

ОБУЧЕНИЕ ЛИДЕРСТВУ: НЕОБХОДИМАЯ ПРЕДПОСЫЛКА СОБЛЮДЕНИЯ ПРИНЦИПА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ПОЛИТИКЕ

Г. КОСТАКИ,

доктор хабилитат, профессор, главный научный сотрудник Института истории,
государства и права Академии наук Молдовы

А. БОРШЕВСКИЙ,

доктор наук, старший научный сотрудник Института культурного наследия
Академии наук Молдовы

SUMMARY

Leadership has been described as the process of social influence in which one person can enlist the aid and support of others in the accomplishment of a common task; leadership is ultimately about creating a way for people to contribute to making something extraordinary happen. Effective leadership is the ability to successfully integrate and maximize available resources within the internal and external environment for the attainment of organizational or societal goals. This article was funded by the Ukrainian Women's Fund.

* * *

Лидерство – это процесс социального влияния, в которой один человек может заручиться помощью и поддержкой других людей в выполнении общих задач; лидерство в конечном счете – это способ для людей содействовать важным изменениям. Эффективное лидерство заключается в возможности успешной интеграции и максимального использования имеющихся ресурсов в рамках внутренней и внешней среды для достижения организационных и социальных целей. Статья подготовлена при поддержке Украинского женского фонда.

Равноправие женщин и мужчин является одним из условий обеспечения социальной справедливости, а также необходимой и основной предпосылкой достижения равенства, развития и мира [1]. Равенство мужчин и женщин – это вопрос равенства человеческого существования [2]. Недопустима дискриминация между мужчинами и женщинами.

В молдавском обществе все еще дают о себе знать рудименты прошлой патриархальной политической культуры. Бытовало устойчивое мнение, что политика – «мужское дело». Доступ женщин в политику в бывшем СССР строго дозировался официальными квотами и предполагал в основном воспроизведение традиционной женской роли, связанной, как правило, с деятельностью женщин в сфере социальной защиты семьи, материнства и детства. Нужно признать, что в первые годы радикального реформирования социально-экономических, политических и

иных основ жизни молдавского общества, ранее существовавшие квоты представительства женщин во власти и в управленческих структурах были и вовсе отменены, что отрицательно сказалось не только на явном «уходе» их от политики, но и потере их коронных «женских» позиций в социальной сфере [3].

В последние десятилетия происходит рост участия женщин к институтам власти и право на активную политику.

Главным уроком состоявшегося прихода женщин в структуры власти можно считать то, что гарантией любых подлинно глу-

боких перемен в статусе женщин и условием успешного осуществления государственной политики по вопросам семьи и женщин является их собственное равноправное участие в выработке и функционировании механизмов общественного управления [4].

В преамбуле Устава ООН говорится, что утверждение веры «в основные права человека, в достоинство и ценность человеческой личности, в равноправие мужчин и женщин» является одной из центральных задач Организации.

Игнорирование и забвение женских интересов, приведшие к негативным социально-экономическим последствиям, отразившимся на уровне жизни всего населения и нарушении демографического баланса страны, до сих пор преобладают в политике различных государственных



институтов и платформах политических партий. Это проявляется как в незначительном представительстве женщин в партийных списках, так и в нежелании предоставлять женщинам ключевые государственные посты.

Снижение уровня политического представительства женщин, по сравнению с советским периодом, привело к тому, что так называемые женские вопросы были перемещены на маргинальные позиции. По выражению Энн Филлипс: «любая система, исключившая женские голоса, является не только несправедливой - она не может даже называться представительной» [5].

Явный недостаток женщин на уровне принятия решений осложняет трудный переход страны на новые экономические отношения. Например, не используется в полной мере огромный потенциал половины населения страны, что отражается, прежде всего, на снижении качества осуществляемых социальных программ и общем падении уровня жизни населения [6].

Одной из важнейших проблем привлечения женщин к участию в политической жизни и государственному управлению является недостаточное количество женщин-лидеров. Между тем лидерству можно успешно обучаться. Современные теории о лидерстве совершенно точно доказывают, что лидерские навыки можно развивать. Несомненно, есть врожденные качества predisposed к лидерству. Исследователи-ученые полагают, что это примерно 50% потенциала. Но, самое грустное, что эти 50% врожденного потенциала зачастую большинство талантлив

ых от природы людей так никогда в жизни в себе и не раскрыли. Результаты исследований ученых доказывают, что проявление лидерских качеств ситуационно, иначе говоря, нужно просто оказаться в нужное время в нужном месте. Остальные 50% лидерства – это знания, которые на практике переходят в навык, или бессознательную компетенцию. И недооценивать эти 50% полученных новых знаний нельзя, ведь именно они и дают человеку возможность правильно оценивать и себя, и ситуацию, и людей. Такая синергия позволяет делать более точные выводы и принимать более взвешенные решения как в бизнесе, так и в жизни в целом. Обучение лидерству - это серьезный труд. Но он оправдан. А, самое главное, он приносит в жизнь человека радость просто потому, что, обучаясь, люди начинают наконец – то понимать, чего они хотят в жизни и как им этого добиться [7].

Первые серьезные исследования в области лидерства были проведены западными социологами в 30-х годах прошлого столетия. На основании тех исследований было определено, что лидерство – это определенный тип поведения, а также было сделано предположение, что этому поведению можно обучать. Лидерство было обнаружено в трех типах общества: свободной конкуренции, авторитарном и демократическом обществе. Исследования подтвердили, что наиболее продуктивным оказались группы, работающие по принципу демократического стиля лидерства: когда люди принимают участие в процессе принятия решений. Именно этот принцип

демократического лидерства был положен при создании в Англии движения скаутов. Детей учили эффективной модели поведения, которая позволяет выстроить доверительные отношения с командой, вдохновляет ее, контролируя выполнение работы. В 1960 г. вооруженные силы США начали проводить программу по идентификации и развитию лидерства среди сержантов. Эксперименты проводились в военной школе Fort Hood в Калифорнии. Продолжая работать над лидерством теперь уже американских скаутов, в 1971 году было выделено 11 лидерских навыков, а в 1973 году они легли в основу одной из первых программ по развитию лидерства “Junior Leader Training”. В 1974 году на основе молодежной программы и военных педагогических разработок был впервые издан Troop Leader Development Staff Guide, который считается первым учебным пособием в этой области.

В конце XX — начале XXI века развитые страны одновременно пришли к выводу, что развитию лидерства в школе уделяется недостаточно внимания. И это действительно было так. В 90-х годах прошлого века развитие лидерства практически «свелось на нет». В течение одного или двух лет в Англии был создан Национальный колледж школьного лидерства (National College of School Leadership), Фонд Уоллеса (Wallace Foundation) и несколько других организаций, для которых развитие лидерства стало первоочередной задачей.

Лидерство - это личные умения, способности к влиянию в направлении достижения определенной цели, умение сделать



так, чтобы другие люди захотели выполнить задачу. Лидерство основывается на определенных потребностях сложно организованных систем. К ним относится, прежде всего, потребность в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности. Такая упорядоченность достигается благодаря вертикальному (управление — подчинение) и горизонтальному (коррелятивные одноуровневые связи, например, разделение труда и кооперация) распределению функций и ролей, и прежде всего выделению управленческой функции и осуществляющих ее структур, которые для своей эффективности обычно требуют иерархической, пирамидальной организации. Вершиной такой управленческой пирамиды и выступает лидер.

Лидер - это роль в определенной системе. Лидер должен обладать такими качествами, как стремление к совершенству, способность противостоять неудачам, готовность бросить вызов устоявшимся правилам, высокий уровень мотивации и способность «заразить» ею других, умение работать в команде, творческий подход к решению задач и т.д. Слово лидер происходит от английского lead (вести). Следовательно, лидер — это ведущий, идущий впереди. Лидер — член организации, обладающий высоким личным статусом, оказывающий сильное влияние на мнение и поведение окружающих его людей, членов какого-либо объединения, организации и выполняющий комплекс функций. Люди следуют за лидером потому, что

он в состоянии предложить им средства для удовлетворения их потребностей, указать направление деятельности. Власть лидера основывается на знании потребностей подчиненных, умении анализировать ситуацию, определять последствия своих действий, способности вселять в сотрудников уверенность, сознание необходимости совершать те или иные поступки.

На этот аспект обратил внимание Трумэн Гарри (33-й Президент США): «Читая биографии великих людей, я обнаружил, что свою первую победу они одержали над собой. Первое их приобретение — самодисциплина».

Из повседневного опыта нам известно, что бывают люди, которые вызывают у окружающих уважение и желание следовать за ними. Они достигают этого благодаря харизме, но и она не тождественна лидерству. Харизма - это внутреннее качество, которым обладают немногие. Лидерство прежде всего - свойство общения, потенциально имеющееся у каждого. Многие люди, не обладавшие харизмой, тем не менее, были великими лидерами. В таком случае лидерство - это не сила, не традиционная юридическая или харизматическая власть, хотя все они могут использоваться при осуществлении лидерства. Люди, находящиеся у власти, могут быть и не быть лидерами, поэтому ситуации осуществления лидерства должны принципиально отличаться от тех, где основным побуждением к действию является приказ или команда.

Личностные качества лидера: открытость, решительность и смелость, любознательность,

умение слушать других, внимательность и критическая настроенность, уверенность и спокойствие, гибкость и чувствительность. Лидер ориентирован на результат, а не на процесс, имеет богатый жизненный опыт, свободен от предрассудков.

Важной чертой лидера является умение слушать других людей. Умение слушать не означает просто выслушивание того, что говорит собеседник, но предполагает обдумывание и уважительное отношение к его предложению и мнению. Эффективный слушатель, как и эффективный лидер — это человек, который учится на том, что слышит. Достижение согласия является важной частью процесса принятия решений. Посредством диалога члены групп, команд или больших организаций приходят к совместному пониманию вопросов, а решения принимаются на основе общего понимания существующих вариантов и реальных возможностей. Там, где различия в точках зрения остаются, коллективные действия не предпринимаются.

У лидера есть четыре роли, в которых он должен успешно работать:

1. Создание атмосферы взаимного доверия, которое имеет четкое экономическое обоснование: быстрее принимается решение. Атмосфера доверия достигается путем разделения всеми общих ценностей.

2. Прояснение целей. Это не просто видение, это, скорее, перевод видения в конкретные цели.

3. Настройка процессов и систем. Необходимо понять, как достигаются поставленные цели, следить за дисциплиной исполнения.



4. Развитие таланта окружающих. Лидер ни в коем случае не управляет людьми, он вдохновляет их, раскрывает потенциал. Кроме того, такой лидер не боится окружить себя другими лидерами, работающими в разных направлениях.

Наличие готовых идти за лидером - вот единственная характеристика, отделяющая лидеров от не лидеров. Лидерство касается главным образом отношений между лидером и последователями; следовательно, основная задача всех лидеров заключается в построении и поддержании прочных отношений с другими людьми. Лидерство проявляется как ряд отдельных событий, т.е. человек, преуспевающий в качестве лидера, может потерять это положение завтра или не получить признания у другой группы последователей. При всем разнообразии лидеров у них всех можно обнаружить важные общие свойства: во-первых, - инициатива в деятельности, принятии верных решений; во-вторых, - готовность нести ответственность за свои решения, не ища, кого можно было бы обвинить, что результат не достигнут, или в том, что произошли определенные сбои при выполнении задач. В-третьих, - обладание определенной интуицией. Она позволяет схватывать то, что нельзя увидеть или высчитать. Интуиция оказывается гораздо важнее научных знаний, теоретической подготовки. В-четвертых, - способность убеждать, увлекать людей, завоевывать доверие и симпатии. В-пятых, - умение быстро находить эффективные пути и средства решения задач подтверждается на каждом шагу.

Интересно высказывание на этот счет Наполеона Бонапарта: «Мой гений состоит в том, что одним быстрым взглядом я охватывал все трудности дела, но в то же время и все ресурсы для преодоления этих трудностей; этому обязано мое превосходство над другими». Президент США Дуайт Эйзенхауэр очень точно определил критерий отбора лидеров: «Чтобы стать лидером, человек должен иметь последователей. Чтобы найти последователей, человек должен пользоваться доверием. Итак, главное из качеств, необходимых лидеру – бесспорная цельность личности. Без неё невозможен реальный успех, где бы то ни было – в рабочей бригаде, на футбольном поле, в армии или деловом офисе. Если товарищи обнаружат, что вы обманщик, если они обнаружат, что вам недостает искренности и цельности личности, то вы обречены на неудачу. Слова и поступки человека не должны расходиться между собой. Следовательно, главная необходимость – это цельная личность и высокая цель».

Генри Минтцберг называет следующие навыки, необходимые успешному руководителю и подлинному лидеру:

- Искусство быть равным - способность установить и поддерживать систему отношений с равными себе людьми;

- Искусство разрешать конфликты – способность выступать в роли посредника между двумя сторонами в конфликте, урегулировать неприятности, порождаемые психологическим стрессом;

- Искусство обрабатывать информацию – способность построить систему коммуникаций в организации, получать надёж-

ную информацию и эффективно её оценивать;

- Искусство принимать нестандартные управленческие решения – способность находить решения проблемы в условиях, когда альтернативные варианты действий, информация и цели неясны;

- Искусство распределять ресурсы в организации – способность выбрать нужную альтернативу, найти оптимальный вариант в условиях ограниченного времени и нехватки других видов ресурсов;

- Искусство самоанализа – способность осознавать позицию лидера и его роль в организации, умение видеть влияние лидерства на организацию.

Классификация стилей лидерства:

Авторитарный. Это лидер, требующий монопольной власти. Он единолично определяет и формулирует цели и способы их достижения. Связи между членами группы сведены до минимума и проходят через лидера или под его контролем. Сотрудники, которых во всех отношениях «держат на коротком поводке», не могут добиваться хороших результатов в работе, в полной мере проявлять свои способности, не говоря уже о внесении ценных предложений и выражения собственного мнения. Авторитарный стиль экономит время и дает возможность предсказать результат, но при его использовании подавляется инициатива последователей, они превращаются в пассивных исполнителей. Авторитарный лидер пытается повысить активность подчиненных административными методами. Его главное оружие – «железная требователь-

ность», угроза наказания, чувство страха.

Демократический. Подобные лидеры обычно тактичны, уважительны, объективны в общении с членами группы. Такие лидеры инициируют максимальное участие каждого в деятельности группы, не концентрируют ответственность, а стараются распределить ее среди всех членов группы, создают атмосферу сотрудничества. Информация не монополизирована лидером и доступна членам коллектива. При данном стиле усиливаются личные обязательства последователей по выполнению работы через участие в управлении, однако для принятия решений требуется намного больше времени, чем при авторитарном стиле.

Пассивный (нейтральный). Такого лидера характеризует отсутствие похвалы, порицаний, предложений. Он старается уйти от ответственности, перекладывая ее на подчиненных. Установка подобного лидера — по возможности незаметное пребывание в стороне. Лидер избегает конфликтов с людьми и устраняется от разбора конфликтных дел, передавая их своим заместителям и другим людям, старается не вмешиваться в ход деятельности группы. Этот стиль позволяет начать дело более компетентным подчиненным без вмешательства лидера. Однако группа может потерять скорость и направление движения без лидерского вмешательства. Многие исследователи не выделяют этот стиль как особый, ограничиваясь противопоставлением авторитарного и демократического стилей, так как пассивного лидера трудно назвать лидером.

Существуют и другие критерии классификации лидеров.

Различают “формальное” и “неформальное” лидерство. Первое связано с установлением правил назначения руководителя и подразумевает функциональные отношения. “Неформальное” лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Эти типы лидерства либо дополняют друг друга и сочетаются в лице авторитарного руководителя, либо вступают в конфликт и тогда эффективность организации падает.

Основные принципы лидерства: Первый принцип — *доверие*. Доверие завоевывает тот лидер, который, управляя людьми, прислушивается к голосу разума, который берет на себя ответственность, является примером для подражания, признает и ценит достижения своих сотрудников, поддерживает и поощряет их, поступает справедливо. Доверие, которым однажды злоупотребили, восстановить очень трудно. Ничто не разрушает доверие больше, чем ощущение того, что вами неправильно или плохо руководят. Сотрудники должны проявить готовность брать на себя ответственность, выполнять большой объем работы, творчески подходить к решению поставленных задач, проявлять в действиях больше самостоятельности, вести себя честно и порядочно по отношению к коллегам и руководству.

Второй принцип — *ставить разумные задачи*. Выполняемое задание должно иметь смысл — это один из важнейших факторов. Именно смысл работы является движущей и мотивирующей силой. Мотивация не рождается

сама собой, источник мотивации — поставленные цели, достойные того, чтобы их добиваться. При этом материальная заинтересованность, как показывают исследования, играет далеко не главную роль. Члена группы необходимо вовлекать в процесс планирования и принятия решений. Члены группы, которых лидер воспринимает только как безмолвных исполнителей, не будут проявлять ни заинтересованности в работе, ни энтузиазма.

Третий принцип — *правильно использовать членов группы*. Для того, чтобы правильно использовать членов группы, лидер должен хорошо разбираться в людях, знать их психологию, обладать способностью проникаться их интересами и потребностями, иметь большой профессиональный опыт и проявлять настойчивость. Зато когда удастся подобрать члену группы подходящий для него участок работы, где он может полностью проявить свои способности, он будет работать с энтузиазмом, испытывая радость от работы, благодаря чему сможет добиваться наилучших результатов, получая за это похвалу и признание.

Четвертый принцип — *совпадение точек зрения в отношении целей и отождествление себя с ними*. Совпадение точек зрения в отношении целей является прочной основой, на которой строится совместная работа. Общность целей способствует возникновению духа коллективизма и позволяет члену группы развить свои способности на благо общего дела. Именно условия, благоприятствующие максимальному проявлению способностей каждого участника группы, являются



ся ключом к успешной деятельности всей команды.

Пятый принцип- *мотивация*. Без мотивации трудно достичь поставленных целей. Мотивировать предполагает максимально вовлекать члена группы в процесс решения проблем и достижения успеха. Если вас ценят и уважают как личность, то в трудные времена участники группы (коллектива) не бросят вас в беде, а предпримут все возможное для того, чтобы помочь вам, человеку, который завоевал их симпатии и пользуется у них авторитетом.

Шестой принцип- *подавать хороший пример*. Членам группы будет легче отождествить себя с лидером и его замыслами, если они увидят и почувствуют, что лидер отождествляет себя с ними; что происходит взаимодействие. Этот метод использовал Наполеон, когда во время одной из решающих битв бросился на врагов в штыковую атаку. Понимание, что руководитель «один из нас», подстегивает не только на поле боя.

Выработка организаторских, управленческих качеств лидера - это проблема его собственного обучения и воспитания. Умение сформировать группу, сплотить ее, определить цели, поставить перед ней необходимые задачи, сформулировать сплачивающую программу - таковы современные требования к лидеру.

От лидера требуется тесное личное общение с ближайшим окружением. При этом выявляются и играют организующую роль его личные качества: умение владеть ситуацией, принимать решения, брать на себя ответственность, делать верный выбор. Одновременно лидер

должен уметь удовлетворять интересы группы, не выходя за пределы права и гражданских норм и не ставя свое окружение в зависимость от своих благодеяний. На отношения с группой и авторитет лидера оказывают значительное влияние личный стиль его поведения.

Быть лидером- значит постоянно общаться. Лидерство возникает в ситуации, где участвуют не менее двух человек, каким-либо образом взаимосвязанных. Быть лидером в одиночестве невозможно. Таким образом, лидерство является формой общения, и возможность его осуществления во многом зависит от того, как оно протекает. В иерархической организации система общения построена в основном вертикально. Так и в ситуации лидерства. Начальник ставит задачу и показывает, как ее решать, а подчиненные выполняют задание и докладывают о результатах. Система на первый взгляд кажется эффективной, но по существу таковой не является, потому что построена на принудительных связях, стесняющих свободу участников. Общение в процессе обучения происходит по иной модели. Оно не вертикально, а горизонтально и всегда двусторонне. Оно исключает иерархию и не имеет ничего общего с силой или властью. Оно всегда является диалогом, где все участвуют и все учатся. Характер лидерства в данной системе соответствует характеру общения. Каждый человек выступает здесь одновременно и потенциальным лидером, и последователем или, скорее, каждый становится лидером наравне с другими, пытающимися разрешить проблему путем

достижения взаимопонимания, поиска вариантов и альтернатив. Каждый работает на разделяемое всеми видение проблемы и представления о жизни. Эта концепция лидерства может показаться несколько эксцентричной по форме, хотя по содержанию таковой не является. Традиционному взгляду она также может представляться утопической, поскольку мы привыкли к иерархической системе общения дома, в школе, на работе, в церкви. Мы так воспитаны и должны приложить немало усилий, чтобы вырваться из оков старых привычек, но как только нам удастся поверить в то, что можно учиться друг у друга и принимать совместные решения, мы сделаем огромный шаг по пути эффективного взаимодействия ради создания лучшего будущего.

Лидерство, предполагающее вовлеченность, участие и горизонтальные связи, требует эффективного общения. Общение между гражданами и властью, между родителями и детьми, между коллегами - это все примеры лидерского взаимодействия. В век, когда информация является одним из самых ценных товаров и наивысшей властью обладают те, кто имеет возможность ее производить и распространять, женское лидерство в очень значительной степени связано с возможностью распространять информацию, идеи и взгляды как в отдельных сообществах, так и в мировом масштабе. Проблема общения, как и проблема лидерства, связана с тем, как мы общаемся друг с другом, сотрудничаем и принимаем решения. Более того, по мере возрастания роли технологий в процессах



коммуникации, доступ женщин к коммуникационным технологиям, продуктивный контроль над ними и обладание ими будут оказывать все более благоприятное воздействие на развитие лидерского потенциала руководителя.

Лидеры должны уметь успешно доносить свои идеи и цели до других членов группы; хорошие лидеры умеют видеть, выслушивать и открыто выражать свои мысли и непринужденно общаться. Поэтому занятия по обучению лидерства тренируют улучшение навыков общения: на первых занятиях это личное общение, а завершающие лекции посвящены общению в группах.

Программа по развитию лидерства должна иметь следующие параметры:

1) *Сильная обратная связь*: используя хороший инструмент обратной связи и набор личностных тестов, участники смогут понять то, как они в действительности ведут себя на уроках, работе, какое влияние их поведение оказывает на достигаемые результаты и на взаимодействие с людьми и как их личность оправдывает такое поведение. Цель здесь заключается в том, чтобы заставить участника осознать особенности своего поведения и черты его характера и то, как это все влияет на его деловую деятельность.

2) *Развитие навыков и умений*: необходимо улучшить навыки «обхождения/обращения с людьми». Члены группы должны знать, как им следует обращаться с конфликтующими сотрудниками, как обращаться с командой, как создавать мотивацию для людей, как управлять изменениями, которые происходят, и т.д.

3) *Личностное развитие*: так как целью программы является достижение устойчивых изменений в поведении для обеспечения более эффективного взаимодействия с другими людьми, то следует сделать соответствующую программу «привлекательной», чтобы создать мотивационные стимулы для обучающихся по изменению своего поведения. Они должны будут знать, почему им необходимо изменить свое поведение (знакомство с концептуальными понятиями), у них должна быть достаточная мотивация для изменения своего поведения (через взаимодействие с другими участниками и инструкторами в спокойной и способствующей мыслительной деятельности обстановке и в рамках групповой динамики), им потребуется соответствующая поддержка.

В обучении лидерству необходимо использовать 3 ключевых фактора:

▪ *Вызовы*: участники обучаются и развиваются, когда выбируются из привычной «зоны комфорта», когда делают то, что не знали, как делать раньше, или то, что не хотели делать, когда несут риск «провала», когда должны изменить свое поведение, принимать на себя новые обязательства, новые функции и т.д.

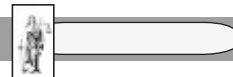
▪ *Оценка*: чтобы добиться прогресса, участники должны знать, где они находятся в настоящий момент. Если цель заключается в том, чтобы «изменить поведение для обеспечения более эффективной групповой работы», то необходимо знать, каково поведение участника сейчас, что ему следует изменить сейчас, а что позже (через 6-12 месяцев)? Должны быть «измерительные

инструменты», которые позволяют участнику оценить себя, оценить то, как другие оценивают его поведение сейчас и позднее, чтобы иметь представление о своем прогрессе в достижении желаемых изменений в поведении.

▪ *Поддержка*: люди нуждаются в поддержке для того, чтобы быть в состоянии решать трудные проблемы, связанные с личностным и профессиональным развитием, например, с потребностью достичь «желаемых перемен в поведении».

В заключение отметим, что в современных условиях лидерство сводится к тому, как лучше организовать совместную работу, используя для этого полномочия, влияние и осуществляя в процессе этого поиск общих целей и общих интересов. Программы развития лидерства должны уделять основное внимание поведению участников и тому, как изменить такое поведение, чтобы сделать деятельность руководителей более эффективной.

Программы развития лидерства должны использовать в комбинации ознакомление с концептуальными понятиями, развитие необходимых навыков и умений, обеспечение личностного роста на основе надежной обратной связи. Идеальная программа начинается с введения в основы эффективного лидерства. Такое вводное занятие продолжается в течение одной недели и строится вокруг простой модели лидерства, которая должна отражать будущие потребности организаций участников. В идеальном случае выбираются временные рамки, ограниченные предстоящим десятилетием, просто пото-



му, что многие из участников уже не будут занимать «лидерские» должности через 5 или 10 лет. Программа начинается с ознакомления с моделью лидерства, во время которого представляются соответствующие концепции. Затем наступает время обратной связи со стороны участников. До начала программы каждый из участников обращается к своим начальникам, коллегам и подчиненным с просьбой заполнить анкету по обратной связи, предназначенную для измерения параметров лидерского поведения.

В последующем проводятся упражнения по развитию навыков и умений, основанных на наиболее поддающихся обучению характеристиках лидерства, при этом после каждого такого упражнения отводится время для обратной связи. В промежутках между такими упражнениями проводятся упражнения по личностному росту, специально подготовленные для конкретной профессиональной среды и отвечающие потребностям создания групповых команд [8].

Одним из важнейших механизмов развития лидерских навыков у женщин является деятельность неправительственных организаций Молдовы. Например, Национальный институт женщин Молдовы «Равноправие» при поддержке Украинского женского фонда проводит проект по защите прав женщин, принадлежащих к национальным меньшинствам, на равное участие в политической жизни общества.

Практическая значимость занятий в рамках данного проекта обусловили интерес к ним со стороны молодых женщин. Присутствующие на семинарах

участницы отметили доступность материала, его практическую значимость. Многие участницы семинаров отметили, что в результате данных занятий произошел рост знаний о лидерстве и методах участия в политической жизни; участницы отметили, что данные знания и умения они будут активно использовать.

Доступность, важность и практическая значимость тем тренингов обусловили большое количество участников, их активность. Таким образом, данные занятия вызвали большой интерес у молодежи, способствовали повышению интереса к политической и гражданской жизни страны у студенток Молдовы, росту их политической и общественной активности. Как отмечали участницы семинаров, они узнали много нового и смогут использовать полученные знания для открытия молодежных женских неправительственных организаций, смогут защитить свои права на участие в политической жизни.

Национальный институт женщин Молдовы «Равноправие» при поддержке Посольства Нидерландов также проводит проект по защите прав национальных меньшинств. Практическая направленность мероприятий проекта способствовала большому интересу участников к занятиям, содействовала развитию навыков и умения участников семинаров отстаивать и защищать свои права. Это демонстрирует, что данный проект был очень полезным для нашей многонациональной страны.

Отрадно, что в Молдове проводятся такие проекты, которые способствуют защите прав национальных меньшинств.

В заключении отметим, что женское лидерство развивалось и развиваться будет всегда. Но оно получает общественное признание, когда является социально ответственным, способным к объединению с различными общественными силами, к социальному партнерству с ними ради общих социальных идеалов и достижения благородных целей [9].

Литература:

1. Влах И. Роль женщин в политической жизни общества // *Femeile din Moldova. Conferința republicană științifico-practică*, 25 martie 2010. Chișinău, 2010. С. 36.
2. Лупашку З., Мыца С. Равенство мужчин и женщин в законодательстве Республики Молдова // *Femeile din Moldova. Conferința republicană științifico-practică*, 25 martie 2010. Chișinău, 2010. С. 72.
3. Аникин В. Женщины Молдовы в политике: реалии и перспективы // *Femeile din Moldova. Conferința republicană științifico-practică*, 25 martie 2010. Chișinău, 2010. С. 44.
4. Тишков В. А. Женщина в российской политике и структурах власти // *Женщина и свобода: пути выбора в мире традиций и перемен. Материалы Международной конференции*. М., Наука, 1994. С. 8-16.
5. Мыца С., Касым С. Роль женщин в политической жизни Молдовы // *Revista Națională de Drept*. 2008. № 9. С. 63.
6. Мыца С., Касым С. Равенство мужчин и женщин: международное законодательство // *Закон и жизнь*. 2008. № 11. С. 37-41.
7. Боршевский А., Захария Е. Обучение лидерству // *Бизнес-право*. 2007. № 12. С. 77-78.
8. Боршевский А., Захария Е. Указ. соч. С. 80-82.
9. Влах И. Указ. соч. С. 41.