**Содержание**

Введение

Сущность политического лидерства

Теоретические подходы к изучению лидерства

Современные тенденции изучения феномена лидерства

Заключение

Список используемой литературы

**Введение**

Проблема личности в политике относится к числу «вечных». Она вызывает неизменный интерес у философов и историков, писателей и моралистов, религиозных мыслителей и психологов. Большинство политологов сейчас признают необходимость исследования личностного фактора в ходе политического процесса. Личностный фактор политического процесса является одним из наиболее сложных для научного анализа и, одновременно, значимых для развития политической системы.

Реальное действие многих устойчивых и формализованных политических институтов, таких как избирательная система, система разделения властей, партийная модель, напрямую зависит от субъективных аспектов человеческого политического поведения. Актуальность данный работы обусловлена необходимостью выявления новых подходов к изучению феномена лидерства на современном этапе развития политической системы, когда институциональная структура общества претерпевает ломку, а многие факты и тенденции общественной жизни не могут быть объяснены сложившимися ранее структурными и институциональными взаимозависимостями.

Целью работы является изучение современных подходов к феномену лидерства. Задачи - выявление теоретических основ для создания интегрированного подхода изучения феномена личности, рассмотрение основных концепций в лидерологии. Предмет исследования – теории и концепции подходов к феномену лидерства. Объект исследования – феномен лидерства.

**Сущность политического лидерства**

Понятие политического поведения помогает более точно установить структуру политической системы, механизм ее действия, доминирующие способы достижения общественных и групповых целей в политической жизни. Политическое поведение человека может приобретать разнообразные формы и определяется исключительно многими факторами. Оно может быть активистским и пассивным, носить характер лидерства или являться массовым, сводиться к политическому участию или политической деятельности. [9, c. 128]

Специфическим типом политического поведения является лидерство. Политический лидер - это человек, оказывающий приоритетное влияние на развитие политического процесса, способный мобилизовать общество, стать инициатором политических новаций, организатором политических объединений, движений. Лидерство, как социально-психологическое явление, может присутствовать в самых различных областях общественной жизни. В политике лидерство обладает определенной спецификой:

- политическое лидерство носит многофункциональный, многоролевой характер, лидер ориентирован на согласование различных социальных интересов, вынужден учитывать влияние политических решений на все стороны общественной жизни;

- политическое лидерство носит целенаправленный, целесообразный характер, оно ориентировано на более или менее последовательную реализую определенных программ, идеологических установок; стохастичность (вероятностность, случайность) поведения политического лидера минимальна;

-политическое лидерство в той или иной степени институционализировано, т.е. деятельность лидера ограничена в той или иной степени существующими социальными отношениями, нормами, процедурами принятия решений;

-между общенациональным политическим лидером и обществом, как правило, не существует прямого взаимодействия, оно опосредовано партиями, группами интересов, средствами массовой информации;

-политическое лидерство является одновременно персонифицированным и корпоративным: политический лидер единолично олицетворяет существующий режим, саму государственную власть или характерные особенности возглавляемого им политического движения, но его лидерство корпоративно по сути - за решениями, которые принимаются высшими руководителями, всегда скрывается невидимая для общества работа многочисленных экспертов, ближайшего окружения лидера. [9, c. 204]

Проблема лидерства как одного из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет и направляет действия всей группы, ожидающей, принимающей и поддерживающей такое руководство, привлекает внимание широкого круга исследователей – историков, политологов, психологов, социологов и экономистов. «Лидерство, – отмечал известный французский политолог Ж. Блондель, – так же старо, как человечество. Оно универсально и неизбежно. Оно существует везде – в больших и малых организациях, в бизнесе и в религии, в профсоюзах и благотворительных организациях, в компаниях и университетах. Оно существует в неформальных организациях, в уличных шайках и массовых демонстрациях. Лидерство, по всем своим намерениям и целям, есть признак номер один любых организаций. Для того, чтобы существовало лидерство, необходимо наличие группы, и везде, где возникают группы, появляется лидерство». [4, c. 211]

В широком, социальном смысле лидерство – это способность влиять на отдельные личности и группы людей, направляя их усилия на достижение целей организации или индивида. Лидер – это авторитетный член организации или социальной группы, личностное влияние которого позволяет ему играть существенную роль в социально-политических процессах и ситуациях, в регулировании взаимоотношений в коллективе, группе, обществе. [6, c. 115]

Среди различных аспектов лидерства политическое лидерство занимает особое положение. Его отличительная черта – неразрывная связь с феноменом власти. Более того, политическое лидерство на международном уровне, кроме определенных, количественно ограниченных сфер, зависит от лидерства наиболее значимых государств. Наконец, во многих странах политическое лидерство есть существенный, хотя отнюдь не всесильный элемент в панораме общественной жизни. Если свести политику к ее костяку, к тому, что наиболее видимо для граждан, то таким костяком окажутся общенациональные политические лидеры, как отечественные, так и иностранные. Они – самый признаваемый, самый универсальный, вызывающий всеобщий интерес элемент политической жизни. [5, c. 117]

**Теоретические подходы к изучению лидерства**

В исследовании лидерства выделяют три основных подхода – теория личностных качеств, поведенческий подход и ситуационный подход. Начиная с 1920-х годов, последователи теории личностных качеств пытались выяснить, какие характеристики человека обеспечивают лидерство. Развивая эту мысль, исследователи полагали, что если бы эти «особые» качества могли быть выявлены, люди могли бы научиться «воспитывать» в себе лидера. Теория черт исходит из положений немецкой психологии конца XIX – начала XX в. и концентрирует свое внимание на врожденных качествах лидера. В рамках теории черт были разработаны концепции трансформационного и харизматического лидерства. [11, c. 515] Трансформационное лидерство – это процесс достижения значительных изменений в установках и представлениях членов организации и формирование приверженности значительным изменениям в целях и стратегии организации. Трансформационное лидерство предполагает оказание лидером влияния на подчиненных, но эффектом этого влияния является расширение полномочий подчиненных, которые также становятся лидерами в процессе преобразования организации. При харизматическом лидерстве в центре внимания находится отдельный лидер. Харизматическое лидерство – это лидерство, построенное на энергетике, обаянии, умении вдохновлять, вести за собой. Хотя большинство исследователей соглашаются с тем, что харизма – это особый дар и ему нельзя научиться, существуют некоторые аспекты харизматического лидерства, которые каждый может применять на практике. [7, c. 2]

Это использование личной власти, преданность общему делу, четкое видение будущего, способность брать на себя риск и эффективно действовать в ситуации неопределенности. Лидером, согласно этой теории, может быть лишь такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств или совокупностью определенных психологических черт. Различные авторы пытались выделить эти необходимые лидеру черты или характеристики. В американской социальной психологии эти наборы черт фиксировались особенно тщательно, поскольку они должны были стать основанием для построения систем тестов для отбора лиц – возможных лидеров. Однако очень быстро выяснилось, что задача составления перечня таких черт нерешаема. [12, c. 62] Неудачные попытки в определении универсальных личностных черт заставили ученых в начале 1950-х годов взглянуть на проблему лидерства с другой стороны. Теперь исследователей интересовал вопрос о поведении лидеров в организации: какие роли они играют, как управляют и взаимодействуют с людьми. Поведенческий подход направлен на анализ лидерства в контексте реализуемого лидером поведения и выделение универсальных поведенческих особенностей, обеспечивающих ему успех. Сторонники поведенческого подхода предполагают, что лидерству можно обучать. Представители поведенческого подхода к исследованию лидерства считают, что лидером становится человек, который обладает нужной формой поведения. В рамках этого подхода были выполнены многочисленные исследования стилей лидерства и разработаны их классификации. Наибольшую известность получили классификации стилей лидерства К. Левина, описавшего и исследовавшего автократический, демократический и либеральный стили лидерства, и Р. Лайкерта, выделявшего стиль лидерства, ориентированный на задачу, и стиль лидерства, ориентированный на человека. Результаты эмпирических исследований свидетельствуют об отсутствии однозначной связи между характеристиками стиля лидерства и его эффективностью [10, c.126] Наконец, приверженцы ситуационного подхода считают, что лидерство – это продукт конкретной ситуации. Основная идея данного подхода заключается в том, что эффективный лидер может оценить ситуацию и адаптировать к ней свое поведение. Теория черт в данной концептуальной схеме не отбрасывается полностью, но утверждается, что в основном лидерство – продукт ситуации. В различных 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 данной ситуации, человек, им обладающий, становится лидером. Таким образом, идея о врожденности качеств была отброшена, и вместо нее принята идея о том, что лидер просто лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту (наличие которой в принципе не отрицается и у других лиц). Свойства, черты или качества лидера оказывались относительными. [8, c. 17] В рамках данного подхода были разработаны четыре теории: ситуационная модель руководства Фидлера, подход Митчелла и Хауса «путь – цель», теория жизненного цикла Херси и Бланшара и модель принятия решений руководителем Врума-Йеттона.

Общим для всех этих теорий является признание того, что лидерство невозможно понять в отрыве от характеристик группы и ситуации. Таким образом, в настоящее время лидерство предстает как сложное многоплановое явление, определяемое целым рядом факторов. Особняком от этой дискуссии о врожденности и приобретенности лидерских качеств стоят компенсаторные теории лидерств, обязанные своим происхождением психодинамической парадигме (в основном последователям неофрейдизма). Общая идея этих теорий состоит в том, что лидерство рассматривается как поведение, нейтрализующее или компенсирующее некоторые болезненные переживания и внутриличностные противоречия. Например, среди движущих мотивов лидерства называют стремление к власти, которое компенсирует чувство неполноценности (А. Адлер), стремление к контролю ситуации, компенсирующее тревогу, связанную с фрустрированной потребностью в безопасности (К. Хорни). [11, c. 345]

Все вышеназванные теории лидерства рассматривают лидерство как внутренний феномен, связанный с характеристиками самого лидера — будь то врожденными или приобретенными. Наряду с этими эндогенными теориями существуют другие концепции, — назовем их, соответственно, экзогенными теориями, — в которых лидерство рассматривается исключительно как результат влияния внешних, социальных (а не личностных) факторов.

Одна из них — теория лидерства как функции группы. Основатель данной теории Дж. Хоманс считает, что каждая социальная группа — это группа ведомых, нуждающихся в лидере, а лидера он определяет как человека, наиболее полно отражающего групповые ценности, способного удовлетворить потребности и ожидания группы. [5, c. 98]

Следующий шаг на пути осмысления лидерства — теория ситуативного лидерства. Основатель этой теории Р. Стогдилл считал, что личность становится лидером не в силу своих особых черт и потребностей членов группы, а в силу ситуации. Экспериментально он установил, что одна и та же личность в одной и той же группе становится лидером в одной ситуации и не становится в другой. Некоторые авторы пытаются сочетать внешние факторы (фактор окружения, фактор ситуации и пр.), создавая комбинированные теории лидерства. Так, например, по мнению Ф. Фидлера, имеются три главные переменные, присутствующие в групповых процессах и оказывающие влияние на эффективность деятельности лидера и группы в целом: характер взаимоотношений между лидером и членами группы, степень структурированности задачи, позиционная власть лидера, определяемая его полномочиями. [3, c. 257]

Ни экзогенные, ни эндогенные не смогли полноценно объяснить природу лидерства. Абсолютизация внутренних факторов приводит к представлению о лидере как о своеобразной «вещи в себе», которая существует независимо от окружения и ситуации, напротив, крайнее «овнешнение» феномена лидерства превращает лидера в «пустую фикцию», ничем не обоснованную «изнутри». Поэтому многие исследователи пытаются создать интегративный подход к лидерству, в котором будут обобщены все факторы, инициирующие и поддерживающие процесс лидерства в группе. Например, американский социолог и психолог Дуглас Мак-Грегор создал теорию взаимосвязанных факторов; в которой выделил четыре основных фактора: характеристики личности лидера, отношения, потребности, интересы, личностные характеристики ведомых, особенности организации, ее структура, природа решаемых в ней задач, политическая, экономическая, социальная среда. [5, c. 112]

В последние годы в лидерологии не просто появились новые теории, а изменился принцип рассмотрения лидерства: произошел переход от группового к диадическому его пониманию и от транзакционного – к трансформационному. Наметилось и сближение различных подходов и теорий. В этом сближении подходов можно увидеть прогресс лидерологии: сейчас важны не исследовательские идеологии, а идеи.

**Современные тенденции изучения феномена лидерства**

В последнее время появляются труды российских ученых, затрагивающие проблемы лидерства. Изучение проблемы лидерства необходимо для выработки методов эффективного руководства, отбора и формирования лидеров. Проблемы лидерства на данный момент стоят довольно остро, и поэтому большое значение имеет изучение феномена лидерства. Обратимся к анализу концепций личности руководителя, в результате которого установлено наличие разнообразных подходов к разработке теоретической модели развития личности и эффективности управленческой деятельности руководителя. В настоящее время существуют различные подходы к изучению личности лидера (руководителя).[1,c.1]

**Коллекционный** подход основан на следующих представлениях. Руководитель должен обладать особыми личностными качествами, которые обеспечивают успешность управленческой деятельности. Кроме этого может быть определен перечень этих качеств для конкретной должности. Типичные системы оценки руководителей, основанные на данном подходе, содержат наборы профессионально значимых качеств. В структуре личностных свойств руководителя выделяются четыре подструктуры: управленческие способности, политические качества, профессиональные качества, организаторские качества. Этот подход имеет свои ограничения. Представления о личности руководителя как о наборе качеств, связанных с успешностью деятельности через весовые коэффициенты, не способствовало анализу ее динамических характеристик. Возможность развития личности лишь констатировалась, и предполагалось, что оно происходит как простое изменение отдельных качеств, изолированных свойств. Абстрактность понимания качеств руководителя, их неувязка с теми или иными управленческими ситуациями, субъективизм выделения и понимания профессионально важных качеств, отсутствие разграничения общих качеств от специфических, присущих руководителю как личности, тоже явились определенным недостатком. [13, c. 102]

**Конкурентный подход** предполагает наличие у руководителей особых, личностных свойств или определенного уровня развития общих свойств, отличающих их от других людей. Поиск этих личностных свойств осуществляется путем сравнения группы руководителей и людей, не относящихся к этой категории, успешных и неуспешных руководителей различных должностных уровней. В структуре личности руководителя выделяются административно-организаторские умения, морально-этические характеристики, качества ума, профессиональные умения, социальную направленность, мотивацию. При анализе структуры качеств личности руководителя оценке подвергаются, в первую очередь, специальные свойства личности и их подструктуры, так как именно они исключительно важны для выполнения управленческой деятельности. Специальная структура включает те качества, которые отличают эффективного руководителя от неэффективного. Интерпретация выявленных различий может быть связана с существенными трудностями: причинами различий могут быть как специальный отбор, так и формирование личностных новообразований, обусловленных особенностями деятельности или системным окружением, профессиональная деформация. Следовательно, вместо профессиональных качеств исследователи могут выявлять особенности критериев отбора руководителей или условия их формирования. [1,c.3]

**Парциальный подход** сформирован в ходе практической деятельности психологов и предполагает коррекцию личностных способов ориентации в среде. Формирование личности руководителя опосредованно связано с отработкой отдельных операций и действий, включенных в управленческую деятельность, с психокоррекцией системы отношений. При этом особое внимание уделяется исследованию развития мышления и созданию алгоритмов решения управленческих задач. [1, c.4]

**Инженерно-психологический подход** рассматривает руководителя как лицо, принимающее решение. В этом подходе ограничиваются изучением психологических процессов переработки руководителем информации и его индивидуальных особенностей, проявляющихся в управленческой деятельности.[1, c.7]

**Рефлексивно-ценностный подход** изучает личность руководителя через формирование у него рефлексивно-ценностной концепции управления. Способность руководителя к интеграции проявляется в формировании, осмыслении и самокоррекции его собственной управленческой концепции, которая состоит из ряда взаимопересекающихся концептуальных моделей деятельности. Ее элементами являются: стратегические замыслы; экономические показатели; проблемы, возникающие при выполнении показателей; причины возникновения проблем; управленческие средства устранения причин; функциональные единицы, реализующие эти средства; информация о состоянии деятельности. [1,c.9]

В **социально-психологическом подходе** разработаны и эмпирически доказаны различные модели личности руководителя производственной организации, изучено влияние личности руководителя на эффективность управленческой деятельности, организаторский потенциал и направленность руководителя, прогнозирование профессионального развития, управленческое взаимодействие и воздействие, социально-перцептивные процессы в управлении; ролевые конфликты и социально-психологическая ориентировка.[6, c.210]

**Ситуационно-комплексный подход** рассматривает движущие силы развития личности руководителя в различных управленческих ситуациях и жизненных событиях. Для изучения механизмов развития личности руководителя выделяются комплексное (оценка деятельности во всем объеме ее функций) и локальное (оценка одной функции) прогнозирование и экспрессивное оценивание. [1, c.11]

Анализ влияния отдельных факторов и условий на развитие личности руководителя в управленческой деятельности предполагает факторный подход. Исследователи изучают группы факторов. К первой группе относят ситуационные и институционализированные, которые включают в себя производственные, организационные и социальные условия. Эффективность развития личности в управленческой деятельности руководителя связывают со структурой и задачами организаций, периодом ее существования и размерами, типом организации. Существенное значение имеют такие переменные, как система коммуникаций, иерархия власти, масштаб контроля, характер информационного обеспечения, система ценностей организации, используемая технология. Однако, результаты исследования влияния ситуационных факторов часто интерпретируются в их связи с эффективностью управленческой деятельности, при этом не рассматриваются внутренние механизмы. К индивидуальным факторам развития личности руководителя относятся личностные предпосылки и демографические переменные. Выделяются факторы, имеющие первостепенное значение для развития. К ним относят: адаптационную мобильность, контактность, фактор интеграции социальных функций, ролей и лидерство, уровень подготовки и объем знаний. [1, c.14]

**Функциональный подход** реализован в исследовании деятельности мастеров и начальников цехов производственных организаций. Опираясь на разработанную динамическую функциональную структуру личности руководителя , где основными подструктурами стали психофизиологическая, психологическая, социальная, было предложено выделить общую и специальную структуру личности. Если общей можно считать эту трехкомпонентную структуру, то специальной структурой личности руководителя являются следующие подструктуры: идейно-политические качества, профессиональная компетентность руководителя, организаторские и педагогические способности, морально-этические качества. Сочетание указанных выше подструктур личности определяет типологию и личностное своеобразие.[1, c.15]

И**миджевый подход** изучает индивидуально-личностные качества и создание технологий формирования имиджа руководителя, соответствующего сознательным и бессознательным потребностям той или иной социальной группы. Выделяются основные индивидуально-личностные качества, которые должен демонстрировать для своего успеха руководитель: сила, щедрость, справедливость, властность, доброта. Недостаток данного подхода заключается в том, что, создавая образ идеального руководителя, уделяется внимание только внешним характеристикам.

В условиях изменения форм собственности формируется **экономико-психологический подход** к изучению психологических закономерностей экономического поведения различных типов руководителей. Обращается внимание на разработку структуры личности руководителя, его ценностные и экономические ориентации; мотивацию и ответственность, деловую активность, субъективный экономический статус, психосоциальную идентификацию, представления о феномене доверия, личностные качества, самооценки и отношение к изменению формы собственности. .[1, c.17]

**Интегративный подход** предусматривает выявление глубинных психологических механизмов, интегрирующих личность и деятельность руководителей. Особенности управленческой деятельности конкретного руководителя определяются интегрально-функциональными качествами, общей интегральной способностью к руководству, Я-концепцией, особенностями профессионального самосознания. Относящейся к интегративному подходу является концепция силы личности. Как системообразующий фактор рассматривается сила личности, включающая чувство ответственности, уверенность в собственных силах, стремление к руководству и лидерству, умение убеждать и общественную активность. Чувство внутренней согласованности, определяющее силу личности руководителя, основывается на самовосприятии, самопредставлении, моделях и эталонах управленческой деятельности. Следствием этого уровня согласованности является убежденность руководителя в своей способности достичь поставленных целей – Я-эффективность. Сила личности руководителя, базирующаяся на чувстве внутренней согласованности, определяет когнитивные, мотивационные и аффективные процессы. .[1, c.20]

Акмеологический подход нацелен на разработку профессиограмм различных типов руководителей, структур профессионала-руководителя во взаимосвязи с образом мира, психолого-акмеологической модели формирования профессионального самосознания личности руководителя. .[1, c.25]

Осуществленный анализ вышеуказанных подходов к разработке концепций личности руководителя показывает, что анализируемые подходы основаны на авторском представлении о структуре личности, механизмах ее изменения и психологических требованиях к руководителю. Существенное влияние на методологию разработки структуры личности руководителя оказали классические модели личности, построенные Б.Г. Ананьевым, А.Г. Ковалевым, В.С. Мерлиным, В.Н. Мясищевым, К.К. Платоновым, Н.И. Рейнвальд, С.Л. Рубинштейном и Л.И. Уманским. Современный этап изучения личности руководителя характеризуется переходом от описательных моделей к интегральным, когда на смену разрозненным исследованиям приходят обобщающие концепции личности с более последовательным описанием управленческого развития руководителя и поиском интегральной основы его структуры личности. Наметилась тенденция к поиску ядра структуры личности руководителя. В осмыслении феномена личности руководителя недостаточное развитие получили психосемантический, автобиографический, экспериментально-психологический, клинико-психологический и возрастной подходы.[1, c.29]

Главное, что отличает самые современные подходы - это стремление к максимальной интеграции представлений и обобщению многочисленных накопленных наукой разрозненных фактов и отдельных характеристик лидерства. Так, Д. Катц предложил вариант изучения [2, c.1]

1) степень структурированности и ролевого детерминизма поведения (можно говорить об организационном лидерстве и более свободном, неорганизационном - например, лидерство в массовом движении и т. д.);

2) в случае организационного лидерства решающей является характеристика институтов (демократические или авторитарные);

3) важную роль играет характер первичных и вторичных отношений в группе или организации;

4) существенны связи группы или организации с другими системами и подсистемами, а также позиция лидера во всей этой иерархии.

Изучив различные типологии лидерства, М. Германн выделила четыре основных образа лидера: [2, c. 5]

1) «Дудочник в пестром костюме» («настоящий герой»). Этот образ лидера предполагает изучение собственно лидера и его характеристики. Поняв характер лидера, можно предположить, какие цели и стратегии он изберет. Этот образ лидера привел к возникновению описанных ранее теорий «героев» и «теории черт».

2) «Торговец» Этому образу лидера соответствуют «трансдейственная» теория и теория обмена.

3) «Марионетка» Лидер является как бы доверенным лицом группы и действует от ее имени. Для того, чтобы понять лидерство в подобной ситуации, надо знать цели и ожидания ведомых. Такое лидерство анализируется атрибутивными теориями.

4) «Пожарник» Лидерство в этом случае представляет собой ответную реакцию на происходящее. Чтобы понять природу такого лидера, необходимо изучать контекст, что делают ситуационные теории.

На основе этих образов, М. Германн выделила пять основных компонентов лидерства:

а) личность лидера и особенности его выдвижения,

б) характеристики группы,

в) природа взаимоотношений в группе,

г) контекст, при котором осуществляется лидерство,

д) результат взаимодействия лидера и ведомых в конкретных ситуациях. Тип лидерства зависит от природы и комбинации этих пяти ингредиентов. Основным недостатком существующих теорий лидерства, по М. Германн, является их фиксирование на каком-либо одном компоненте. Следовательно, необходима новая комплексная теория, учитывающая все возможные комбинации ингредиентов. .[2, c. 10]

**Заключение**

Психология исторических деятелей - монархов и государственных лидеров, вождей партий и массовых движений, министров и революционеров - одна из наиболее древних и в то же время наиболее молодых сфер научных исследований. Люди, внесшие заметный вклад в историю, всегда вызывали интерес у своих современников и потомков. И этот интерес никогда не ограничивался тем, что делали эти люди на политической и общественной арене. Известный деятель всегда привлекает внимание именно как личность - всем своим психологическим, нравственным и интеллектуальным обликом, мотивами своих действий, своими прозрениями и просчетами.

Психология политиков - это и совсем новая, переживающая еще младенческий период область знаний. Ибо первые попытки применить к исследованию их личностей данные, понятийный аппарат и концепции психологической науки относятся к середине и второй половине нашего века. В этом сказались и относительная молодость самой этой науки, и совсем недавнее ее «вторжение» в сферу политики. Сегодня не имеет смысла рассуждать о сравнительных достоинствах традиционных - научно-исторических и художественных - и новых, научно-психологических методов: эти новые методы только начинают разрабатываться. Более того, позволительно усомниться в том, что, даже достигнув в будущем гораздо большего совершенства, они смогут превзойти по своим познавательным возможностям методы традиционные. Любая личность и тем более личность выдающегося деятеля целостна и уникальна, а эти ее целостность и уникальность скорее «улавливаются» языком, мышлением и интуицией добросовестного и объективного историка или умного и талантливого беллетриста, чем психолога, «рассекающего» целостную личность на некую сумму ее структурных компонентов и классифицирующего ее по теоретически разработанной им типологии. [3,c.5]

Видимо, правильнее говорить не о каком-то соперничестве традиционных и научно-психологических подходов к личности политиков или о превосходстве одних над другими, но о своеобразном «разделении труда» и взаимодополнении. При всей уникальности любая личность представляет собой совокупность типологических психических - когнитивных, мотивационно-волевых, эмоциональных и т.д. - механизмов и процессов и имеет по тем или иным своим психическим свойствам общие черты с другими личностями. Ограничиваясь научно-психологическим анализом и соответствующими понятиями, мы вряд ли сможем нарисовать «живой портрет» Ленина, Ф. Рузвельта или де Голля, но зато, возможно, лучше поймем те внутрипсихические причинно-следственные и системные связи, которые обусловили их действия в конкретных ситуациях. А также поймем, что психологически объединяло их с другими людьми, особенно их современниками и соотечественниками, что также весьма важно для объяснения как причин и мотивов их действий, так и условий, позволивших им сыграть свои исторические роли.[10, c.405]

**Список используемой литературы**

1. Агапов В.С. Я-концепция как интегративная основа личности и деятельности руководителя. – М.: МОСУ, 2000. – 30с.

2. Агапов В.С. Проблема личности руководителя в отечественной психологии. - М.: Академия, 2005.-75с.

3. Ольшанский Д.В. Основы политической психологии. Учебное пособие для вузов. - Екатеринбург: Деловая книга, 2001. - 496 с.

4. Дилигенский Г.Г.Социально-политическая психология - М.: Наука, 1994. - 304 с.

5. Грачев М.Н., Ирхин Ю.В. Актуальные проблемы политической науки.- М.: Экономическая демократия, 1996. – 188 с.

6. Андреева Г.М. Социальная психология. 3-е изд. - М.: Наука, 1994.- 258с.

7.Трунов Д.Г. Феномен харизматического лидерства // Философия социальных коммуникаций.- № 2. - 2009 - С. 67

8. Ашин Г. К. Критика современных буржуазных концепций лидерства. - М.: 1978 - С. 43

9. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений. Под ред. А. Л. Журавлева. - М.: Изд. ПЕР СЭ, 2002-360с.

10. Шестопал Е.Б. Политическая психология: Учебник для вузов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 446с.

11. Хьел Л., Зиглер Д. Теории личности. Основные положения, исследования и применение – СПб.: Питер Пресс, 2001. – 608с.

12. Политическая психология: Учебное пособие для вузов. Под ред. Е.Ю.Красовой. - Воронеж: ВГУ, 2006.- 75с.

13. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. - СПб.: Речь, 2000.- 152с.