

УДК 316.46:159.9.01

Тягунова Е.А.

**ПОИСК
СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ
АСПЕКТОВ ЛИДЕРСТВА
В ЗАРУБЕЖНЫХ ТЕОРИЯХ
ПСИХОЛОГИИ**

Ключевые слова: лидер, мотивация, личностные предпосылки, теории лидерства, феномен, многоплановость, формы функционирования, аспекты изучения.

К настоящему времени проблема лидерства прочно вошла в проблемное поле психологической науки. Различные ее аспекты разрабатываются представителями зарубежной (У. Беннис, П. Друкер, Р. Сондерс, Р. Стогдилл, Р. Танненбаум и др.) и отечественной (В.Ф. Ануфриева, В.И. Власов, В.И. Зацепин, А.Г. Ковалев, Б.И. Кретов, Р.Л. Кричевский, Е.С. Кузьмин, Т.Н. Мальковская, Н.Ф. Маслова, Г.С. Шляхтин) психологической науки. Накопленные теоретический и практический материал способствовал оформлению особого научного направления – психологии лидерства.

Анализ ключевых аспектов проблемы лидерства следует начать с базового понятия «лидер». Обратимся для этого к этимологии рассматриваемого понятия. Слова «лидер» (leader) и «лидерство» (leadership) образованы от англосаксонского корня lead (в переводе на русский – «дорога», «путь»), происходящего от глагола leaden, означающего «путешествовать», «идти». Будучи мореплавателями, англосаксы использовали это название и для обозначения курса судна в море. Таким образом, лидерами изначально назывались люди (или суда), которые показывали путь. В символическом использовании такая трактовка понятия сохранилась и по сей день. Анализ словарей показывает, что понятие «лидер» значительно расширило содержательно-смысловой спектр своего использования. В современном быденном языке под лидером чаще всего понимается человек, более успешный по сравнению с другими в какой-либо деятельности.

Более чем столетняя исследовательская разработка проблемы не привела к появлению единой научной трактовки лидерства. Активизировавшийся в 30–50-е гг. XX в. исследовательский

интерес к содержательным аспектам лидерства способствовал построению ряда теорий происхождения лидерства. В их состав, в частности, можно включить теорию черт (К. Бэрд, Р. Стогдилл), пятифакторную модель личностных черт (О. Джон), системную теорию лидерства (Р. Бейлс, Ф. Слеттер) и др.

На сегодняшний день сущностную природу лидерства продолжают рассматривать с разных научных позиций, его определения выстраиваются с использованием разных смысловых акцентов. Отсутствие единства определений лидерства обусловлено сохранением достаточной неопределенности, неясности искомого феномена, противоречивости имеющихся о нем представлений, недостаточной теоретической и эмпирической разработанности. Данное обстоятельство делает очевидной необходимость более глубокого и всестороннего изучения проблемы лидерства. Несмотря на множественность трактовок лидерства, их анализ позволяет выделить те его важнейшие признаки, по которым обнаруживается единство исследовательских позиций, позволяющих с достаточной адекватностью реконструировать суть данного феномена [8].

Позиционирование лидера в качестве центра групповых процессов тесно связано с рассмотрением его с точки зрения установления проявляющихся при этом личностных характеристик и эффектов. Наибольший интерес к выявлению личностных особенностей лидера был проявлен в 20–30-х гг. XX в., когда особое внимание уделяли исследованию лидерских черт, особенностей и характера. В это время была разработана группа теорий, основанных на анализе лидерских качеств. В нее входят: теория «великого человека», или героя, теория лидерских черт и харизматическая теория лидерства.

Авторы данных теорий полагали, что лидерство выступает результатом проявления индивидуальности или характера человека.

Широко распространенным и по настоящий день является определение лидерства в качестве искусства добиваться подчинения. В трактовках подобного рода лидерство увязывается с процессом одностороннего влияния его субъекта на своих последователей. Так, согласно Дж. Терри, лидерство рассматривается в качестве воздействия на группы людей, побуждающего их к достижению общей цели. В работах Р. Танненбаума, И. Вэшлера и Ф. Массарика лидерство представлено как межличностное взаимодействие, проявляемое в определенной ситуации с помощью коммуникационного процесса и направленное на достижение специфической цели или целей. Г. Кунц и С.О. Доннел исходили из того, что лидерство связано с воздействием на людей, преследующих достижение общей цели.

В русле данного направления интерес исследователей сосредотачивался на рассмотрении используемых лидером способов воздействия на людей, использования власти как средства в достижении целей группы или организации. Обычно речь идет о так называемых стилях лидерства.

Одним из первых описание стилей лидерства дал К. Левин, выделивший авторитарный, демократический и пассивный стили. Классификация К. Левина не получила широкого распространения, но идея о различиях в стилях лидерского поведения оказалась привлекательной для практики, в дальнейшем были предприняты попытки усовершенствовать подходы к анализу стилей поведения лидеров.

Широкую популярность среди практиков получила система описания

стилей лидерства Р. Блейка и Дж. Моутона, получившая название «управленческая решетка». Представляя собой двумерную схему, горизонтальная ось «управленческой решетки» отражает ориентацию лидера на выполнение задания, вертикальная – его ориентацию на отношения между людьми. Подход Р. Блейка и Дж. Моутона, хотя и неявно, но указывает на существование наилучшего стиля лидерства [7].

Достаточно редко встречается трактовка лидерства как формы убеждения. Такой подход используется преимущественно при анализе политических и социальных движений, процессов, разворачивающихся в социальной, политической и религиозной сферах жизни общества. Лидерство при этом рассматривается в качестве важнейшего инструмента влияния на ожидания и верования людей. Наиболее часто рассматриваемое подобным образом лидерство увязывается с властью, которой обладают его субъекты над определенной группой людей. Иллюстративным с этих позиций выступает определение, данное Ж. Блонделем. В представленной им трактовке лидерство раскрывается через власть, осуществляемую одним или несколькими индивидами для побуждения членов нации к действиям [3].

Сосредоточие власти в руках некоторого лица или группы лиц в качестве ключевой характеристики субъектов лидерства, сведение лидерства к отношениям власти свойственны и другим исследователям. Так, по мнению Р.Х. Холла, лидерство представляет собой особую форму власти, тесно связанную с формой влияния, это основанная на личных качествах лидера способность вызывать добровольное согласие последователей по широкому кругу вопросов [10].

Р. Стогдилл также охарактеризовал феномен социальной власти как форму

отношений влияния. Обобщая результаты своих исследований, он констатировал факт большего, чем у других, стремления ряда лидеров к трансформации любой возможности лидерства в явные властные отношения [16]. Подобная тенденция ведет к авторитарным тенденциям в лидерстве.

Представленная интерпретация лидерства через феномен власти для психологической науки не может быть признана исчерпывающей, так как власть, в свою очередь, не является для нее базовой категорией. Кроме того, признается, что простое владение властными способами воздействия еще не делает любого человека лидером.

Отдельную группу теорий лидерства, получивших оформление в зарубежной психологии, образуют теории, в рамках которых лидерство рассматривается в качестве набора некоторых образцов лидерского поведения. В эту группу могут быть включены поведенческие теории, теории «ожидания-взаимодействия», атрибутивные теории, теории обмена, трансактного анализа, трансформационного лидерства, мотивационные теории. Особенностью данной группы теорий лидерства является то, что одни из них рассматривают собственно лидерское поведение или поведение лидера как индивида, наделенного властью. Другие теории уделяют особое внимание поведению во взаимоотношениях, т.е. механизму взаимоотношений между лидером и последователями. Важным отличием данных теорий от предыдущих является то, что лидерство рассматривается как форма поведения, которую можно освоить и которой можно и нужно обучать тех, кто хочет стать лидером.

Истоки теорий лидерства, образовавших данную группу, восходят в основном к концепции подражания французского психолога Г. Тарда, к

идее «века масс» Г. Лебона и к психоаналитической теории З. Фрейда. Г. Тард считал главным законом социальной жизни подражание последователей лидеру. Г. Лебон главной ролью в социальной жизни наделял толпу, задающую лидерам программу их деятельности. З. Фрейд рассматривал стремление к власти, лидерству в качестве сублимации подавленного либидо либо проявления эдипова комплекса, символизирующего постоянный процесс соперничества между отцом и его сыновьями [5].

Ф. Фидлер к лидерскому поведению относил специфические действия, предпринимаемые его субъектом в ходе управления и координации работы членов его группы. Стиль лидерства в ряде теорий рассматривается в качестве необходимого коррелята функционирования группы. Так, в соответствии с разработанной во второй половине XX в. синтетической теорией лидерства ее производительность зависит от взаимодействия стиля лидерства и степени благоприятности ситуации. В теории постулируется, что легче быть лидером, если группа ему доверяет и симпатизирует; группа выполняет четко сформулированные задачи; положение лидера подкреплено реальной властью. Однако С.А. Алифанов больше учитывает не сам стиль лидерства, а его влияние на состояние группы [2].

В работе М. и К. Шерифов высказана идея, согласно которой лидерство определяется ролью в системе внутригрупповых отношений. Роль лидера, согласно их трактовке, определяется некоторыми ожиданиями (ожиданиями и требованиями) как со стороны лидера, так и со стороны его последователей. Показано, что реализуемая лидером роль, по сравнению с ролями других членов группы, сопряжена с

большей ответственностью и обязательствами [4].

Точку зрения, сходную с обозначенной, развивал позднее С. Джибб. Исследователь утверждал, что лидерство выступает аспектом процесса ролевой дифференциации. При этом, как и любое другое ролевое поведение, лидерство выступает в качестве функции динамического взаимодействия личных свойств и социальной системы.

Достаточно распространенным на сегодняшний день является рассмотрение лидерства в качестве результата группового взаимодействия. Лидер появляется только на определенном этапе группового развития, знаменуя в том числе готовность группы к его выделению из своих рядов. По сути, лидерство рассматривается как необходимый компонент групповой динамики.

Несмотря на то, что рассмотренные теории лидерства построены на достаточно обширных эмпирических исследованиях, позволивших обнаружить очень широкий спектр изменений лидерского поведения, они столкнулись с определенными трудностями своего признания. Одна из причин заключается в том, что лежащий в их основе материал поддается многочисленному истолкованию, что резко усложняет их практическую апробацию. Немаловажным также выступает и то, что лидерское поведение оказывается в зависимости от множества обстоятельств, определяющих успех или неудачу совместной деятельности.

С течением времени научное оформление получили теории, объединяющие ранее противоположные персоналистический и ситуационный подходы, позволяющие учитывать социальный контекст, в котором разворачивается процесс лидерства. Выстроенные в их рамках модели рассмотре-

ния единства внешних и внутренних факторов, оказывающих влияние на лидера, на смысловом уровне раскрывают взаимоотношения между лидером и группой. В состав данных теорий могут быть включены ситуационные и личностно-ситуативные теории (системные, синтетические), различные гуманистические концепции.

Согласно этим теориям, лидерство должно меняться с изменением ситуации. В рамках данного направления Г. Герт и С. Милз определили четыре фактора, которые, по их мнению, необходимо учитывать при рассмотрении феномена лидерства: черты и мотивы лидера как человека; образы лидера и мотивы, существующие в сознании его последователей, побуждающие их следовать за ним; характеристики роли лидера; институциональный контекст, т.е. те официальные и правовые параметры, в которых работает лидер и в которые он и его последователи вовлечены.

К ситуационным теориям, которые в настоящий момент являются наиболее распространенными, относятся модель Фидлера, модель Херсея и Бланшарда, модель «путь – цель» Хауза–Митчелла, модель Стинсона–Джонсона, модель принятия решения Врума–Йеттона–Яго [12; 17].

Согласно ситуационным теориям, в различных ситуациях выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других, по крайней мере, в каком-то одном качестве, но поскольку именно это качество и оказывается необходимым в данной ситуации, человек, обладающий им, становится лидером. Они предполагают, что лидерское поведение должно быть разным в различных ситуациях.

Широкую известность в западном научном мире получила «теория лидерства как функции ситуации»

(Р. Бейлс, Т. Ньюком, А. Хейр). Авторы этой теории указывали, что лидер является не столько функцией личности или группы, сколько результатом сложного и многопланового влияния различных факторов при вхождении в различные ситуации [6].

Одной из форм развития личностно-ситуативной теории явилась концепция взаимодействия, в рамках которой Р. Стогдилл и К. Шаркл предложили изучать лидерство с точки зрения статуса, взаимодействия, восприятия и поведения индивидов по отношению к другим членам группы [16]. Таким образом, лидерство стало рассматриваться как отношения между людьми, а не как характеристика отдельного индивида.

Теория «кредита доверия», разработанная Е. Холландером в рамках личностно-ситуативной концепции, основана на определении степени свободы лидера в инициировании им групповых изменений. Исследователь указывает на то, что лидер способен на это лишь в том случае, если последователи осознают его компетентность, а также оценивают его поведение как соответствующее нормам, принятым в группе. Данные процессы порождают лояльность и доверие к действиям лидера. Особенностью модели Е. Холландера является то, что она концентрирует внимание на динамичности межличностной оценки, свойственной лидерству как процессу. Вводя понятие «кредита доверия», Е. Холландер подразумевал под ним наличие права лидера на нестандартность поведения в определенных рамках. Выдаваемые лидеру группой «кредиты доверия» он может пополнять или расходовать по собственным представлениям [13; 14].

Недостатком этой теории является то, что она рассматривает только личность лидера, не придавая значения

такой особенности отношений, как «лидер – ведомые» [9].

Несколько иное понимание лидерства представлено в теориях гуманистического направления (К. Бланшард, Р. Блейк, Л. Лайкерт, Дж. Макгрегор, Дж. Моутон, Р. Херси и др.). По сути, в теориях лидерства гуманистического направления в качестве критерия эффективного лидерства рассматривается степень наделения властью членов коллектива и вовлечение их в процесс принятия решений.

В связи с изучением роли атрибутивных и категоризационных процессов в восприятии лидерства было выявлено, что успешность лидера во многом зависит от производимого на членов группы впечатления. Соответственно, актуальным стало определение тех качеств, которые позволяют сохранять лидерские позиции в группе.

Существенный недостаток рассмотренной группы теорий видится в том, что личность лидера предстает в них в качестве марионетки обстоятельств. Чтобы преодолеть подобные возражения, Э. Хартли предложил модификационную теорию, позволяющую дать интерпретацию, почему определенные люди становятся лидерами и почему не только ситуация определяет их движение. Он исходил из нескольких соображений: 1) если человек становится лидером в одной ситуации, не исключено, что он им станет и в другой; 2) в результате стереотипного восприятия лидеры в одной ситуации рассматриваются группой как «лидеры вообще» (срабатывает «эффект ореола»); 3) став лидером в определенной ситуации, человек приобретает известность и авторитет, которые способствуют его избранию лидером и в следующий раз; 4) лидером чаще выбирают человека, имеющего мотивацию к достижению; его первый успех, как

правило, и явился результатом этой мотивации, а не чем-то случайным [1].

В особую группу теорий лидерства могут быть включены ценностные теории лидерства Г. Фейрхольма и С. и Т. Кучмарских. Ценностная модель лидерства Г. Фейрхольма построена на анализе шести принципов, составляющих действенную основу поведения лидеров. Согласно данной модели, изначально установленные лидером некоторые принципы определяют его поступки, поведение, приоритеты и ценности. Данные принципы сохраняют стабильность от ситуации к ситуации. В теории Г. Фейрхольма лидерство рассматривается в качестве непрерывающегося динамического процесса, непрерывно воспроизводящегося во взаимоотношениях «лидер – последователи». Лидеры-последователи, согласно модели Г. Фейрхольма, используют наиболее эффективные методы, проявляют способность к самоуправлению и самоорганизации [11].

Ценностная теория лидерства С. и Т. Кучмарских в какой-то степени выступает дополнением и развитием рассмотренной модели Г. Фейрхольма. Ее основная идея сводится к тому, что наиболее эффективный путь обучения лидерству проходит через деятельность, практику. Как указывают исследователи, лидерами не становятся неожиданно. Требуется постоянное обучение лидерству, непрерывное расширение опыта лидерства. С. и Т. Кучмарские выделили десять показателей ценностного лидерства. В их состав вошли: создание (строительство) межличностных взаимоотношений; знание личных целей каждого субъекта лидерского процесса; чувство членства в группе, принадлежности к социуму; разрешение межсубъектных конфликтов; обучение лидерскому поведению других индивидов; создание возмож-

ностей для реализации способностей последователей; формирование команды (единомышленников); диалогичность, взаимодействие с обратной связью; соединение внутренней культуры с внешним представлением; демонстрация увлеченности и поддержка разнообразия [8].

Особенностью теорий ценностного лидерства является рассмотрение лидерства с точки зрения межсубъектных отношений. Процесс лидерства в них рассматривается в качестве основы для создания нового мышления и поведения. Важным является то, что авторы этих теорий вернулись к личности лидера. Однако если в ранних теориях лидерства свойственные лидеру качества позиционировались как врожденные и неизменные, а лидер взаимодействовал с достаточно пассивными «ведомыми», то ценностные теории показали личность лидера как непрерывно развивающееся образование, разворачивающее свою деятельность в динамичной среде взаимодействия с активно участвующими в процессе лидерства последователями. Немаловажно и то, что ценностные модели лидерства Г. Фейрхольма и С. и Т. Кучмарских содержат разработку конкретных методик подготовки ценностных лидеров, направленных на развитие личности самого лидера, последователей и их лидерских способностей, а также на создание особой культуры группы, внутри которой возможно существование и дальнейшее развитие ценностного лидерства.

Анализ западных теорий лидерства позволяет констатировать, что теории лидерства, сфокусировавшие внимание на изучении личности лидера, опирались на понимание лидерства в качестве центра групповых процессов и проявления личностных черт. Сосредоточение внимания на поведенческом аспекте лидерства способствовало его

рассмотрению в качестве искусства достижения согласия, целей и решения задач или действия и поведения. Развитие теорий, основанных на учете социального и ценностного контекстов лидерства, сделало популярным определение лидерства в качестве взаимодействия, умения убеждать, инициирования структуры или результата дифференциации ролей.

Литература

1. Абашкина Е.Б., Косолапова Ю.Н. О теориях лидерства в современной политической психологии // Психология и психоанализ власти: хрестоматия / под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: БАХРАХ, 1999. Т. 1.
2. Алифанов С.А. Основные направления анализа лидерства // Вопросы психологии. 1991. № 3.
3. Блондель Ж. Политическое лидерство. М., 1992.
4. Дрыгина И.В., Шушерина О.А., Игнатова В.В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза. Красноярск: СибГТУ, 2006.
5. Кудряшова Е.В. Лидерство как предмет социально-философского анализа: дис. ... д-ра филос. наук. М., 1996.
6. Петровский А.В. Теория деятельностного опосредования и проблема лидерства // Вопросы психологии. 1980. № 2.
7. Розанова В.А. Психология управления. М.: Интел-Синтез, 1999.
8. Романова М.В. Теоретические подходы к рассмотрению проблемы лидерства в науке // Мир науки, культуры, образования. 2010. № 1.
9. Соколова Е.С. Особенности структуры мотивов лидерства старшеклассников разного пола. М., 2003.
10. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб., 2001.
11. Fairholm G.W. Values Leadership. Toward a New Philosophy of Leadership. N.Y., 1991.
12. Hersey P., Blanchard K. Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources. 8th ed. Prentice Hall, 2000.
13. Hollander E. Emergent Leadership and Social Influence // Leadership and Interpersonal Behavior. N.Y., 1967.
14. Hollander E.P. Conformity, Status, and Idiosyncrasy Credit // Psychological Review. 1958. № 65.
15. Mitchel R. People in Organizations: Understanding Their Behavior. N.Y.: McGrawHill, 1978.
16. Stogdill R.M., Shartle C.L. Methods in the Study of Administrative Leadership. Columbus, 1955.
17. Vroom V.H., Jago A.G. The New Leadership. Prentice Hall, 1988.