

18+

АЛЕКСАНДР АСТЕН



ХАРТИЯ ПРОЕКТА «ЛИДЕР»

♦

ПРЕЖДЕ ЧЕМ ДОВЕРИТЬ
ЧЕЛОВЕКУ ВЛАСТЬ —
ЗАДАЙ ЕМУ
ПРАВИЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ



♦

*Книга для каждого,
кто хочет выбирать осознанно*

♦

18+

Александр Астен

Хартия проекта «ЛИДЕР»

<https://litres.ru/74319803>

ISBN 9785007090278

Аннотация

Общество проверяет квалификацию врачей, инженеров и пилотов. Но людей, которым доверяется публичная власть, нередко оценивают по известности, харизме и обещаниям. Эта книга предлагает другой подход: разобраться, какие качества, ограничения и вопросы действительно важны перед передачей человеку власти. Она не скажет, за кого голосовать. Она поможет понять, кому можно доверять. Перед тем как отдать свой голос, прочти эту книгу.

Содержание

Проект в одном предложении	7
Зачем он нужен	8
Что предлагает проект	9
Чего проект не делает	11
ЧАСТЬ I	13
ФИЛОСОФИЯ ОТВЕТСТВЕННОГО ЛИДЕРСТВА	13
ГЛАВА 1	14
Отправная точка	14
Проблема современного общества	15
Лидерство начинается не с власти	16
Новая культура лидерства	17
Цель проекта	18
ГЛАВА 2	20
Лидерство — это не власть	20
Должность и доверие	20
Власть — это инструмент	21
Лидерство начинается с управления собой	22
Ответственность — обратная сторона власти	23
Власть усиливает внутренние качества	23
Лидерство невозможно без доверия	24
Роль проекта «ЛИДЕР»	24

ГЛАВА 3	26
Что мы называем зрелостью	26
Зрелость не означает безошибочность	27
Страх и внутренняя несвобода	28
Способность оставаться в контакте с реальностью	30
Ответственность без самоуничтожения	30
Эмоциональная зрелость	31
Открытость к развитию	32
Зрелость в условиях власти	33
Зрелость как путь	35
КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ ГЛАВЫ	36
ГЛАВА 4	37
Ответственность важнее харизмы	37
Сила впечатления	37
Харизма без ответственности	40
Агитация, пропаганда и управление восприятием	41
Ответственность можно проверять	44
Институты важнее личности	45
Независимый суд	46
Самостоятельный парламент	47
Свободные медиа	48
Отчёт перед гражданами	51
Главный показатель — жизнь человека	53
Отношение к обещаниям	54

Отношение к ошибкам	54
Отношение к ограничениям	55
Отношение к информации	55
Отношение к власти	55
Отношение к человеку	55
КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ ГЛАВЫ	57
ГЛАВА 5	58
Лидерство как служение	58
Кому служит лидер	58
Государство существует для человека	59
Конец ознакомительного фрагмента.	61

Хартия проекта «ЛИДЕР»

Александр Астен

© Александр Астен, 2026

ISBN 978-5-0070-9027-8

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

ВОЗЗВАНИЕ К ЧИТАТЕЛЮ

Перед тем как отдать свой голос, прочти эту книгу.

Эта книга обращена к каждому ответственному человеку и гражданину — независимо от страны, языка и политических взглядов. Если ты идёшь на выборы осознанно, прежде чем поставить отметку в бюллетене, задай себе главный вопрос: по каким признакам ты решил доверить человеку власть? Прочти эту книгу. Не ради готового ответа — ради более осознанного выбора.

Она не скажет, за кого голосовать. Она поможет понять, кому можно доверить власть.

ПЕРЕД НАЧАЛОМ

Что такое проект «ЛИДЕР»

Проект в одном предложении

Проект «ЛИДЕР» — это открытая, добровольная и независимая система, которая помогает оценивать, насколько взрослый человек готов принимать общественно значимые решения, пользоваться властью в установленных пределах и отвечать за последствия своих действий.

Прежде чем спрашивать, кто должен управлять, общество должно научиться спрашивать, какими качествами обязан обладать человек, которому доверяют власть.

Зачем он нужен

Сегодня будущего руководителя часто оценивают по известности, убедительности речи, финансовым возможностям, принадлежности к политической группе или способности вызывать сильные эмоции. Эти признаки влияют на выбор, но почти ничего не говорят о том, как человек поведёт себя, получив реальные полномочия.

Способен ли он признавать ограничения? Слышит ли неприятную правду? Понимает ли цену обещаний? Уважает ли независимый суд? Готов ли защищать права тех, кто голосовал против него? Сумеет ли уйти после окончания срока? Не превратит ли общественные ресурсы в средство сохранения собственной власти?

Обычно подобные вопросы задаются бессистемно — уже во время кризиса или после того, как ошибка стала очевидной. Проект «ЛИДЕР» предлагает обсуждать их заранее, открыто и по единым правилам.

Что предлагает проект

Система должна создать понятный путь от личной самооценки до публичного профиля человека, претендующего на общественное лидерство. На разных этапах могут использоваться ситуационные задачи, тесты знаний, анализ аргументации, проверяемые сведения, публичные ответы, экспертная оценка и общественное обсуждение.

Для массового участия этот путь может начинаться с короткого и лёгкого ознакомительного теста, а затем шаг за шагом открывать более глубокие уровни. Простота входа не отменяет серьёзности методики: игровая форма знакомит человека с идеей, тогда как подтверждённый и публичный профиль строится по открытым критериям, требует времени, проверки и права на апелляцию.

Проект предполагает оценивать не политическую «правильность» человека, а качества, связанные с ответственным использованием власти:

- ценности и отношение к человеческому достоинству;
- мотивацию и понимание власти как временного поручения;
- эмоциональную устойчивость и самоконтроль;
- честность и отношение к неудобной информации;
- способность сомневаться, учиться и признавать ошибки;

- системное, экономическое и причинно-следственное мышление;
- качество речи, аргументации и умение слушать;
- отношение к закону, институтам и ограничениям полномочий;
- финансовую и юридическую прозрачность;
- готовность отвечать за результат и покинуть должность в установленный срок.

Какой результат получает человек

Результатом не должен быть приговор или универсальный ярлык. Участник получает профиль: сильные стороны, выявленные риски, противоречия, степень надёжности оценки и направления развития.

Высокий результат не делает человека лучше других и не гарантирует, что он станет хорошим руководителем. Низкий результат не лишает достоинства и не закрывает путь к развитию. Любая оценка отражает состояние человека и возможности методики в конкретный момент.

Для обычного участника профиль остаётся закрытым, если он сам не решил его опубликовать. Человек, добровольно претендующий на публичный статус кандидата, принимает более высокий уровень прозрачности и проверки.

Чего проект не делает

«ЛИДЕР» не выбирает президента вместо граждан, не заменяет выборы, закон, суд и свободную политическую дискуссию. Он не является партией, органом государственной власти, системой медицинской диагностики или универсальным социальным рейтингом.

Платформа не получает права объявлять человека «достойным» или «недостойным» гражданином. Она может лишь показать, насколько участник соответствует открытым внутренним критериям проекта и какие риски общество должно учитывать.

Участником проекта «ЛИДЕР» может быть только человек, достигший восемнадцатилетнего возраста. Система не проводит оценку несовершеннолетних, не создаёт детских или подростковых профилей и не хранит данные лиц младше восемнадцати лет. Все основные правила, критерии, ограничения, способы обжалования и порядок изменения методики должны быть известны заранее.

Почему сначала создаётся Хартия

Технологию можно построить быстро. Значительно труднее заранее определить, какие ценности она будет защищать и где остановится её власть.

Поэтому проект начинается не с приложения и не с рейтинга кандидатов, а с Хартии. Этот документ формулирует

ет понимание лидерства, границы допустимой оценки, права участника, требования к самой платформе и принципы, которые нельзя менять ради популярности, денег или интересов отдельного человека.

Хартия не объявляет себя окончательной истиной. Она должна обсуждаться, проверяться, исправляться и развиваться. Но её исходная позиция остаётся неизменной:

Власть нельзя заслужить словами. Её нужно подтвердить зрелостью. Человек важнее оценки. Никто не выше правил.

ЧАСТЬ I

ФИЛОСОФИЯ ОТВЕТСТВЕННОГО ЛИДЕРСТВА

*Почему власть должна подтверждаться зрелостью,
ограничениями и служением человеку*

ГЛАВА 1

Почему миру нужен новый взгляд на лидерство

«Будущее общества определяется не только законами и технологиями. Оно определяется людьми, которым доверяют принимать решения.»

Отправная точка

На протяжении всей истории человечества люди искали лучших руководителей. Одни общества передавали власть по наследству, другие — через силу, третьи — посредством выборов. Формы менялись, но главный вопрос оставался неизменным: как понять, кому можно доверить ответственность за других людей?

Этот вопрос касается не только государств. Каждый день мы доверяем людям управление компаниями, школами, больницами, общественными организациями и научными проектами. От качества принимаемых ими решений зависят благополучие, безопасность и развитие миллионов людей.

При этом современные механизмы отбора руководителей чаще оценивают опыт, известность, образование или способность убедительно говорить. Эти качества могут быть важны, но сами по себе они не гарантируют зрелости, честности или способности принимать ответственные решения.

Лидерство значительно сложнее набора профессиональных навыков. Оно требует внутренней устойчивости, уважения к людям, способности признавать ошибки, умения учиться, слушать, принимать непопулярные решения ради общего блага и не терять человечность даже в условиях огромной власти.

Проблема современного общества

За последние столетия человечество достигло невероятного прогресса. Мы научились создавать лекарства, строить сложные машины, исследовать космос, мгновенно обмениваться информацией и объединять миллиарды людей через цифровые технологии.

Но вместе с этим возникло противоречие: наши технологии развиваются быстрее, чем механизмы оценки человеческой зрелости.

Сегодня человек может получить огромное влияние благодаря популярности, финансовым ресурсам, удачной рекламной кампании или харизматичным выступлениям. Всё это способно привлечь внимание общества, но далеко не всегда позволяет понять, насколько человек готов принимать решения, последствия которых затронут миллионы людей.

Общество научилось тщательно выбирать автомобили, проверять квалификацию врачей, сертифицировать пилотов и инженеров. Для большинства ответственных профессий

существуют экзамены, стандарты и постоянное повышение квалификации.

Однако при выборе людей, которым доверяется руководство коллективами, регионами или государствами, единых открытых инструментов оценки личной зрелости практически не существует. Это не означает, что такие качества можно измерить полностью и безошибочно. Скорее, человечество ещё не выработало общепринятого способа обсуждать и оценивать их прозрачно, добровольно и уважительно.

Лидерство начинается не с власти

Во многих культурах лидерство ошибочно воспринимается как вершина успеха. Но власть сама по себе не делает человека мудрее. Она лишь усиливает те качества, которые уже существуют внутри личности.

Если человек честен и способен к состраданию, власть расширяет его возможности помогать. Если человек склонен к высокомерию, страху или стремлению доминировать, власть может многократно усилить и эти качества.

Поэтому главным вопросом становится не то, кто хочет управлять, а то, кто готов нести ответственность за последствия своих решений. Настоящее лидерство начинается задолго до получения должности. Оно начинается с умения управлять собой.

Можно ли измерить зрелость?

Этот вопрос не имеет простого ответа. Человеческую личность невозможно свести к одному числу. Никакой тест не способен полностью описать характер, жизненный опыт или нравственные качества человека.

Поэтому проект «ЛИДЕР» не претендует на роль абсолютного судьи. Он исходит из более скромной, но важной идеи: некоторые качества, связанные с ответственным лидерством, можно оценивать частично, если делать это открыто, добровольно и с пониманием ограничений любой методики.

Речь идёт не о поиске идеальных людей — идеальных людей не существует. Речь идёт о стремлении сделать обсуждение лидерских качеств более осознанным, понятным и основанным не только на впечатлениях, но и на системном анализе.

Новая культура лидерства

Проект «ЛИДЕР» предлагает изменить сам подход к разговору о руководителях. Вместо вопроса «За кого вы готовы проголосовать?» следует сначала задать другой: «Какими качествами должен обладать человек, которому мы готовы доверить ответственность?»

Этот вопрос относится не только к президентам. Он одинаково важен для директора школы, руководителя предприятия, главы благотворительного фонда, мэра города или ко-

ординатора волонтерского проекта.

Чем выше уровень ответственности и масштаб последствий, тем выше должны быть требования к зрелости личности, качеству решений и готовности отвечать за результат.

Цель проекта

Проект «ЛИДЕР» создаётся как открытая платформа добровольной оценки лидерских качеств. Его задача — не разделить людей на достойных и недостойных.

Его задача — помочь каждому человеку лучше понять себя, увидеть свои сильные стороны, определить направления развития и сформировать культуру ответственного лидерства.

Низкий результат не означает неспособность быть лидером. Высокий результат не даёт права считать себя лучше других. Любая оценка — это лишь ориентир, а не окончательный вывод.

История человечества показывает, что судьбу обществ определяют не только технологии, экономика или природные ресурсы. Её определяют люди.

Именно поэтому качество лидерства остаётся одним из важнейших факторов развития любой страны, организации или сообщества.

Проект «ЛИДЕР» начинается с простой идеи. Если мы способны совершенствовать способы обучения, медицины и

инженерии, значит, мы можем совершенствовать и культуру выбора тех, кому доверяем принимать решения.

Это долгий путь. Но любой путь начинается с первого шага — с попытки честно ответить на вопрос: каким должен быть человек, которому мы готовы доверить будущее?

Ключевая идея главы

Доверие к лидеру должно основываться не только на словах и популярности, но и на зрелости, компетентности и готовности отвечать за последствия решений.

Следующий шаг — отделить лидерство от должности и увидеть власть как инструмент, а не доказательство превосходства.

ГЛАВА 2

Лидерство — это не власть

«Власть может быть получена за один день. Настоящее лидерство формируется годами.»

Должность и доверие

В повседневной жизни слова «лидер» и «руководитель» часто используются как синонимы. Однако между ними существует принципиальная разница.

Руководителем человека может сделать должность. Лидером его делают люди. Должность можно получить по назначению, выиграть на выборах, унаследовать или приобрести вместе с компанией. Доверие невозможно назначить приказом.

Оно возникает постепенно и существует только до тех пор, пока подтверждается поступками. Поэтому настоящее лидерство начинается не с получения власти. Оно начинается с доверия.

Власть — это инструмент

История показывает, что сама по себе власть не является ни добром, ни злом. Она подобна инструменту.

В руках зрелого человека власть позволяет защищать, объединять, развивать и создавать условия для процветания общества. В руках человека, движимого страхом, гордыней или личной выгодой, тот же инструмент способен причинить огромный вред.

Поэтому проблема заключается не в самой власти. Главный вопрос состоит в том, кто именно получает возможность пользоваться этим инструментом, каким образом ограничиваются его полномочия и насколько он готов отвечать перед людьми за последствия своих решений.

Почему люди идут во власть

Мотивы могут быть совершенно разными. Одни хотят изменить жизнь общества к лучшему. Другие стремятся реализовать свои идеи. Некоторые ищут признания, влияния или возможности оставить след в истории. Есть и те, кто рассматривает власть как источник личной выгоды, безопасности или контроля над другими людьми.

Внешне эти люди могут говорить одинаковые слова. Они могут использовать похожие лозунги, обещать реформы и произносить вдохновляющие речи. Но внутренние мотивы способны кардинально отличаться.

Именно поэтому проект «ЛИДЕР» уделяет внимание не только знаниям участника, но и его мотивации. Не потому, что мотивы можно определить безошибочно, а потому, что способность честно исследовать собственные мотивы является одной из важнейших составляющих зрелой личности.

Лидерство начинается с управления собой

Человек, неспособный управлять собственными эмоциями, неизбежно переносит внутренний хаос в управление другими.

Если руководитель не умеет признавать ошибки, ему становится всё труднее принимать обратную связь. Если он воспринимает любую критику как угрозу, вокруг постепенно исчезают люди, готовые говорить правду. Если он принимает решения исключительно под влиянием самолюбия, интересы организации или общества начинают уступать место личным интересам.

Поэтому первым объектом управления для любого лидера становится не коллектив и не государство. Первым объектом управления является он сам.

Ответственность — обратная сторона власти

Во многих культурах власть воспринимается как символ успеха. Гораздо реже говорят о том, что каждая новая степень влияния означает и увеличение ответственности.

Чем больше людей зависят от решений руководителя, тем выше цена каждой ошибки. Ошибочное решение директора может затронуть десятки сотрудников. Решение главы города — сотни тысяч жителей. Ошибки национального лидера способны повлиять на судьбы миллионов людей и оставить след на десятилетия.

Поэтому стремление к высокой должности неизбежно должно сопровождаться готовностью принимать последствия собственных решений, публично объяснять их и исправлять допущенные ошибки.

Власть усиливает внутренние качества

Власть редко создаёт совершенно нового человека. Чаще она усиливает то, что уже присутствовало в нём: уважение или презрение к людям, способность слушать или потребность подавлять, внутреннюю устойчивость или зависимость от постоянного подтверждения собственной правоты.

Поэтому общество должно смотреть не только на про-

грамму кандидата, но и на то, как он распоряжается уже имеющимися полномочиями. Отношение к сотрудникам, критике, правилам и слабым людям нередко говорит о будущем руководителе больше, чем подготовленная речь.

Лидерство невозможно без доверия

Можно заставить человека подчиняться. Невозможно заставить его доверять.

Доверие нельзя купить или назначить указом. Оно формируется постепенно — благодаря последовательности, честности, компетентности и уважительному отношению к людям.

Именно поэтому доверие становится центральным понятием проекта. Не популярность. Не известность. Не количество подписчиков. Именно доверие.

Роль проекта «ЛИДЕР»

Проект не пытается определить, кто достоин власти. Он ставит перед собой более скромную и одновременно более сложную задачу: создать систему, которая поможет каждому человеку увидеть собственный уровень готовности к лидерству, определить направления развития и осознанно относиться к ответственности.

Высокий рейтинг не делает человека лидером автоматиче-

чески. Низкий рейтинг не лишает человека права развиваться. Система лишь помогает сделать разговор о лидерстве более содержательным и менее зависимым от случайных впечатлений.

Настоящее лидерство начинается задолго до получения полномочий. Оно начинается с честного разговора человека с самим собой и с вопроса: «Готов ли я нести ответственность не только за свои интересы, но и за благополучие других людей?»

Пока этот вопрос остаётся без ответа, любая власть остаётся лишь должностью. Когда появляется готовность отвечать за последствия своих решений, начинается путь лидера.

Рабочее определение лидерства

Лидерство — это способность принимать ответственные решения, сохраняя уважение к человеческому достоинству, открытость к обучению и готовность отвечать за последствия своих поступков.

ГЛАВА 3

Зрелость личности — основа ответственного лидерства

«Зрелость начинается не тогда, когда человек перестаёт ошибаться, а тогда, когда перестаёт прятаться от последствий своих решений.»

Что мы называем зрелостью

Возраст, образование, опыт и высокая должность сами по себе не делают человека зрелым.

Можно прожить долгую жизнь, сохранить незрелую обидчивость и продолжать искать виноватых во всех своих неудачах. Можно получить несколько дипломов, но остаться неспособным услышать чужое мнение. Можно руководить тысячами людей и при этом принимать решения из страха, гордыни или желания доказать собственную правоту.

И наоборот: человек без высокого положения способен проявлять ответственность, выдержку, честность и уважение к окружающим.

Поэтому проект «ЛИДЕР» рассматривает зрелость не как следствие возраста или социального статуса, а как совокупность качеств, проявляющихся в поведении человека. Зрелая личность способна видеть реальность такой, какая она

есть, а не только такой, какой хотелось бы её видеть. Она понимает собственные ограничения, умеет признавать ошибки, выдерживать неприятную правду и отвечать за последствия своих решений.

Для лидера эти качества особенно важны. Чем больше у человека власти, тем дороже обществу обходится его внутренняя незрелость.

Зрелость не означает безошибочность

Зрелый человек также ошибается, испытывает страх, раздражение и сомнение. Разница заключается не в отсутствии этих состояний, а в способности замечать их влияние и не позволять им незаметно управлять решениями.

Зрелость проявляется в готовности видеть собственную долю ответственности, выдерживать расхождение между желаемым и действительным и возвращаться к фактам, когда самолюбие требует защищать удобную версию событий.

Зрелость начинается с честности перед собой

Человеку легче обмануть окружающих, если прежде он научился обманывать самого себя.

Он может называть страх осторожностью, жажду контроля — заботой о порядке, тщеславие — ответственностью, а нежелание слышать критику — уверенностью в собственном курсе.

Так возникает внутреннее оправдание, при котором лю-

бое решение кажется правильным, потому что человек заранее исключил возможность собственной ошибки.

Зрелость требует способности задавать себе неприятные вопросы:

— Почему я действительно принимаю это решение?

— Защищаю ли я общее благо или собственное самолюбие?

— Не выбираю ли я удобные факты и не отвергаю ли неудобные?

— Готов ли я изменить позицию, если появятся новые доказательства?

— Способен ли я услышать человека, который мне не нравится?

— Что произойдёт, если я окажусь неправ?

Подобные вопросы не ослабляют лидера. Они защищают его от внутренней слепоты. Человек, уверенный в собственной непогрешимости, постепенно перестаёт проверять решения. Человек, допускающий возможность ошибки, чаще ищет подтверждения, советуется и анализирует последствия.

Страх и внутренняя несвобода

Многие проявления незрелости рождаются не из злого умысла, а из страха: наказания, унижения, потери уважения, слабости, лишения власти.

Этот механизм закрепляется в среде, где ошибка немед-

ленно превращается в повод для унижения. Человек скрывает плохой результат не потому, что не различает правду и ложь, а потому, что ожидает расправы со стороны более сильного.

В результате причина неудачи остаётся невыясненной, проблема — нерешённой, но система получает устойчивое правило: неприятную правду лучше скрывать, а отчёт — приспособлять к ожиданиям начальства.

Если этот опыт повторяется, ложь превращается в способ защиты. Сотрудник скрывает ошибку от начальника, дефект — от заказчика, проблему — от близких, а провал решения — от общества. Меняются обстоятельства, но внутренняя формула остаётся прежней: правда кажется опаснее самой проблемы.

Зрелость предполагает постепенное освобождение от этого механизма. Человек учится выдерживать последствия собственных поступков, не разрушаясь от критики и не прибегая автоматически к обману.

Однако ответственность лежит не только на том, кто сообщает правду. Руководитель также отвечает за атмосферу, которую он создаёт вокруг себя.

Если за каждую плохую новость следует унижение, гнев или расправа, подчинённые быстро учатся приносить только хорошие новости. Проблемы при этом не исчезают. Исчезает возможность узнать о них вовремя.

Зрелый лидер должен уметь отделять сообщение о про-

блеме от самой проблемы. Человек, который первым сообщил об ошибке, не обязательно является её причиной. Человек, указавший руководителю на риск, не становится врагом. Несогласие не всегда означает нелояльность.

Система, в которой боятся говорить правду, рано или поздно начинает принимать решения на основе лжи.

Способность оставаться в контакте с реальностью

Человек особенно нуждается в зрелости тогда, когда реальность противоречит его ожиданиям. Неприятная информация может вызывать защитную реакцию: отрицание, гнев, поиск виновного или попытку обесценить источник.

Зрелый лидер способен выслушать сообщение, которое угрожает его репутации или плану, и сначала проверить его содержание. Подробно отношение власти к правде, сомнению и признанию ошибок будет рассмотрено в последующих главах.

Ответственность без самоуничтожения

Признание ответственности не означает, что человек должен считать себя виновным во всём. Зрелость не равна бесконечному чувству вины.

Руководитель отвечает за принятые решения, за органи-

зацию процессов и за то, как он реагирует на полученную информацию. Но он не может полностью контролировать каждое событие, действие каждого подчинённого и все внешние обстоятельства.

Зрелая ответственность предполагает точность. Необходимо различать то, что человек действительно мог предвидеть; то, что он обязан был проверить; то, о чём ему сообщили; то, что от него сознательно скрыли; то, что произошло вследствие непредсказуемых обстоятельств; и то, что стало результатом его личного решения.

Без такого различия ответственность превращается либо в пустой ритуал, либо в поиск удобного виновного. Проект «ЛИДЕР» не должен поощрять ни безответственность, ни демонстративное самобичевание. Его задача — оценивать способность человека честно устанавливать причины произошедшего и принимать соразмерные меры.

Эмоциональная зрелость

Эмоции являются естественной частью человеческой жизни. Лидер может испытывать страх, гнев, раздражение, обиду, усталость и сомнение. Требование полностью избавиться от эмоций было бы не только нереалистичным, но и опасным.

Вопрос заключается не в наличии эмоций, а в том, кто кем управляет.

Способен ли человек заметить собственный гнев до того, как примет решение? Может ли он отложить ответ, если понимает, что находится под влиянием обиды? Умеет ли он отличать реальную угрозу от задетого самолюбия? Может ли выслушать критику, не превращая обсуждение в наказание критикующего?

Эмоционально зрелый человек не обязан быть холодным. Он способен переживать сильные чувства, не передавая им полную власть над своими действиями.

Для руководителя это особенно важно, потому что его эмоциональные реакции быстро становятся частью всей системы. Если лидер мстителен, окружение учится молчать. Если он непредсказуем, подчинённые начинают угадывать настроение вместо решения задач. Если он унижает людей, унижение постепенно становится нормой на всех уровнях управления. Если он способен спокойно разбирать ошибки, организация быстрее учится и исправляется.

Открытость к развитию

Зрелость не является однажды полученным званием. Человек может развивать самоконтроль, расширять знания, учиться слушать и менять привычные способы реагирования.

Именно поэтому проект «ЛИДЕР» рассматривает оценку как снимок текущего состояния и направление дальнейшей

работы, а не как пожизненную характеристику личности.

Зрелость в условиях власти

Власть создаёт особые условия для человеческой психики.

Чем выше положение лидера, тем меньше людей готовы спорить с ним напрямую. Одни боятся последствий, другие стремятся сохранить доступ к ресурсам, третьи начинают искренне верить в его исключительность.

Постепенно лидер может оказаться в среде, где его слова постоянно подтверждают, решения хвалят, а ошибки объясняют действиями других. В такой атмосфере даже ранее разумный человек рискует потерять связь с действительностью.

Поэтому зрелость лидера должна проявляться не только во внутренних качествах, но и в сознательном создании ограничений собственной власти.

- независимые источники информации
- право советников возражать
- публичная отчётность
- ограниченность сроков полномочий
- разделение полномочий
- возможность проверки решений
- защита людей, сообщающих о проблемах
- отсутствие наказания за добросовестную критику

Зрелый лидер понимает: система сдержек нужна не только для защиты общества от плохого руководителя. Она помогает и хорошему руководителю не стать заложником собственной власти.

Как проект «ЛИДЕР» понимает зрелость

Проект не пытается измерить зрелость одним вопросом или одним числом. Она должна рассматриваться через несколько взаимосвязанных признаков:

- способность признавать ошибки
- готовность исправлять последствия
- отношение к критике
- умение управлять эмоциональными реакциями
- способность выдерживать неопределённость
- уважение к человеческому достоинству
- честность перед собой
- готовность обращаться к специалистам
- отношение к несогласию
- способность менять позицию при появлении новых фактов
- готовность отвечать за решения
- способность создавать безопасную среду для правды

При этом ответы человека на прямые вопросы не могут считаться достаточным доказательством. Большинство людей понимают, какие ответы выглядят правильными. Поэтому оценка должна включать ситуационные задачи, перекрёстные вопросы, анализ последовательности ответов и, в

дальнейшем, наблюдение за реальным поведением кандидата.

Даже такая система не сможет дать окончательного заключения о человеке. Она способна лишь показать вероятные сильные стороны, риски и зоны развития.

Зрелость как путь

Зрелость не является постоянной величиной.

Человек может проявлять мудрость в одной области и незрелость в другой. Он может хорошо справляться с обычными обстоятельствами, но терять устойчивость под давлением. Может быть честным в личной жизни и начинать оправдывать ложь, получив власть.

Поэтому проект «ЛИДЕР» не должен создавать пожизненных ярлыков. Результат отражает состояние человека на определённом этапе и в рамках ограниченной методики.

Он может улучшаться через образование, опыт, работу над собой и честную обратную связь. Но он может и ухудшаться, если человек перестаёт учиться, окружает себя лестью и начинает считать себя выше правил.

Зрелость необходимо не только достигать. Её необходимо сохранять.

Ответственное лидерство невозможно без зрелости личности. Знания позволяют понимать задачи. Интеллект помогает находить решения. Опыт предупреждает повторение из-

вестных ошибок. Но именно зрелость определяет, как человек распорядится всеми этими качествами.

Власть не создаёт зрелость. Она проверяет её и усиливает то, что уже существует внутри человека. Поэтому общество должно оценивать не только то, что кандидат обещает сделать, но и то, каким человеком он становится перед лицом ошибки, критики, страха и огромной ответственности.

Способен ли человек сохранять честность перед собой и другими тогда, когда правда становится для него неудобной и опасной?

КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ ГЛАВЫ

Зрелость лидера проявляется не в отсутствии ошибок, а в способности встретиться с правдой, исправить последствия и создать среду, в которой другие не боятся говорить о проблемах.

Но личную зрелость ещё необходимо отличить от яркого образа и харизмы.

ГЛАВА 4

Ответственность важнее харизмы

«Харизма помогает получить доверие. Ответственность показывает, был ли человек этого доверия достоин.»

Сила впечатления

Люди редко выбирают руководителей исключительно на основании программ, расчётов и проверяемых результатов.

На выбор влияют голос, внешний образ, уверенность, способность говорить просто о сложном, обещать перемены, выражать общественные страхи и давать надежду. Человек, который умеет обращаться к чувствам множества людей, получает значительное преимущество перед тем, кто говорит осторожно, признаёт ограничения и не предлагает быстрых решений сложных проблем.

Это естественная особенность человеческого восприятия. Мы быстрее замечаем яркое, эмоциональное и понятное. Нам легче довериться человеку, который выглядит уверенным, чем тому, кто долго взвешивает варианты. Категоричный ответ создаёт ощущение силы, тогда как честное сомнение может показаться слабостью.

Поэтому харизма действительно важна для лидерства. Руководителю необходимо уметь объяснять свои решения, вдохновлять людей, объединять их вокруг общей цели и поддерживать общество в сложные периоды. Лидер, который не способен разговаривать с людьми, рискует остаться непонятым даже тогда, когда предлагает разумные решения.

Однако способность производить впечатление не равна способности нести ответственность. Красноречие не гарантирует честности. Уверенность не доказывает компетентность. Популярность не означает, что решения принесут пользу.

Харизма является инструментом. Как и любой инструмент, она может использоваться для служения обществу или для подчинения общества воле одного человека.

Почему уверенный человек кажется более компетентным

В условиях неопределённости людям хочется услышать ясный ответ.

Когда общество сталкивается с кризисом, экономическими трудностями, конфликтами или страхом перед будущим, возрастает потребность в человеке, который скажет: «Я знаю, что происходит. Я знаю, кто виноват. Я знаю, что нужно делать».

Подобные слова дают временное чувство порядка. Чем сложнее реальность, тем привлекательнее простое объяснение.

Однако государственное управление редко состоит из простых решений. Экономика, здравоохранение, образование, безопасность, международные отношения и социальная политика связаны между собой. Решение, которое приносит быстрый результат в одной области, может создать тяжёлые последствия в другой.

Ответственный лидер не всегда может обещать немедленный успех. Он вынужден говорить о рисках, цене решений, неопределённости и возможных ошибках. Он может признать, что некоторые результаты появятся только спустя годы, а некоторые проблемы вообще не имеют идеального решения.

На фоне яркого популиста такой человек способен выглядеть менее убедительно.

Популист обещает победу. Ответственный руководитель объясняет условия, риски и ограничения. Популист говорит, что всё зависит от его воли. Ответственный руководитель напоминает, что устойчивый результат требует работы институтов, специалистов и общества. Популист предлагает верить ему. Ответственный руководитель предлагает проверять его.

Именно поэтому общество должно учиться отличать уверенность от компетентности, а силу образа — от способности отвечать за реальные последствия.

Харизма без ответственности

Харизматичный лидер способен создавать сильную эмоциональную связь с людьми.

Его сторонникам может казаться, что он говорит от их имени, понимает их унижение, страх, надежды и мечты. Критика такого человека начинает восприниматься не как обсуждение его решений, а как нападение на тех, кто с ним себя отождествляет.

Постепенно образ лидера может стать важнее результатов его работы.

Если положение людей ухудшается, находятся внешние причины. Если обещания не выполнены, говорится, что не хватило времени. Если решения привели к тяжёлым последствиям, виновными объявляются подчинённые, предшественники, противники, иностранные силы или само общество.

При этом каждое новое затруднение может использоваться как аргумент в пользу сохранения власти: «Сейчас слишком опасное время, чтобы менять руководителя».

Так харизма становится защитой от ответственности. Лидер больше не обязан подтверждать доверие результатами. Он требует доверия как личной верности. В этот момент политическое управление начинает превращаться в культ личности.

Агитация, пропаганда и управление восприятием

Любой кандидат или общественный лидер имеет право объяснять людям свою программу и убеждать их в её правильности.

Для этого существуют выступления, дебаты, политическая реклама, интервью, публикации и встречи с гражданами. Такая агитация является нормальной частью общественной жизни до тех пор, пока люди сохраняют доступ к различным позициям и возможность свободно делать выбор.

Опасность возникает тогда, когда убеждение заменяется систематическим управлением восприятием.

Агитация предлагает человеку позицию. Пропаганда стремится создать среду, в которой другие позиции перестают восприниматься как допустимые.

Пропаганда редко ограничивается прямой ложью. Она может использовать правдивые факты, но выбирать только те, которые поддерживают нужную картину. Может многократно повторять отдельные события, замалчивая другие. Может создавать эмоциональные образы, которые не оставляют человеку пространства для спокойного анализа.

Для управления обществом особенно часто используются:

— страх перед внешним или внутренним врагом

- обещание вернуть утраченное величие
- разделение людей на «своих» и «чужих»
- постоянное повторение простых лозунгов
- отождествление лидера с государством
- представление любой критики как предательства
- подмена общественных интересов личной верностью
- создание ощущения постоянной чрезвычайной ситуации
- преувеличение успехов и сокрытие цены решений
- убеждение граждан в том, что альтернативы не существует

Наиболее опасной пропаганда становится тогда, когда власть контролирует основные источники информации.

Если гражданин регулярно слышит только одну версию событий, ему всё труднее отличить общественную реальность от картины, созданной в интересах правящей группы.

Если руководитель одновременно определяет государственную политику, контролирует телевидение, влияет на статистику, ограничивает расследования и назначает тех, кто должен проверять его работу, общество лишается возможности оценивать результаты независимо.

В такой системе лидер может оставаться популярным даже тогда, когда реальные последствия его решений противоречат создаваемому образу. Поэтому свободный доступ к информации является не второстепенным удобством, а необходимым условием ответственного управления.

Эмоции не должны заменять доказательства

Политическая речь почти всегда обращается к эмоциям. В этом нет ничего необычного. Люди принимают решения не только разумом. Сострадание, тревога, надежда, чувство справедливости и принадлежности к обществу являются важными источниками человеческого действия.

Но эмоции становятся опасным инструментом, когда используются для отключения критического мышления.

Если человеку внушили страх, он готов согласиться на ограничения, которые в спокойном состоянии счёл бы недопустимыми. Если его убедили, что вокруг находятся враги, он легче оправдывает насилие. Если ему постоянно говорят о величии, он может перестать замечать реальные проблемы собственной жизни. Если лидер связывает своё пребывание у власти с существованием страны, любое требование смены власти начинает выглядеть как угроза государству.

Проект «ЛИДЕР» должен помогать пользователю распознавать такие механизмы. При оценке публичной речи важно спрашивать не только: «Насколько убедительно это прозвучало?» Необходимо спрашивать:

- На каких фактах основано утверждение?
- Можно ли проверить приведённые данные?
- Какие последствия решения не были названы?
- Кого предлагают считать виновным?
- Используется ли страх вместо аргументов?
- Допускает ли выступающий право на несогласие?

— Признаёт ли он сложность проблемы?

— Объясняет ли цену обещаний?

— Готов ли назвать критерии, по которым его работу можно будет оценить?

Убедительная речь имеет ценность только тогда, когда за ней следуют проверяемые действия.

Ответственность можно проверять

Харизму человек ощущает. Ответственность необходимо проверять.

Она проявляется не в обещании служить народу, а в конкретном поведении:

— выполняет ли руководитель заявленные обязательства

— объясняет ли изменение курса

— раскрывает ли информацию о расходовании общественных средств

— допускает ли независимую проверку

— признаёт ли ошибки

— исправляет ли последствия

— отвечает ли на неудобные вопросы

— соблюдает ли правила, установленные для других

— готов ли отказаться от власти в установленный срок

Ответственность начинается там, где заканчивается возможность оправдываться красивыми словами. Для этого обществу нужны не только хорошие лидеры. Ему необходимы

устойчивые институты, которые не позволяют даже популярному человеку стать выше закона.

Институты важнее личности

История часто строится вокруг великих или ужасных правителей. Из-за этого может возникнуть впечатление, что судьба страны зависит прежде всего от личных качеств одного человека.

Личность действительно имеет значение. Но зрелое государство не должно зависеть от доброй воли одного руководителя.

Даже честный человек может ошибиться. Даже мудрый лидер может состариться, заболеть, потерять связь с реальностью или оказаться под влиянием окружения. Даже тот, кто пришёл к власти с благородными намерениями, способен постепенно привыкнуть к привилегиям и начать считать своё присутствие необходимым.

Поэтому общество должно строить систему, которая помогает достойному руководителю работать, ограничивает опасного и обеспечивает мирную смену власти.

Для этого необходимы:

- независимый суд
- самостоятельный парламент
- свободные средства массовой информации
- открытая государственная статистика

- разделение полномочий
- прозрачные бюджеты
- независимый аудит
- защита критиков и информаторов
- невозможность переписывать основные правила под конкретного человека

Эти институты не мешают сильному лидеру. Они мешают безграничной власти.

Зрелый руководитель не должен бояться независимого суда, потому что суд защищает закон, которому подчиняется и он сам. Он не должен бояться парламента, потому что обсуждение и контроль уменьшают вероятность катастрофической ошибки. Он не должен бояться свободных медиа, потому что расследования позволяют обществу увидеть проблемы до того, как они станут необратимыми. Он не должен бояться открытой статистики, потому что реальные данные дают возможность принимать более точные решения.

Руководитель, который стремится уничтожить все независимые источники контроля, фактически сообщает обществу, что желает быть не проверяемым служащим, а единственным источником истины.

Независимый суд

Суд является последней границей между властью и произволом.

Если судья зависит от руководителя государства, правящей партии, силового ведомства или крупного собственника, закон перестаёт быть общим правилом. Он превращается в инструмент, который применяется к противникам и не применяется к приближённым.

В такой системе гражданин не может быть уверен, что его права будут защищены, если они вступят в противоречие с интересами власти.

Независимый суд необходим не только для рассмотрения бытовых или уголовных дел. Он должен иметь возможность проверять законность действий государственных органов, отменять незаконные решения и защищать человека даже от самого сильного участника политической системы.

Суд, способный остановить незаконное решение лидера, не является его врагом. Он является защитой общества от ошибки, страсти и злоупотребления.

Самостоятельный парламент

Парламент не должен быть декоративным залом, в котором заранее одобряются решения исполнительной власти.

Его задача — представлять различные общественные интересы, обсуждать законы, контролировать расходы, вызывать должностных лиц для объяснений и ограничивать поспешные решения.

Спор в парламенте не обязательно свидетельствует о сла-

бости государства. Иногда именно отсутствие спора означает, что важные решения перестали проходить проверку.

Единогласие выглядит красиво, но в сложном обществе оно нередко является результатом страха, зависимости или устранения альтернативных позиций.

Зрелая политическая система допускает разногласия. Она стремится не уничтожить конфликт мнений, а перевести его в законную, мирную и публичную форму.

Свободные медиа

Свободные медиа не обязаны поддерживать государственную власть.

Их задача состоит не в том, чтобы создавать хорошее настроение, а в том, чтобы сообщать обществу значимую информацию, проверять заявления, расследовать злоупотребления и предоставлять пространство разным позициям.

Разумеется, журналисты также могут ошибаться, быть предвзятыми или преследовать собственные интересы. Поэтому свобода информации должна сопровождаться профессиональными стандартами, правом на ответ, прозрачностью владения медиаресурсами и ответственностью за сознательную клевету.

Однако ошибки отдельных журналистов не являются основанием для уничтожения независимой журналистики.

Власть, которая требует от всех средств массовой инфор-

мации только похвалы, постепенно лишает себя возможности узнавать реальное состояние общества. Она начинает слышать не граждан, а собственное отражение.

Данные как ограничение политического образа

Независимые и сопоставимые данные необходимы, чтобы институты могли проверять заявления власти. Подробно принципы открытой статистики, честного контекста и независимой проверки рассматриваются в главе «Честность важнее популярности». Здесь важно зафиксировать главное: руководитель не должен контролировать само зеркало, по которому общество оценивает его работу.

Правила нельзя переписывать под человека

Одним из главных испытаний политической системы становится популярный лидер, который просит изменить правила ради продолжения собственной власти.

Обычно это объясняется особой ситуацией: преобразования ещё не закончены; стране угрожает опасность; достойной замены нет; народ сам просит лидера остаться; действующий руководитель обладает уникальным опытом; смена власти может нарушить стабильность.

Каждый из этих аргументов способен звучать убедительно. Но именно в такие моменты становится ясно, существуют ли в государстве правила или только решения сильного человека.

Если основной закон можно изменить ради действующего руководителя, значит, срок власти фактически не ограни-

чен. После первого исключения всегда можно найти основание для второго. Особая ситуация становится постоянной. Временная мера превращается в традицию.

Лидер, который утверждает, что без него государство не сможет существовать, тем самым признаёт собственную неудачу. За годы управления он не создал устойчивых институтов, не подготовил смену и не построил систему, способную продолжать работу без его личного присутствия.

Сильное государство переживает смену руководителя. Слабое государство убеждают, что смена руководителя его уничтожит.

Власть должна иметь установленный конец

На высшую государственную должность человек должен избираться на один заранее установленный срок — четыре или пять лет — без возможности повторного избрания на ту же должность.

Этот принцип должен относиться к числу правил, которые человечество усвоило слишком дорогой ценой.

Он не должен отменяться из-за войны, чрезвычайного положения, высокой популярности, незавершённых реформ, отсутствия удобного преемника, просьб сторонников или личных заслуг действующего руководителя.

Если обстоятельства действительно чрезвычайны, государственные институты должны продолжать работу в рамках заранее установленных процедур. Чрезвычайная ситуация не должна становиться основанием для бессрочного со-

хранения одного человека у власти.

Один срок снижает зависимость руководителя от необходимости постоянно готовиться к переизбранию. Он не должен использовать государственные ресурсы для собственной кампании, подстраивать краткосрочные решения под рейтинг или подавлять конкурентов ради следующей победы.

С первого дня человек знает дату окончания своих полномочий. Он приходит не владеть страной, а выполнить определённую работу. Его задача — принять ответственность, реализовать программу, укрепить институты и передать полномочия следующему избранному руководителю.

Мирная и добровольная передача власти должна рассматриваться не как поражение, а как одно из главных достижений государственного лидера.

Власть не принадлежит человеку. Она временно доверяется ему обществом.

Отчёт перед гражданами

По окончании срока высший государственный руководитель обязан представить обществу подробный публичный отчёт.

Это не должно быть торжественное выступление, рекламный фильм или перечень достижений, подготовленный его сторонниками. Отчёт является формой возврата ответственности тем, кто временно доверил человеку власть.

В нём должны быть отражены:

- состояние страны на момент принятия полномочий
- предвыборная программа
- поставленные цели
- принятые решения
- использованные общественные ресурсы
- достигнутые результаты
- невыполненные обещания
- допущенные ошибки
- последствия внутренней и внешней политики
- состояние государственных институтов
- обязательства и риски, передаваемые следующему руководителю

Каждое существенное утверждение должно опираться на открытые данные. Отчёт должен сопровождаться независимым аудитом, парламентским обсуждением, заключением органов государственного контроля и возможностью задавать вопросы со стороны журналистов, экспертов и граждан.

Недостаточно сказать: «Мы сделали всё возможное». Необходимо показать, что именно было сделано, сколько это стоило, какой результат получен, кто получил пользу, кто понёс издержки, какие альтернативы рассматривались и почему некоторые цели не были достигнуты.

Особое место в отчёте должно занимать признание ошибок. Не для публичного унижения бывшего руководителя, а для общественного обучения. Если решения оказались

неправильными, страна должна понимать, почему они были приняты и как избежать их повторения.

Главный показатель — жизнь человека

Государство может отчитываться количеством построенных объектов, подписанных документов, проведённых форумов и произнесённых речей.

Но любые показатели имеют смысл только в той мере, в какой они отражаются на жизни людей.

Поэтому итоговый отчёт руководителя должен отвечать на простые и одновременно трудные вопросы:

- Стала ли жизнь человека безопаснее?
- Получил ли он больше возможностей учиться и работать?
- Стала ли медицинская помощь доступнее?
- Защищены ли его достоинство, собственность и свобода?
- Может ли он рассчитывать на справедливый суд?
- Уменьшилось ли насилие?
- Стало ли государство меньше бояться собственных граждан?
- Стали ли граждане меньше бояться государства?
- Может ли человек свободно говорить о проблемах?
- Сохранила ли страна мир?
- Передаёт ли она следующему поколению больше воз-

возможностей, чем получила?

Величие государства не может измеряться только территорией, вооружением, громкостью лозунгов или влиянием его руководителя.

Государство существует для человека. Если ради абстрактного величия систематически приносятся в жертву жизнь, свобода, достоинство и будущее граждан, цель подменяет смысл существования государства.

Как проект «ЛИДЕР» должен оценивать ответственность

Проект не должен присваивать высокий рейтинг человеку только за красивую речь или правильные заявления.

Оценка ответственности должна включать несколько уровней.

Отношение к обещаниям

Способен ли человек формулировать конкретные и измеримые цели? Объясняет ли цену своих предложений? Готов ли заранее назвать критерии, по которым можно будет оценить результат?

Отношение к ошибкам

Признаёт ли он собственные просчёты? Отличает ли объяснение причин от поиска оправданий? Предлагает ли спо-

собы исправления последствий?

Отношение к ограничениям

Подчиняется ли человек правилам, которые считает обязательными для остальных? Готов ли принять решение независимого суда? Допускает ли контроль парламента и общества?

Отношение к информации

Поддерживает ли открытость данных? Готов ли отвечать на неудобные вопросы? Терпит ли независимые расследования?

Отношение к власти

Считает ли он должность временным общественным поручением? Готов ли уйти после окончания срока? Создаёт ли систему, способную работать без него?

Отношение к человеку

Оценивает ли руководитель последствия решений для реальной жизни граждан? Считает ли человеческое достоинство ограничением своей власти? Готов ли защищать права

тех, кто за него не голосовал?

Эти качества нельзя достоверно определить одним прямым вопросом. Кандидат почти всегда понимает, какой ответ считается правильным.

Поэтому система должна использовать ситуационные задачи, противоречивые сценарии, перекрёстные вопросы и анализ публичных решений. Важно оценивать не только то, что человек говорит о власти, но и то, как он распоряжается даже небольшими полномочиями, которые уже имеет.

Сильный лидер не боится сильных институтов

Слабый руководитель стремится окружить себя слабыми людьми. Их легче контролировать, ими легче управлять, они реже возражают и чаще подтверждают его правоту.

Зрелый лидер поступает иначе. Он привлекает компетентных людей, допускает разногласия и создаёт механизмы проверки собственных решений.

Он понимает, что независимый суд, самостоятельный парламент, свободные медиа и открытая статистика уменьшают его личную свободу действий, но увеличивают безопасность общества.

Ему может быть неприятна критика. Он может не соглашаться с журналистом, депутатом, судьёй или экспертом. Но он не уничтожает механизм контроля только потому, что тот мешает ему чувствовать себя безошибочным.

Настоящая сила проявляется не в способности заставить всех молчать. Она проявляется в способности сохранять

устойчивость, когда другие имеют право сказать: «Вы ошибаетесь».

Харизматичный человек способен убедить миллионы людей доверить ему власть. Но ответственным лидером он становится только тогда, когда добровольно принимает ограничения, допускает проверку своих решений и готов покинуть должность в установленный день.

Харизма говорит: «Поверьте мне». Ответственность отвечает: «Проверяйте меня».

КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ ГЛАВЫ

Человек у власти должен быть ограничен законом, проверяем независимыми институтами и заранее готов передать полномочия. Популярность не заменяет подотчётность.

Ответственность получает нравственный смысл только как служение человеку.

ГЛАВА 5

Лидерство как служение

«Власть становится нравственно оправданной только тогда, когда используется не для возвышения правителя, а для защиты достоинства и возможностей человека.»

Кому служит лидер

Слово «служение» часто звучит торжественно. Его произносят в предвыборных речах, официальных обращениях и государственных церемониях. Руководители обещают служить народу, обществу, стране или будущему.

Но смысл этого слова раскрывается не в обещаниях. Он проявляется в ежедневных решениях: кому направляются ресурсы, чьи интересы учитываются, чьи страдания замечаются, кого государство защищает и перед кем руководитель считает себя обязанным отчитываться.

Человек получает власть не для того, чтобы общество обслуживало его замыслы, амбиции и представления о величии. Власть временно доверяется ему для решения общественных задач.

Руководитель государства не является владельцем стра-

ны. Он не получает право определять ценность человеческой жизни по степени политической лояльности. Он становится временным распорядителем общественных полномочий, институтов и ресурсов.

Это различие кажется очевидным, но именно оно чаще всего стирается при длительной концентрации власти. Постепенно государственная должность начинает восприниматься как личный статус, общественные ресурсы — как средство укрепления положения руководителя, а граждане — как население, которое должно подтверждать правильность его решений.

В такой системе слово «служение» сохраняется в речах, но его содержание меняется на противоположное. Уже не руководитель служит людям. Люди должны служить руководителю, его образу, его безопасности и его историческому проекту.

Государство существует для человека

Государство является одним из самых мощных инструментов, созданных человечеством. Оно способно защищать права, обеспечивать безопасность, создавать инфраструктуру, поддерживать образование, медицину, науку и культуру. Оно может объединять ресурсы общества для решения задач, которые невозможно выполнить одному человеку.

Но та же сила способна подавлять, унижать и разрушать.

Государство располагает законами, бюджетом, судами, полицией, армией, системами учёта и контроля. Поэтому отношения между государством и гражданином изначально неравны.

Человек может ошибиться и причинить ограниченный вред. Ошибка государства способна повлиять на судьбы миллионов. Именно поэтому власть должна быть связана не только с полномочиями, но и с особыми нравственными и правовыми ограничениями.

Проект «ЛИДЕР» исходит из того, что государство не является самоцелью. Его сила, территория, экономика, международное влияние и технологическое развитие важны не сами по себе. Их ценность определяется тем, создают ли они условия для достойной, безопасной и свободной жизни человека.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.