СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФЕНОМЕНУ ЛИДЕРСТВА

.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФЕНОМЕНУ ЛИДЕРСТВА

Из всех итогов предыдущих исследований следует главный вывод: понимание феномена лидерства невозможно без анализа взаимодействия лидера и группы. Первыми это поняли К. Левин, Р. Липпит и Р.Уайт, когда провели ряд исследований психологического климата, создаваемого различными стилями лидерства, и выделили следующие характеристики трех основных моделей взаимоотношений лидера с группой: авторитарный, демократический и попустительский (laissez-faire) стили, Основные характеристики деятельности группы при каждом из этих стилей перечислены в таблице 1.

В результате многочисленных экспериментальных исследований, ученые пришли к выводу, что авторитарные лидеры эффективнее по количеству продукции ведомых, демократические же — по ее качеству и моральному состоянию ведомых. Разные стили лидерства ведут к разному психическому состоянию в группах. Члены группы с авторитарным лидером либо апатичны, либо агрессивно настроены по отношению друг к другу, так как лидер контролировал даже их межличностные отношения. Членов группы с демократическим лидером объединяло чувство «мы» и значительное единство. Члены группы с попустительским лидером не обладали чувством единства, не были удовлетворены работой, да и производительность в груп­пе была низкой. По мнению ученых, ни один из стилей в чистом виде не может быть рекомендован для повышения производительности труда и эффективности деятельности, но для обеспечения удовлетворенности работой больше подходит демократический стиль.

М. Басе, Г. Дантеман, Ф. Фрай, Р. Видулич, X. Вамбах и другие, изучая феномен лидерства, попытались пойти «от противного»: они исследовали типы ведомых при двух основных стилях лидерства, «принуждающем» и «убеждающем» . Их вывод: инструментально ориентированные последователи были эффективнее при убеждающем лидере, а эмоционально ориентированные — при принуждающем. Удовлетворенность работой в группе была выше при директивном лидере, ориентированном на взаимодействие. Соответственно, удовлетворенность была низкой при снисходительном, эмоционально ориентированном лидере. Лидеры инструментально ориентированных ведомых имеют тенденцию к такой же ориентации. Ли­деры в самоориентированных группах не имеют тенденции к само ориентации. Члены группы, направленной на эмоциональное взаимодействие, более удовлетворены при работе с лидером, ориентированном на взаимодействие. Самоориентация ассоциируется с доминирующими, агрессивно настроенными индивидами. Ориентация на взаимодействие — с потребностями в контактах и зависимости. Ориентация на задачу связана с сильной личностной интеграцией. Группы работают эффективнее и имеют меньше стрессов при совместимости личностных ориентации лидера и группы. Группы с лидером, ориентированным на задачу, эффективнее тех групп, где лидер ориентирован только на взаимодействие.

Таблица 1

Основные стили лидерства

Стиль лидерства и характеристики

Авторитарный

Демократический

Либеральный laissez-faire

Способ принятия решений

детерминируется самим лидером

детальное обсуждение вопроса группой, при котором лидер выполняет функцию регулятора и корректора

анархический

Активность

ведомых

и технология

жестко и полностьюподчинены лидеру

подчиненные обладают достаточной степенью свободы в период об­суждения решения; после принятия решения лидер внушает 2 или более альтернативные процедуры исполнения решения

Поливариативностъ в процедурном плане, отсутствие возможности контроля за исполне­нием решений

Форма

исполнения

принятого

решения и

регламентация деятельности

каждого члена группы

жесткий диктат в отношении формы исполнения решений и контроль вплоть до отдельного индивида

члены группы в целом свободны в выборе формы исполнения решений; демократия внутри группы как способ самоорганизации ее членов

полное отсутствие предписаний лидера

Критика и

санкции по

отношению

к деятельности каждого члена группы

лидер обладает воз­можностью жестокой критики и очень строгих санкций по отношению к подчиненным; обратная связь запрещена степень свободы; отдельного инди­вида стремится к нулю: отношение к члену группы зависит не от результата работы, а от лидера

«объективное» отно­шение к деятельности каждого члена группы в зависимости от кон­кретного результата работы

полная спонтанность в реакциях лидера на деятельность своих ведомых, непрогнозируемая возможность осуществления неопределенных санкций

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 лидерства с использованием всего лишь четырех основных переменных:

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.

Схематически модель лидерства в зависимости от иерархии изображена в таблице 2.

Таблица 2

Иерархические уровни и модели лидерства

Иерархический уровень в структурной системе

Процесс лидерства

Соответствующая ориентация на задачу

Соответствующая социально-эмоциональная ориентация

Низший

администрация в рамках существующей структуры

(а) техническая экспертиза,

(б) знание правил

забота о равенстве подчиненных

Средний

расширение, дополнение структуры

(а) понимание организационных проблем,

(6) оценка возможности сделки

навыки первичных и вторичных отношений в группе

Высший эшелон

изменение структуры, формулирование и проведение новой политики

(а) системная перспектива,

(б) оригинальность и изобретательность

харизма:

(а) символическая, (б) авторитарная, (в) функциональная

Изучив различные типологии лидерства, М. Германн выделила четыре основных образа лидера:

1} «Дудочник в пестром костюме» («настоящий герой»). Как сказочный дудочник, который выгнал крыс из одного немецкого городка, такой лидер ставит цели, определяет направление и, используя обещания, завораживает последователей. На нем лежит ответственность за то, что и как происходит. 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» — он в состоянии понять, что нужно людям и предложить помощь в достижении этого. Чуткость к нуждам и желаниям людей не менее важна, чем способность убедить их в своих способностях им помочь. Этому образу лидера соответствуют «трансдейственная» теория и теория обмена.

3) «Марионетка» — при таком варианте лидерства группа задает направление и придает силы политику. 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.

Одна из любопытных попыток такого подхода — культурологическая теория А.Вилдавского. Согласно данному исследователю, лидерство — это функция политического реж-има и, соответственно, политической культуры этого режима. Следовательно, тип лидерства зависит от политического режима. А.Вилдавский выделяет 9 типов режимов, из которых четыре являются основными, а остальные обладают смешанными характеристиками (см. таблицу 3).

Таблица 3

Типы политических режимов, культур и лидерства

1. Режим: авторитаризм

Культура: фатализм

Лидерство: деспотическое, неограниченное, продолжительное

2. Режим: коллективизм

Культура: иерархия

Лидерство: позиционное, ограниченное по сфере, продолжительное во времени

3. Режим: индивидуализм

Культура: рынок

Лидерство: метеорное, ограниченное и непродолжительное

4. Режим: эгалитаризм

Культура: справедливость

Лидерство: харизматическое, неограниченное, непродолжительное

Как видно, при первом, авторитарном режиме, лидерство продолжительное и всеохватывающее. Когда ведомые — фаталисты, лидерство неизбежно приобретает исключительный характер. При втором режиме, коллективизма, где царит иерархия, лидерство будет автократическим по характеру, но позиционным по положению: полномочия лидера определяются его ме­стом в служебной иерархии. Третий режим, индивидуализм, по определению не нуждается в лидерах, так как рынок признает только права собственности. Индивидуалисты не верят в лидеров, они верят в результаты. Поэтому, даже если лидер появится, то это будет исключительно «нужный человек в нужном месте и в нужное время» — для решения определенных краткосрочных задач. Четвертый режим, эгалитаризм, единственный из всех режимов, где может появиться лидер-харизматик.

Первый и второй режимы являются про-лидерскими, третий и четвертый — антилидерскими, причем во втором и третьем режимах спрос на лидерство пропорционален поддержке лидера (во втором — на высоком уровне, в третьем — на низком). При первом режиме наблюдается несоответствие между слишком малым спросом и слишком большой поддержкой; при четвер­том — наоборот, спрос превышает поддержку.

Последнее, на что хотелось обратить внимание — типология лидеров В.Д. Джоунса. Автор считает, что взаимодействие рынка и демократии порождает ограниченное число вариантов лидерства — всего четыре:

1) лидер-«делегат» — зависит от экономических элит и подотчетен избирателям. Это происходит, когда избиратели согласны с позицией экономических элит. Делегат рассматривает экономические изменения через призму своих последователей;

2) лидер-«доверенное лицо» — подотчетен своим избирателям, но свободен от контроля со стороны экономических элит. Такой лидер занимается в основном экономическими изменениями, которые не обязательно являются требованиями избирателей, но в принципе отвечают их интересам;

3) лидер-«лакей» — контролируется исключительно экономическими элитами и неподотчетен избирателям. Практически, исключительно обслуживает интересы экономических элит;

4) лидер-«предприниматель» —независим от экономических элит, неподотчетен избирателям. Практически независим, работает только на самого себя.

Так выглядят основные современные представления о феномене лидерства, а в целом, так предстает перед читателем обобщенный анализ лидерства как специфического феномена, возникающего при взаимодействии лидера и ведомых, на стыке двух проблем: политической психологии отдельной личности (лидера) и политической психологии групп, малых и больших.

NB

Феномен лидерства представляет собой особую проблему в политической психологии. Феномен лидерства — это «человеческое измерение» важнейшей проблемы всей политической науки и практики — проблемы власти. С одной стороны, власть в политико-психологическом измерении — это способность властвующих («верхов») заставить себе подчиняться, то есть некоторая потенция лидера, политического института или режима. С другой стороны, власть в том же самом политико-психологическом измерении — это готовность «низов» подчиняться «верхам». Так возникают две стороны одной медали феномена лидерства: способность «верхов» и готовность «низов». И каков «удельный вес» каждого из этих компонентов, зависит от многих обстоятельств, а точнее, от каждого конкретного случая. Изучение феномена лидерства позволяет рассматривать названные компоненты в единстве и взаимовлиянии.

Среди ранних теорий политического лидерства особое место занимают теории «героев» и «теории черт». Это, прежде всего, коллекционирование тех или иных качеств, свойственных эффективному лидеру, выявленных на примере изучения конкретных политиков. Напротив, теории среды фокусируются на роли социального и др. окружения в эффективном лидерстве. Личностно-ситуационные теории пытаются совместить качества лидера с конкретными особенностями окружения. Теории взаимодействия-ожидания опираются на настроения лидера и ведомых, возникающие при их совместной деятельности. «Гуманистические» теории апеллируют к внутренним потребностям лидера и ведомых. Теории обмена трактуют лидерство как рыночные отношения, в которых каждая сторона преследует свою выгоду. Мотивационные теории опираются на исследования побудительных сил, определяющих поведение лидера и ведомых.

Основная цель изучения лидерства — выделение обобщенных типов лидеров и построение прикладных типологий лидерства. Образцом создания общих типологий до сих пор является подход М. Вебера, выделившего три основных типа лидерства: традиционное, бюрократическое и харизматическое.

Политико-психологические типологии лидерства отличаются значительным разнообразием. Психопатологическая типология Г. Лассуэлла разделяет лидеров на «агитаторов», «администраторов» и «теоретиков». Типология политических типов Д.Рисмана — на «безразличных», «морализаторов» и «внутренних наблюдателей». Теория «макиавеллистской личности» с помощью М-шкалы позволяет подсчитать так называемые «Мак-коэффициенты» и разделить лидеров по их величине. Типология президентов Дж.Д, Барбера делит всех президентов США на четыре типа по шкалам «активности-пассивности» и «позитивности-негативности». Типология Д.М. Бернса разделяет «трансформационное» и «трансдейственное» лидерство. Отечественные типологии в основном базируются на внешних наблюдениях за руководителями современной России, а также на ряде эмпирических исследований (например, с помощью теста Люшера).

Современные подходы к проблеме лидерства отличаются интегративностью, стремлением к обобщениям и попытками учесть все множество компонентов лидерства, включая особенности лидера, характеристики ведомых, а также стили и условия их взаимодействия. Наиболее убедительными являются обобщенные конструкции М. Германн и В.Д. Джоунса. М. Германн выделила четыре типа лидеров («дудочник в пестром костюме», «торговец», «марионетка», «пожарник»), сумела уложить в эту типологию практически все предшествующие теории лидерства. В.Д. Джоунс, выделив четыре своих типа («делегат», «доверенное лицо», «лакей», «предпршгиматель») сумел объяснить с их помощью взаимоотношения не только лидеров и ведомых, но и влиятельных элитных «групп интересов», исполняющих роль «теневых политиков».