причина за провала на един или друг лидер. И обратното. Верният анализ на действителността, силната мотивация да се работи за обществени цели, морално-волевите качества и специфични умения на лидера биха могли да му позволят да реструктурира ситуацията и да реализира промяната³.
- Б) Личността е политически значима, тя оказва съществено влияние върху политическите резултати.** В определени обстоятелства принципно детерминанта на лидерското поведение е самата личност на лидера. Тази теза е коренно противоположна на развиваната от ситуационната теория, която не допуска възможността лидерът, благодарение на своите воля и иновативни способности, да реструктурира ситуацията и да създаде възможности да твори и обновява действителността (известният пример за ролята на Ленин в Октомврийската революция)⁴.
- В) Лидерската ефективност е зависима величина от умелото съчетаване на всички индивидуални характеристики, включително силата на властта му, потребност, начина на използване на властта, комуникативните техники за печелене на влияние и подкрепа, степента на самоконтрол, начина, по който разрешава лидерските проблеми и т.н.** Предпочитанията на различните автори към едни ли други личностни характеристики на лидера е разбираема. Тези от тях, за които същността на лидерството се припокрива с харизматичен, креативен, а следователно и ефективен лидер, разглеждат **умението на лидера да създаде емоционална близост между него и последователите му като най-важен критерий за „значимото“ лидерство**, за лидерството от „най-висш порядък“. Емоционалните процеси, заедно с когнитивните и мотивационните процеси, твърди Ф. Узунов, „представяват особен

¹ Гринстайн, Ф., цит. произведение, с. 71.

² Дончева, Х., Качеството на лидерството – фактор за успеха или провала на политиката на промени, В: Политическата мисъл на XX век – поуки за България, Авангард Прима, С., 2006, с. 237, 242, 243.

³ Вж: Узунов, Ф., цит. произведение, с. 15, 17.

⁴ Вж.: Гринстайн, Ф., цит. произведение, с. 73, 82.

аспект на поведението и определят динамиката на постигането или непостигането на цели“¹.

Особено важна е мотивацията за предприемане на адекватни на осмислената нова обществена реалност **действия (решения)**. Тази мотивация може би е най-същественният елемент на лидерството в контекста на ефективността, свързана с радикална промяна на обществената реалност. Но разумът говори, че по-скоро инициативи в тази посока са малко вероятни за дълъг период от време.

Въпреки тази констатация, ако е прав **У Бек**, че „в световното рисково общество логиката на контрола е фундаментално поставена под въпрос“, че „експлодира отвътре“, че това е свят, в който всичко е възможно, нищо не може да се прогнозира и контролира², мисълта за възможността определени смели лидери и институции, ръководени от морално-етични съображения да пожелаят промяна на статуквото, да се противопоставят на властта на световния свръхелит и да насочат трансформацията на света в по-добра посока, не би звучала толкова еретично. Както казва **Лао Дзъ** в „Тао Те Чинг“, мъдрият лидер не се намесва ненужно. Но има моменти, когато изглежда, че човек трябва да се намеси мощно, изведнъж, дори и остро. Мъдрият лидер прави това само когато всичко се провали³. Такъв „момент“ е преходната епоха, в която се намира човечеството. Тя се нуждае от качествени, ефективни лидери на всички нива, от нов тип политици: с нов начин на мислене и поведение, включващи нова представа за самата същност на политиката и нейните цели. Лидери, които искат да служат на обществото, знаят какво искат, могат и знаят как да го постигнат. Политици, които владеят изкуството на компромиса, умеят да преговарят ефективно и притежават обединителна и мобилизационна сила.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Вебер, М. Политиката като призвание, В: Ученият и политиката, С., 1993.
2. Бек, У. Световното рисково общество. Обсидиан. С., 2001.
3. Блондель, Ж.. Политическое лидерство: Путь к всеобъемлющему анализу. М., 1992.
4. Робътсън, А. и Греъм, А. Управление на таланта, ИК „АМАТ-АХ“, С., 2005.
5. Голдман, Д. Как се изгражда лидерът? В: Духът на лидера“, „Класика“, С., 2007.
6. Гринстайн, Ф. Личност и политика. В: Психология и психоанализ власти. Хрестоматия. 2 том, „Бахрах“, Самара, 1999.
7. Дончева, Х. Политическо лидерство. В: Политология С., 1997.

¹ Узунов, Ф., цит. произведение, с. 18.

² Бек, У. Свитовното рисково общество. Обсидиан. С., 2001, с. 211, 217.

³ Вж.: Heider, J. The Leader Who Knows How Things Happen, Contemporary Issues in Leadership, Edited by William E. Rosenbach and Robert Taylor. London, 1984: 290, 291. Статията на Джон Хайдер „Лидерът, който знае как да се случват нещата“ представя дванадесет избрани глави от оригинала – Тао Те Чинг (съдържа 81 глави), написан от Лао Дзъ. Подходът на Лао Дзъ към лидерството и днес представлява особен интерес за учените. Основните му идеи са широко застъпени и доразвити в най-новите теории за корпоративното и политическото (по-малко) лидерство.

8. **Дончева, Х.** Лидерският стил. В: Х. Дончева, С. Асенов, А. Димитров, В. Любомирова. Студентското научно творчество в областта на политическата наука. Център за еврообразование и наука, ООД, С., 2009.
9. **Дончева, Х.** Качеството на лидерството – фактор за успеха или провала на политиката на промени. В: Политическата мисъл на XX век – поуки за България, Авангард Прима, С., 2006, „Фабер“, В. Търново, 2006.
10. **Дончева, Х.** Лидерската теория в началото на XXI век. В: Политологията като наука и академична дисциплина. УИ „Стопанство“, С., 2011.
11. **Дончева, Х.** Творчеството в политическата практика. В: Х. Дончева, С. Асенов, А. Димитров, В. Любомирова. Студентското научно творчество в областта на политическата наука. Център за еврообразование и наука, ООД, С., 2009.
12. **Дракър, П.** Новите реалности, С., 1992; Ефективният ръководител. „Класика и стил“ ООД, С., 2002.
13. **Дюверже, М.** Социология на политиката. Кама. С., 1999.
14. **Калерман, Б.** Лидерството без разкрасяване. В: Духът на лидера“, „Класика“ С., 2007.
15. **Каменов, К.** Човек, екипи, лидери. ИК „Люрен“, С., 2000.
16. **Колев, Б.** Икономическа култура. УИ „Стопанство“, С., 2008.
17. **Ландсбърг, М.** Основи на лидерството, Идея, вдъхновение, импулс, С., 2002.
18. **Леонтиев, А.** Деятелност. Сознание. Личност. М. Политиздат, 1977.
19. **Лъобон, Г.** Политическа психология. Сириус 4, С., 2004.
20. **Маринов, А.,** Обществени елити и лидерство в страните от преход, Сиби, С., 2004.
21. **Митев, Т.** Увод в политическата наука. Второ преработено и допълнено издание, С., 2004.
22. **Мороа, А.** Ролята на идеите, учрежденията и личностите в историята. В: Личността на политика, Сириус 4, Велико Търново, 2004.
23. **Паунов, М.** Организационно поведение, Сиела, С., 1998.
24. **Пшеворски, А.** Демокрацията и пазарът. Политическите и икономически реформи в Източна Европа и Латинска Америка. УИ „Стопанство“, 1994.
25. **Ракаджийска, Т.** XXI век, век на печалбата, властта и харизмата. В: Културални адаптации на българския бизнес в процеса на евроинтеграцията. УИ „Стопанство“, С., 2009.
26. **Сморгунов, Л.В.** Сравнителна политология в поисках новых методологических ориентаций: значат ли что-либо идеи объяснения политики? В: Полис, 1/2009.
27. **Танев, Т.** Анализ на публичните политики. Военно издателство. ЕДДД, С., 2008.
28. **Танева, А.** Управление извън господството. УИ „Св. Климент Охридски“, С., 2005.
29. **Узунов, Ф.** Харизматичното лидерство (Политология, психология и психофармакология). „Фабер“, Велико Търново, 2006.
30. **Фетискин, В.** Деятельность как атрибут человека. В: Социально-гуманитарные знания. М., 1/2010: 56.
31. **Философская Энциклопедия**, т.5, М, 1970.

32. **Хаджиев, К.** Стратегии за организационна промяна в бизнеса. В: Мениджмънт и лидерство. „Планета“, НБУ, 2008.
33. **Чавдарова, М.** България – дуалистична държава в началото на 21 век. В: Политологията като наука и академична дисциплина в България: състояние, проблеми, перспективи. УИ „Стопанство“, С. 2011.
34. **Чаран, Р.** Ноу-хау. Осемте умения на големите лидери. Обсидиан, С., 2007.
35. **Едвард де Боно.** Рождение новой идеи“. (Превод от английски език). „Прогрес“, М., 1976.
36. **Bass, B.** Leadership and Performance beyond Expectations. New York: Free Press, 1985.
37. **Bavelas, A.** Leadership: Man and Function. Contemporary Issues in Leadership. Edited by William E. Rosenbach and Robert Taylor, London, 1984.
38. **Bennis, W.** Where Have All the Leaders Gone? Contemporary Issues in Leadership. Edited by William E. Rosenbach and Robert Taylor, London, 1984.
39. **Burns, J.** Leadership. N. Y., 1978.
40. **Delsol, C.** L'autorite. Presses Universitaires de France, 1994.
41. **Drucker, P.** The Practice of Management. New York: Harper and Row, 1995.
- Heider, J.** The Leader Who Knows How Things Happen. Contemporary Issues in Leadership. Edited by William E. Rosenbach and Robert Taylor, London, 1984.
42. **Kavanagh, D.** Political Science and Political Behaviour, Routledge, 1993.
43. **Kreitner, R. and Kinicki, Ang.** Organizational Behavior, McGraw-Hill, 2003.
44. **Pfeffer, J.** The Ambiguity of Leadership. Contemporary Issues in Leadership. Edited by William E. Rosenbach and Robert Taylor, London, 1984.
45. **Tucker, R.,** Political Culture and Leadership in Soviet Russia: From Lenin to Gorbachev, New York and London. 1987.

ПРОБЛЕМЪТ ЗА ЕФЕКТИВНОТО ЛИДЕРСТВО В ПОЛИТИЧЕСКАТА НАУКА

Резюме:

Ефективното лидерство предполага целенасочена, постоянна и упорита дейност на лидер и последователи за постигане целите на общността. Политическото лидерство е процес, чиито резултати обективно могат да бъдат оценени само след определено време – в неопределеното бъдеще. Тя – лидерската ефективност, е нещо далеч по-сложно от сбора на някакви резултати и трудно се поддава на ясно дефиниране.

В студията последователно са анализирани: тясната взаимообвързаност на въпросите за природата и ефективността на лидерския феномен; отношенията лидерство – власт – авторитет, и лидерство – политическа промяна; причините за недостатъчната издържаност на лидерската теория в концептуално отношение и др. Направено е предложение за обогатяване на теоретичната рамка за изследване на лидерството с три допълнителни понятия: предметната човешка дейност, съзнание и личност.

В последните две части на изследването са представени и подложени на критичен анализ доминиращите в научната литература теоретични постановки за ефективното лидерство и особено критериите за ефективност. Специално внимание е отделено на проблема за разграничаването на понятията „лидерска ефективност“ и „ефективност на лидерството“. Изведени са и индикатори за проява на ефективното политическо лидерство.

THE ISSUE OF EFFECTIVE LEADERSHIP IN POLITICAL SCIENCE

Abstract:

Effective leadership requires purposeful, persistent and hard work of the leader and their followers to achieve the objectives of the community. Political leadership is a process which results can be objectively assessed only after a certain time – in the indefinite future. It – leadership effectiveness is something far more complex than the sum of any results and is difficult to be defined precisely.

The study analyzes in a sequel: the close interdependence of questions about the nature and effectiveness of the leadership phenomenon, the interrelations leadership – power – authority and leadership – political change; the reasons for the lack of consistence in the leadership theory in a conceptual manner and others. It is suggested to enrich the theoretical framework for the study of leadership with three additional concepts: the subject of human activity, consciousness and personality.

In the last two parts of the study the dominant theoretical literature on effective leadership are presented and subjected to critical analysis, particularly the criteria for effectiveness. Special attention is paid to the issue of distinguishing the concepts of "leadership effectiveness" and "effective leadership". Indicators for manifestation of effective political leadership are derived.