

## **Современные теории лидерства**

### ***Теории лидерства на Западе***

Понятие лидерства и различные его концепции возникли в западной науке изначально на базе эмпирических исследований именно малых групп. Однако и трактовка явления лидерства, и понимание его причин и механизмов проделали значительную эволюцию.

Но до сих пор ни в социальной психологии, рассматривающей преимущественно малые группы, ни в политической психологии, которая под лидерством понимает политического деятеля и поэтому анализирует проблемы на уровне больших социальных групп, однозначного понимания этого феномена нет. Каждый исследователь, давая свое определение, выделяет лишь тот или иной аспект. Проанализировав различные подходы, американский психолог Р. Стогдилл выявил, что практически во всех случаях лидерство рассматривается либо как фокус групповых процессов, либо как искусство вызывать согласие, либо с точки зрения ролевой дифференциации в позициях власти. Наиболее распространенные теории - это теории личностных черт, ситуативные, ситуативно-личностные.

Теория черт (иногда называется «харизматической теорией», от слова «харизма», т.е. «благодать», которая в различных системах религии интерпретируется как нечто, снизошедшее на человека) возникла под влиянием исследований английского психолога и антрополога Ф. Гальтона, пытавшегося еще на заре века объяснить лидерство на основе наследственности. В рамках этого направления были предприняты исследования царских династий различных наций, анализ браков между правителями и т.д. Основной идеей такого подхода было убеждение в том, что если лидер обладает качествами (передающимися по наследству),

отличающими его от его последователей, то эти качества можно выделить. Однако составить перечень таких черт тогда не удалось.

Только в 1940 г. американский психолог К.Берд составил список из 79 черт, упоминаемых различными исследователями как «лидерские». Среди них были названы инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм, уверенность, дружелюбие и т.д. но ни одна из них не занимала прочного места в перечнях: 65% названных черт были упомянуты лишь однажды, 16-20 – дважды, 4-5 - трижды, и лишь 5% черт были названы четыре раза. Такой разброс мнений американский психолог Ю. Дженингс объяснил субъективизмом этих теорий, они, по его мнению, в большей мере отражали черты самих исследователей, чем черты лидера. Разочарование в этой теории было настоль велико, что в противовес ей была выдвинута теория «лидера без черт». Но она по существу просто не давала никакого ответа на вопрос о том, откуда же берутся лидеры и каково происхождения самого феномена лидерства.

На смену теории черт пришли ситуативные теории лидерства, в соответствии с которыми появление лидера есть результат места, времени и обстоятельства. Теория черт не отбрасывается полностью, но утверждается, что в основном лидерство - продукт ситуации, то есть в различных конкретных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других по крайней мере в каком-то одном качестве, но поскольку именно это качество и оказывается необходимым в этой ситуации, человек, обладающий им, становится лидером., то есть в различных конкретных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других по крайней мере в каком-то одном качестве, но поскольку именно это качество и оказывается необходимым в этой ситуации, человек, обладающий им, становится лидером. В этом смысле интересно высказывание американского исследователя Дж. Шнейдера о том, что число военных лидеров Англии пропорционально числу конфликтов, в которые страна была вовлечена:

это, по его мнению, говорит в пользу влияния на выдвижение лидера ситуативных факторов, в частности, социальной и политической ситуации в стране в тот или иной период в стране. Ситуационная теория лидерства подчеркивает относительность черт, присущих лидеру, и предполагает, что качественно разные обстоятельства могут потребовать качественно разных лидеров. Именно этот момент ситуационной теории лидерства был подвергнут критике со стороны Ж.Пиаже, который утверждал, что при таком подходе полностью снимается вопрос об активности личности лидеров, он превращается в какого-то «флюгера». Эту слабость ситуационной теории не могло снять и то добавление, которое было к ней сделано. В одном из вариантов ситуационной теории предлагалось считать главным моментом появления лидера выдвижение его группой, потому что именно она испытывает по отношению к данному человеку определенные экспектации, ожидает от него проявления необходимой в данной ситуации черты (этот подход называют еще и функциональным).

Чтобы преодолеть очевидную противоречивость в подобных рассуждениях, Е. Хартли предложил четыре «модели», позволяющие дать особую интерпретацию тому факту, почему все-таки определенные люди становятся лидерами и почему не только ситуация определяет их продвижение. Во-первых, полагает Хартли, если кто-то стал лидером в одной ситуации, не исключено, что он же станет таковым и в другой ситуации. Во-вторых, вследствие воздействия стереотипов лидеры в одной ситуации иногда рассматриваются группой как лидеры «вообще». И в-третьих, человек, став лидером в одной ситуации, приобретает авторитет, и этот авторитет работает в дальнейшем на то, что данного человека изберут лидером и в другой раз. В-четвертых, отдельным людям свойственно «искать посты», вследствие чего они ведут себя именно так, что им «дают посты». Вряд ли можно считать достаточно убедительными эти рассуждения для преодоления полной относительности черт лидера, как они выступают в ситуационной теории.

Такая размытая формулировка не сняла односторонности с этой теории, и, как часто бывает в науке, два крайних варианта породили третий, более компромиссный, а именно личностно- ситуативные теории или системные теории лидерства<sup>1</sup>. В 1952г. Г. Герт и С. Милз выделили четыре фактора, которые было необходимо, по их мнению, учитывать при рассмотрении феномена лидерства: 1) черты и мотивы лидера как человека; 2) образы лидера и мотивы, существующие в сознании его последователей, побуждающие их следовать за ним; 3) характеристики роли лидера; 4) институциональный контекст, т.е. те официальные и правовые параметры, в которых работает лидер и в которые он и его последователи вовлечены. Стогдил и Шатли предложили изучать лидерство с точки зрения статуса, взаимодействия, восприятия и поведения индивидов по отношению к другим членам группы. Таким образом, лидерство стало рассматриваться как отношения между людьми, а не как характеристика отдельного индивида. При таком подходе лидерство интерпретируется, как функция группы, и изучать его следует с точки зрения целей и задач группы, хотя и структура личности лидеров при этом не должна сбрасываться со счетов.

Следуя этой традиции, Р. Кеттел предложил рассматривать лидерство как динамичное взаимодействие между целями лидера и целями его последователей, где функция лидера сводится к выбору и достижению групповых целей. В этой же традиции работали и другие американские психологи, в том числе Э.Холландер и Дж.Джулиан. Собственно говоря, на современном этапе развития политико-психологической науки все исследования можно отнести к ситуативно-личностным теориям, поскольку уже ни у кого не вызывает сомнений необходимость учета обоих факторов.

Между тем существуют и другие школы, внесшие определенный вклад в изучение этой проблемы. Например, теория ожидания-взаимодействия. Вот наиболее яркие ее представители: Дж.Хоманс, Дж. Хемфилл, Р. Стогдилл,

---

<sup>1</sup> Г.М. Андреева. Социальная психология. Москва, 1998

С.Эванс, Ф.Фидлер. этой школе принадлежит попытка создания операционной модели лидерства, в частности, Ф.Фидлер предлагает свой вариант – «вероятностную модель эффективности лидерства», в которой делает акцент на интерграции влияния лидера (а точнее, его личностных свойств) и ситуативных переменных (отношений между лидером и последователями, сути задачи, степени власти лидера).

Ф.Фидлер выделяет два возможных стиля лидерства: ориентацию на задачу и ориентацию на межличностные отношения, или, иначе говоря, инструментальное и эмоциональное лидерство. (Можно заметить, что подобное разделение функций и ролей, разграничение сфер деятельности инструментального и эмоционального лидера отдаленно напоминает разделение функций руководителя и лидера, принятое в отечественной социальной психологии. На наш взгляд, выделяемые задачи, стоящие перед лидером, являются атрибутами одного феномена, и введение двух различных понятий, мало связанных друг с другом, несколько надуманно.) По мнению Ф.Фидлера, стиль лидерства соотносится с ситуативными переменными (причем каждая переменная получает строгое количественное выражение) таким образом, что наиболее благоприятная ситуация для лидера включает хорошие отношения с последователями, хорошо разработанную задачу, сильную позицию лидера. Из этой предпосылки Фидлер делает вывод, что ориентированный на задачу лидер более эффективен, когда ситуация либо очень благоприятна, либо очень неблагоприятна для него. А ориентированный на межличностные отношения лидер более эффективен в ситуациях только умеренно благоприятных или умеренно неблагоприятных.

В дальнейшем были сделаны попытки включить в эту модель дополнительные личностные переменные, например, интеллект или факторы организации задачи (координацию и сотрудничество членов группы) и групповую композицию (совместимость членов группы).

Иное понимание лидерства, дается в теориях так называемого гуманистического направления, утверждающего, что человеческое существо по природе своей – сложный мотивированный организм, а организация в принципе всегда управляема. Поэтому лидер должен так преобразовать организацию, чтобы индивиду была обеспечена свобода для осуществления его собственных целей, потребностей, и вместе с тем так, чтобы внести вклад в осуществление целей организации. Эти работы были развиты в работах Р. Блейка, Дж. Макгрегора и других американских психологов.

На наш взгляд, гуманистические теории лидерства скорее применимы к малым социальным группам. Что же касается политического лидерства, то вряд ли имеет смысл говорить о личных целях каждого из последователей, хотя, возможно этот вопрос все же требует особого рассмотрения (но входят в задачу этого обзора).

Довольно широкое распространение в США получила и так называемая мотивационная теория лидерства, представители которой (С. Митчел, С.Эванс и др.) доказывают, что эффективность лидера зависит от его воздействия на мотивации последователей, на способность к продуктивному выполнению задания и на удовлетворение испытываемое ими в процессе работы.

Эта теория предполагает определенную структуру лидерского процесса, определяя типы лидерского поведения: это поддерживающие лидерство директивное лидерство, лидерство, ориентированное на достижение качественного результата; установки и поведения последователей, учитывающие удовлетворение работой, одобрением или неодобрением лидера, мотивацию поведения; ситуативные факторы, включающие, во-первых, индивидуальные черты последователей и, во-вторых, фактор «окружающие среды» (поставленная задача, система власти в группе и т.д.), выполняющей три функции, от которых зависит влияние лидера на мотивацию последователей: мотивацию последователей на выполнение поставленной задачи, стабилизацию поведения ведомых, вознаграждение за решение задачи.

Мотивационная теория лидерства позволяет не только предполагать заранее, какой стиль будет наиболее эффективен в той или иной ситуации, но и объяснить, почему.

Заметное место среди исследований проблемы лидерства занимают и теории обмена и транзактного анализа . Дж. Хоманс, Дж. Марч, Г. Саймон, Дж. Тибо, Г. Келли, К. Ждорджей рассматривают лидера как чувствующего потребности и желания своих последователей и предлагающего им способы их осуществления. Здесь Акцент делается на эмоциональной стороне процесса. Лидер может быть ориентирован на решение реальных, на достижение определенных целей, а может придавать первостепенное значение взаимоотношениям со своими последователями. Именно такой стиль лидерства стал предметом анализа в этих теориях, когда межличностные, отношения выступают на передний план.

И наконец атрибутивные теории рассматривают лидера как своего рода марионетку, получающие прямые указания и власть от своих последователей, которые приводят его в движение как кукольник куклу.

Суммируя все изложенное можно сделать вывод, что все концептуальные проблемы лидерства находятся на стадии внешнего описания явления и систематизации наблюдаемых или предполагаемых его признаков, накопления эмпирических материалов в этих границах.

### ***Теории лидерства в России .***

В советской социально-психологической литературе в течение нескольких десятилетий – с конца 20-х практически до середины 60-х – проблема лидерства не поднималась вообще. Анализируя советский психологический подход к проблеме лидерства, необходимо отметить, что он ограничивался изучением этого феномена на уровне малых групп, и вопрос о лидерстве на уровне больших групп вообще не поднимался. В качестве основы изучения лидерства был взят деятельностный подход, предложенный

А.Н.Леонтьевым и разработанный в соответствии с принципами марксистско-ленинской философии. Главной детерминантой проблемы лидерства, согласно этому подходу, являются цели и задачи, стоящие перед группой, от которых зависит, кто станет лидером, и какой стиль лидерства окажется наиболее эффективным. Специфика понимания лидерства в советской социальной психологии хорошо видна при сравнении двух феноменов – лидерства и руководства. В советской психологии было принято разводить эти понятия. Под лидерством обычно имели в виду характеристику психологических отношений доминирования и подчинения. Понятие же «руководство» относится к организации деятельности группы, к процессу управления ее. Выделяемые различия между этими понятиями наиболее полно отражены в работе Б.Д.Парыгина «Основы социально-психологической теории»<sup>1</sup>.

1. Лидер, в основном, призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет организацию официальных отношений группы как некоторой социальной организации.
2. Лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство – элемент макро среды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений.
3. Лидерство возникает стихийно. Руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры.
4. Явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера зависит от настроения в группе, в то время как руководитель – явление более стабильное.

---

<sup>1</sup> Б.Д.Парыгина Основы социально-психологической теории. М.,1971.

5. Руководство подчиненными, в отличие от лидерства, обладает гораздо более определенной системой различных санкций, в которых в руках лидера нет.
6. Процесс принятия решения руководителем (и вообще в системе руководства) значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности.
7. Сфера деятельности лидера – в основном малая группа, где он и является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он «представляет малую группу в более широкой социальной системе».

Важно отметить, что до некоторой степени деятельностный подход пересекается с американскими ситуативными теориями лидерства. Общее между ними – в том, что оба подхода направлены на выявление связи и зависимости между явлением и институтом лидерства, с одной стороны, и той средой, в которой это лидерство осуществляется.

Разница состоит в том, что ситуативные теории учитывают черты, характерные для среды лидерства: время, место, обстоятельство групповых действий, т.е. внешние параметры, относящиеся и к лидеру, и к возглавляемой им группе в целом. Деятельностный же подход акцентирует внимание на таких внутренних характеристиках группы, как цели, задачи и состав.

Естественно, в советский период исследования феномена лидерства проводились исключительно с точки зрения деятельностного подхода и в русле проблематики малых групп. Основным акцентом в этих исследованиях было создание методик для выявления лидер в группе, определения его стиля. Однако один из важнейших вопросов при анализе проблемы, вопрос о происхождение феномена лидерства не поднимался.

### **Типология политического лидерства**

Каждый лидер обладает специфическими чертами характера, методами руководства, воздействия на массы, способами достижения определенных целей и т.д. исходя из различных критериев, можно выделить разные типы лидеров. По масштабности различают лидеров общенациональных, определенного класса, тех или иных социальных слоев. Лидеры разделялись на львов и лисов (Парето). Тип политика-лисы соединяет в себе такие черты, как умение лавировать, предугадывать ход событий, скрывать свои истинные цели, намерения, быть хитрым, осторожным, уметь не попасть в расставленные капканы, запутать свои следы и т.д. Политики-львы чаще всего действуют прямолинейно, методом силового давления и чаще всего попадают в капкан. Их основной принцип - сокрушить противника в решающий момент в открытом бою. Идеальный тип - политик, обладающий сокрушающей силой и твердостью льва, ловкостью и хитростью лисы. Явление это весьма редкое. Если проецировать данную типологию на лидеров нашей страны, то в характере и деятельности М.С. Горбачева преобладают черты лисы, а Б.Н. ельцина - черты льва, хотя по мере приобретения политического опыта деятельность последнего стала более гибкой и маневренной.

М.Г. Бернс разделяет лидеров на две категории: преобразователи и дельцы. Первые действуют в соответствии со своей концепцией общественного развития. Вторые - сосредотачивают внимание на деталях, без формирования глобального взгляда на то, каким должно быть общество в конечном итоге. Бернс считает, что лидерство, вытекающие из партийно-политической деятельности, в нормальных условиях приводит к «деловому» типу, а в революционных - к «преобразующему».<sup>1</sup>

Большое влияние на психологов оказала типология, разработанная немецким философом М. Вебером. Он выделил традиционное лидерство, основанное на вере в святость и неизменность традиций, например, когда сын

---

<sup>1</sup> Блондель Ж. Политическое лидерство. М., 1992, с. 26.

монарха наследует пост отца после его смерти); харизматическое лидерство, опирающееся на веру в исключительные способности вождя, который обладает харизмой ниспосланной ему Богом; рационально-легальное лидерство, основанное на вере в законность существующего порядка, избрании и деловой компетенции индивида<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Вебер М. Избранные произведения. М., 1990, с.646-648