

LYDERIO IR JO KOMANDOS SĄVEIKA

LAURAS BIELINIS

Pranešime bandomi nagrinėti politinio lyderio ir jo komandos bendradarbiavimo aspektai. Aptariama politiko ir analitinės komandos bendradarbiavimo specifika Lietuvos politiniame gyvenime.

Politinio lyderio problema politikoje yra viena iš tų, kurios, būdamos visada aktualios, nuolat lieka nuošalėje. Visi žino, kad tai svarbu, tačiau mažai kas sprendžia jas atvirai ir nuosekliai.

Lyderio asmenį galima nagrinėti keletu aspektų:

1. *Psichologiniu*, tiriant, kokie psichologiniai mechanizmai verčia žmones pripažinti vieną asmenį lyderiu, kuriam teks paklusti, ir kokie psichologiniai stimulai sukelia žmogaus siekį valdyti kitus.

2. *Funkciniu*, siekiant išaiškinti sprendimų priėmimo "mechaniką". Nors asmens psichinės savybės ir daro įtaką priimant sprendimus, bet čia svarbiausia - sprendimų seka ir kokybė, garantuojantys lyderio valdžią. Šiuo požiūriu politinio lyderio sprendimus galima klasifikuoti taip: (a) informaciniai sprendimai: atsakoma į klausimą, kokia yra faktinė situacija. Tai esamos politinės situacijos diagnozavimas, remiantis lyderio ideologinėmis ir politinėmis nuostatomis; (b) operaciniai sprendimai: suformuojamas veikimo, situacijos valdymo būdas; (c) organizaciniai sprendimai:

sprendžiama, kokia turi būti sistema, organizacija, kaip paskirstytos funkcijos tarp pavaldinių ir pan.

3. *Sisteminis*, kai į lyderį žvelgiama kaip į įvairių santykių ir priklausomybių sistemos dalį ar "viršūnę".

Nagrinėjant politinio lyderio fenomeną, reikšmingi visi šie aspektai. Bet aš nebandysiu aiškinti ar gilinti jų sampratos. Mano tikslas - aptarti lyderio ir jo komandos sąveikos modelį, kurį būtų galima taikyti ir konkrečiame (pvz., Lietuvos) politinio gyvenimo kontekste. Šiuo požiūriu galėtų būti analizuojami Prezidento, Seimo vadovų, politinių partijų lyderių vaidmuo konkrečiose politinėse situacijose, jų gebėjimas bendradarbiauti su savo bendraminčiais ir pavaldiniais. Taigi, politinis lyderis man įdomus tik sąveikoje su jį supančiais žmonėmis, jo *komanda*.

Patikslinsiu *komandos* sąvokos turinį. Šis terminas vartojamas įvairiai. Komanda gali būti politinė partija ar lyderį remianti grupuotė, jo darbotvarke besirūpinantis sekretoriatas, taip pat grupė analitikų, atsakingų už lyderio sprendimų efektyvumą ir savalaikiškumą. Mano supratimu, kaip tik pastarieji turėtų būti vadinami lyderio komanda, nes tik jie gali pateikti lyderiui informacinių, operacinių ir organizacinių sprendimų variantus. Tokia komanda dalykiškai specializuota, jos struktūros funkcinis pritaikymas užtikrina lyderio veiklos *institucinį patikimumą*. Jei komandos nariai energingi ir ambicingi, jie siekia maksimalaus savo darbo rezultato, drauge siedami savo karjerą su lyderio iškilimu, todėl kiekvieną sprendimo variantą bando apskaiciuoti maksimaliai tiksliai. Pvz., Prezidento atveju, iškilus Seimo ir Vyriausybės priešstatai, Prezidento komanda savalaikių ir konstruktyvių iniciatyvų dėka galėtų tapti savotiška "trečiąja jėga", kontroliuojančia ir stabilizuojančia galimas valdžios krizes.

Institucinis lyderio veiklos ir jo komandos patikimumas turi principinę reikšmę. Jam susilpnėjus, sprendimo priėmimo ir vykdymo procedūra formaliai gali likti nepriekaištinga, tačiau praktikos požiūriu ydinga: (1) sprendimų priėmimas vilkinamas - vėluoja iniciatyva, supainiojama tarpinių sprendimų seka¹; (2) padaugėja papildomų, "tarpinių" vykdytojų. Kuo daugiau vykdytojų dalyvauja formuluojant ir pateikiant lyderiui sprendimų variantus, tuo labiau tikėtinos klaidos, sąlygotos kompetencijų dubliavimo arba jos perdėto detalizavimo.

Politinio lyderio komanda sprendžia vieną iš svarbiausių jo veiklos klausimų - lyderio veiklos strategiją. Lyderio veiksmų plano

negalima traktuoti tik kaip į situaciją orientuotos sprendimų sumos. Pvz., Prezidento kanceliarijos darbas liudija, kad ji dažnai negali atitrūkti nuo einamųjų reikalų, jos veikloje kartais ima dominuoti ceremoninės funkcijos, iš Prezidento aparato išeiti turinčios idėjos, siūlymai, informacija neretai subordinuojama einamiesiems reikalams. Maža to, šie dalykai dažnai tarp savęs nesuderinti. Diskretiškas, atsitiktinis idėjų, siūlymų ir informacijos srautas - pasekmė to, kad Prezidentas nėra pateikęs aiškaus savo veiklos strateginio plano. Ilgalaikės programos, strategijos, nacionalinių interesų doktrina ypač būtina Prezidentui, kai reikia ieškoti bendros sprendimų taktikos drauge su Seimu ir Vyriausybe.

Be komandos savybių, reikia pabrėžti lyderio asmeninių savybių reikšmę komandos veiklos kokybei. Jei lyderį tenkina susiklosčiusi padėtis, jei jis siekia tik "išsilaikyti paviršiuje", jo asmeninius tikslus galima suvesti į turimos situacijos eksploatavimą, o jo santykiuose su komanda dominuoja įvaizdžio formavimo problema. Kita vertus, jei lyderis perdėm įtarus, jo veiklos centre bus kontrolės funkcija. Toks lyderis gali siekti kontroliuoti viską. Tada komandos struktūra dubliuoja valstybės institucijų sistemą, yra gremėzdiška ir neekonomiška. Todėl dažniausiai "kontroliuojantis" lyderis pasirenka kelias, jo manymu, ypatingo dėmesio reikalaujančias politikos ar ūkio sritis, atitinkančias jo igūdžius ar prestižo sampratą. Bet jei lyderis valingas, pasiryžęs pagerinti valdžios funkcionavimą, jis renkasi komandos narius, pasirengusius realizuoti jo tikslus. Komanda formuojama pagal veiklos prioritetus iš specialistų, prireikus galinčių būti ir ryžtingais, ir savarankiškais.

Įvykių dinamika Lietuvoje padiktavo kitokį pasirinkimą. Dažnas lyderis nespėja susimąstyti apie savo komandą ir priima ją tokią, kokia susiformuoja savaime ar yra pasiūloma jam įtaką darančių žmonių - partijos sekretorių ar reikalų tvarkytojų, kontroliuojančių lėšas, nuo kurių priklauso partinės struktūros.

Lyderio komanda gali ir susilpninti lyderio veiklos efektyvumą, sukurti jam nepalankią situaciją. Komandos klaidos, sprendimų variantų neatitikimas realiems poreikiams gali sąlygoti vidinius konfliktus ir komandos narių kaitą. Tai gali vykti dėl kelių priežasčių:

1. Lyderis komandos narius traktuoja kaip galimus konkurentus. Toks įtarumas gali būti pagrįstas: kai kurie komandos nariai dažnai nedaug atsilieka nuo lyderio pagal statusą ir vietą parti-

nėje hierarchijoje. Kartais tai - tiesiog jo pavaduotojai partijos vadovybėje, tarybos nariai, įtakingų frakcijų ar grupuočių atstovai, galintys atlikti, o gal ir atliekantys savotišką lyderio priežiūrą ("kad neatitrūktų nuo savų").

2. Greitai iškilęs į politikos viršūnę, lyderis gali nesugebėti blaiviai šio fakto įvertinti. Greitą politinę karjerą padaręs žmogus ima tikėti savo galimybėmis, nesuprasdamas, kad dažnai jo iškilimas - palankios situacijos, o ne jo paties veiklos ar asmeninių savybių rezultatas. Įtikėjęs savo galimybėmis, lyderis gali neįvertinti analitinės komandos reikalingumo.

3. Komandos žmonės yra nepatyrę, jų profesionalumo lygis žemas. Jie gali būti patikimi lyderio draugai, bendražygiai, bet nesuprasti iškilusių problemų esmės, teikti jam paviršutinišką, neišsamią, o gal ir iškreiptą informaciją apie esamą situaciją.

4. Komandos dauguma - ne patariantys, bet "pritariantys" lyderiui. Tokia komandos elgsena sąlygoja lyderio veiklos efektyvumo sumažėjimą ir įtakos praradimą.

Lyderio ir jo komandos sąveikos problema Lietuvos politikai ypač aktuali ir dėl demokratinių partinės veiklos tradicijų stokos, ir dėl kai kurių politinių procesų stichiškumo. Tikėkimės, kad, plėtojantis politinei kultūrai, ši problema bus vis geriau įsisąmoninama pačių lyderių, nesvarbu, kokios bus jų ideologinės nuostatos.

PASTABA

¹ Mes keletą kartų turėjome progą stebėti tokius atvejus. Ryškiausias pavyzdys - vėluojanti Prezidento A. Brazausko reakcija į A. Šleževičiaus vadovavimo Vyriausybei problemą.