# Ольшанский Д. Основы политической психологии.

# Учебное пособие для вузов

# Глава 5. ПОЛИТИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА

Феномен лидерства как особая проблема политической психологии. Феномен лидерства как «человеческое измерение» проблемы власти.

Ранние теории политического лидерства. Теории «героев» и «теории черт». Теории среды. Личностно-ситуационные теории. Теории взаимодействия-ожидания. «Гуманистические» теории. Теории обмена. Мотивационные теории.

Общие типологии и типы лидерства.

Политико-психологические типологии лидерства. Психопатологическая типология Г. Лассуэлла. Типология политических типов Д. Рисмана. Теория «макиавеллистской личности». Типология президентов Дж.Д. Барбера. Типология Д.М. Бернса; «трансформационное» и «трансдейственное» лидерство. Отечественные типологии политического лидерства.

Современные подходы к проблеме лидерства. Стили лидерства и психологический климат в группе (авторитарный, демократический и попустительский). Анализ лидерства через четыре переменных Д. Катца. Обобщенные конструкции М. Германн {«дудочник в пестром костюме», «торговец», «марионетка», «пожарник»). Культурологическая теория А. Вилдавского. Типология В.Д. Джоунса.

Феномен лидерства — нечто совершенно особенное в политической психологии. Во-первых, это безусловно одна из наиболее ярких, и потому заметных и ведущих проблем. Если для политической науки в целом главной проблемой является власть, то для политической психологии — конкретное выражение этой власти в том самом «человеческом факторе» политики, который она изучает. Это конкретное выражение имеет две ипостаси. С одной стороны, власть в политико-психологическом измерении — это способность властвующего («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.

Во-вторых, феномен лидерства — наиболее активно изучаемая проблема политической психологии. Именно здесь накоплен основной массив исследований, концепций и попыток теоретического обобщения. Именно здесь наиболее полезно и продуктивно постоянное обращение к истории проблемы, углубленный исторический экскурс в проведенные ранее исследования. В изучении феномена лидерства, в отличие от ряда других разделов политической психологии, пока еще нет «окончательного диагноза», который позволил бы кратко суммировать и обобщить имеющиеся достижения, отбросив заведомо неверные концепции.

В-третьих, это наиболее продуктивная и благодарная для политических психологов проблема. Занятие ею обеспечивает интерес широкой публики и, одновременно, спрос со стороны самих политиков. То есть, одновременно приносит редкое сочетание — и славы, и денег. Все сказанное и объясняет то повышенное внимание, которое проявляется к данной проблеме как во всей науке, так и в данной книге.

### ****РАННИЕ ТЕОРИИ ЛИДЕРСТВА****

Пропустим, по причине чистой описательности и отсутствия серьезного анализа, предысторию изучения феномена лидерства. Попытки его политико-психологического анализа являются достоянием всей письменной истории человечества. Однако до конца XIX — ачала XX веков основные подходы к проблеме лидерства носили сугубо описательный характер. Анализ стал достоянием XX века. Различные теории и теоретики вплотную попытались объяснить природу лидерства и выявить факторы, влияющие на появление этого феномена. В обобщенном виде можно выделить несколько групп подобных теорий http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn1.

### ****Теории «героев» и «теории черт»****

Теории данной группы — из разряда древнейших. Только кратко упомянем некоторые их истоки. Как известно http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn2, значительная часть политико-психологических черт лидерства детерминирована культурой. Древние египтяне приписывали следующие «божественные черты» своему императору: «властное высказывание» в устах, «понимание в сердце», а «язык его — усыпальница справедливости». Гомеровская Илиада раскрыла четыре необходимых, по мнению древних греков, качества: справедливость (Агамемнон), мудрость (Нестор), хитрость (Одиссей), доблесть (Ахилл). Однако модели поведения лидеров и «наборы» лидерских «черт» многократно менялись со временем.

Относительно поздние представители «героической» теории (Т. Карлайл, Е.Е. Дженнингс, Дж. Дауд и др.) рассматривали героев (по их мнению, история — это творение «героев», великих людей) для выделения качеств, «передающихся по наследству» и «способствующих завлечению масс». Возникшая вслед за развитием «героической»? «теория черт» пыталась дать ответ на вопрос, какими же чертами должен обладать лидер как особый тип деятельности. Сторонники этой теории (Л.Л. Бернард, В.В. Бинхам, О. Тэд, С.Е. Килбоурн и др.) считали, что лидером человека делают определенные психологические качества и свойства («черты»). Лидер рассматривался через призму ряда факторов. Во-первых, «способности» — умственные, вербальные т.д. Во-вторых, «достижения» — образование и спорт. В-третьих, «ответственность» — зависимость, инициатива, упорство, желание и т. д. В-четвертых, «участие» — активность, кооперация и т.д. В-пятых, «статус» — социально-экономическое положение, популярность. Наконец, в-шестых, «ситуативные черты» личности.

Отметим основные качества, необходимые лидеру в рамках этого подхода:

•  сильное стремление к ответственности и завершению дела;

•  энергия и упорство в достижении цели; рискованность и оригинальность в решении проблем;

•  инициативность;

•  самоуверенность;

•  способность влиять на поведение окружающих, структурировать социальные взаимоотношения;

•  желание принять «на себя» все последствия действий и решений;

•  способность противостоять фрустрации и распаду группы.

Любопытно, что комплексное исследование лидерского поведения, предпринятое в прикладных целях в Госдепартаменте США в 1979 г . показало, что наиболее важные черты современного политического лидера — это неформальные организаторские навыки, избегание бюрократических подходов, терпимость к фрустрации, прямота суждений, способность выслушать чужое мнение, энергичность, ресурс роста и юмор. Забавно, что интеллектуальные способности не считаются решающими для лидера.

М. Вебер считал, что «три качества являются для политика решающими: страсть, чувство ответственности и глазомер... Страсть в смысле ориентации на существо дела, страстной самоотдачи делу... Глазомер способный с внутренней собранностью и спокойствием поддаться воздействию реальностей... требуется дистанция по отношению к вещам и людям... Проблема состоит в том, чтобы втиснуть в одну и ту же душу и жаркую страсть и холодный глазомер» http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn3.

Впрочем, теории «героев» и «черт» продолжают итожить число своих сторонников и списков необходимых лидерам качеств. В определенной мере, это инерция прежних, описательных подходов. Научное же изучение феномена пошло дальше.

### ****Теории среды****

Основное положение теорий среды гласит: лидерство является функцией окружения, т.е. определенного времени, места и обстоятельств, в том числе культурных. Эта теория полностью игнорировала индивидуальные различия людей, приписывая их требованиям среды. Так, по Е.С. Богардусу, тип лидерства в группе зависит от природы группы и проблем, которые ей предстоит решать.

В.Е. Хоккинг предположил, что лидерство — функция группы, которая передается лидеру, только когда группа желает следовать выдвинутой им программе. Х.С. Персон выдвинул две гипотезы:

•  каждая ситуация определяет как качества лидера, так и самого лидера;

•  качества индивида, которые определяются ситуацией как лидерские качества, являются результатом предыдущих лидерских ситуаций.

В свое время Дж. Шнейдер с удивлением обнаружил, что количество военных лидеров в Англии было прямо пропорционально количеству военных конфликтов, в которых участвовала страна. Это стало наиболее яркой иллюстрацией справедливости теорий среды. Для оценки ее сути воспользуемся высказыванием А.Дж. Мэрфи: ситуация вызывает лидера, который и должен стать инструментом разрешения проблемы.

### ****Личностно-ситуационные теории****

Эта группа теорий является симбиозом двух предыдущих: в ее рамках одновременно рассматриваются и психологические черты лидера, и условия, в которых происходит процесс лидерства. Так, по мнению С.М. Казе, лидерство генерируется тремя факторами: личностными качествами, группой последователей и событием (например, проблемой, которую решает группа).

P.M. Стогдил и С.М. Шартл предложили описывать лидерство через такие понятия как «статус», «взаимодействие», «сознание» и «поведение» индивидов по отношению к другим членам организованной группы. Таким образом, в рамках этой теории лидерство рассматривается скорее как система отношений людей, а не как характеристика изолированного индивида.

X. Герт и С.В. Миллз считали, что для понимания феномена лидерства надо уделять специальное внимание таким факторам, как черты и мотивы лидера, его общественный имидж, мотивы его последователей, черты лидерской роли и институциональный контекст,

Таким образом, в разных вариантах теории данной группы пытались преодолеть ограничения и расширить достоинства предыдущих подходов.

### ****Теории взаимодействия-ожидания****

Согласно взглядам Дж.С. Хоманса и Дж.К. Хемфилда, теория лидерства должна рассматривать три основные переменные: действие, взаимодействие и настроения. Это предполагает, что усиление взаимодействия и участие в совместной деятельности связано с усилением чувства взаимной симпатии, и с внесением большей определенности в групповые нормы. Лидер в этой теории определяется как инициатор взаимодействия.

Например, теория «усиления ожиданий» Р. Стогдилла основана на следующем утверждении: у членов группы в процессе взаимодействия усиливаются ожидания того, что каждый из них будет продолжать действовать соответствующим образом. Роль индивида определяется взаимными ожиданиями и, если его действия совпадают с ожиданиями группы, ему разрешается к ней присоединиться, т.е. его допускают («принимают») в группу. Лидерский потенциал человека зависит от его возможности инициировать взаимодействие и ожидания.

Согласно теории «целевого поведения» (path-goal theory — М.Г. Эванс), степень проявления внимания лидером определяет осознание последователями будущего поощрения, а степень инициирования структуры лидером определяет осознание подчиненными того, какое именно поведение будет поощрено. Близкая к ней «Мотивационная теория» (Р.Л. Хау, Б.Т. Басе) понимала лидерство как попытку изменения поведения членов группы через изменение их мотивации. Ф.Е. Фидлер считал, что «лидерское поведение» зависит от требований конкретной ситуации. Например, «ориентированный на работу» лидер будет эффективным в крайних ситуациях (слишком легкая или слишком тяжелая работа). Лидер же, ориентированный «на взаимоотношения», обычно эффективен при решении «умеренных», как бы «промежуточных» проблем.

Группа теорий, получивших название «гуманистических», во главу угла ставила развитие эффективной организации. По мнению представителей этой теории, человек по природе своей — «существо мотивированное», а организация по своей природе всегда структурирована и контролируема. Главной функцией лидерства является модификация организации с целью обеспечения свободы индивидов для реализации их мотивационного потенциала и удовлетворения своих нужд— однако, при одновременном достижении целей организации.

Д. МакГрегор разработал две теории организующего лидерства. Во-первых, это так называемая теория X, основанная на предположении, что индивиды обычно пассивны, противостоят нуждам организации и, следовательно, необходимо направлять и мотивировать их. Во-вторых, он предложил теорию Y, основанную на предположении, что люди уже обладают мотивацией и стремятся к ответственности, поэтому необходимо так их организовать и направлять, чтобы они одновременно реализовывали и свои цели, и цели организации.

С. Аргирис также указывал на наличие конфликта между организацией и индивидом. По его мнению, природа организации предполагает структурирование ролей членов и контроль за исполнением ими своих обязательств. В природе человека заложено стремление к самореализации через проявление инициативы и ответственности. Эффективное лидерство должно принимать это во внимание и опираться на эти качества.

Р. Ликерт считал, что лидерство — процесс относительный, и лидер должен принимать во внимание ожидания, ценности, межличностные навыки подчиненных. Лидер должен дать подчиненным понять, что организационный процесс направлен на их пользу, так как обеспечивает им свободу для ответственного и инициативного принятия решений.

В рамках данной теории, P.P. Блайк и Дж.С. Моутон сумели изобразить лидерство графически: по оси абсцисс — заботу об индивидах, по оси ординат — заботу о результате. Чем выше эти два коэффициента, тем больше развиты отношения доверия и уважения в организации.

В целом же, отметив условную «гуманистичность» данных теорий, сделаем вывод о том, что это был все-таки шаг вперед по сравнению с предшественниками. Более того: нам еще придется вернуться к гуманистическим трактовкам лидерства, но несколько позднее.

### ****Теории обмена****

Представители данной теории (Дж.С. Хоманс, Дж.С. Марч, Х.А. Саймон, Х.Х. Келлиидр.) исходили и до сих пор исходят из того, что общественные отношения представляют собой форму особого обмена, в ходе которого члены группы вносят определенный вклад и получают некий «доход». Взаимодействие продолжается до тех пор, пока все участники находят такой обмен взаимовыгодным. Т.О. Джакобс сформулировал свой вариант теории обмена следующим образом: группа предоставляет лидеру статус и уважение в обмен на его необычные способности достижения цели. Процесс обмена сложно организован, он включает многочисленные системы «кредитования» и сложные «выплаты».

Данная группа теорий, будучи супер-рационалистичной, отражает, безусловно, лишь одну из сторон феномена лидерства. Однако ее влияние в современной политической психологии значительно, как и, шире, влияние рациональной психологии вообще. Обобщенно говоря, вся история изучения феномена лидерства привела к тому, что воцарились два суперподхода: рационалистический и гуманистический. Последний опирается на углубленный анализ лично-стно-психологических корней данного феномена.

### ****Мотивационные теории****

Согласно В.Ф. Стоуну http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn4, мотив — это своеобразная выученная «навязчивая идея», основанная на внутренней потребности компетентно обращаться с окружающей средой. Независимо от первоначальной потребности (власть, престиж, самовыражение), мотивация зависит от осознаваемых человеком возможностей. Естественно, слишком сильная мотивация может исказить восприятие. Например, слишком сильно мотивированный кандидат, объективно имеющий мало шансов на успех, может быть слепо уверен в своей победе. Однако, чаще всего индивид выставляет свою кандидатуру, когда осознает, что у него есть вероятность победить, достаточно навыков и серьезная поддержка. Как заметил Д. Шлезингер, «амбиции часто развиваются в специфической ситуации как ответная реакция на возможности, открывающиеся политику» http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn5. «Теория амбиций» предполагает рациональную оценку ситуации. Дж. Штерн предложил следующую формулу мотивации:

**МОТИВАЦИЯ = f (МОТИВ х ОЖИДАНИЕ х СТИМУЛ)**

Это означает, что амбиции кандидата представляют собой функцию его личных мотивов (власть, успех, уважение), его ожиданий относительно занятия должности и «ценности приза». Ожидания индивида определяются его отношением к политической системе, будущим возможностям как политика, оценкой собственных способностей и вероятной поддержкой. Другими словами, будущие престиж, власть и зарплата определяют амбиции политика.

Мотивация же, по Дж. Аткинсону, подразделяется на два типа: с одной стороны, мотивация успеха (My), с другой же — мотивация избегания неудачи (Мн). Используя язык формул, можно записать:

**My = f (My х Оу х Су)**

**Мн = f (Мн х Он х Сн)**

То есть, уровень удовлетворения в случае успеха и степень унижения в случае поражения зависят от субъективных ожиданий индивида относительно возможных последствий как того, так и другого. В случае, если в мотивационной модели индивида **Мн** превышает **Му** , индивид выбирает либо ситуацию со стопроцентным успехом, либо очень рискованные предприятия (для легкого оправдания своего провала). Если **Мн** равна **Му** , то результативная мотивация равна нулю, она практически отсутствует. И, наконец, чем больше **Му** по сравнению с **Мн** , тем выше субъективная вероятность успеха, так как относительная сила мотивации влияет на эту вероятность и смещает ее вверх. Беспокойство относительно провала тем сильнее, чем дальше возможность успеха от границы 50:50.

Итак, для лидерства важен мотив плюс возможность его реализации, так как мотив без такой возможности равен движению без направления. Известный сторонник гуманистической психологии А.М. Маслоу http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn6в своей теории иерархических потребностей писал, что корни лидерства возникают в процессе трансформации человеческих желаний (мотивы, исходящие из чувств) в потребности, социальные стремления, коллективные ожидания и политические требования, т.е. в мотивы, зависящие от среды. В иерархии потребностей на низшем уровне находятся физиологические потребности, выше — обеспечение безопасности, потом — аффективные потребности. Фрустрация низших потребностей увеличивает мотивацию для их удовлетворения. Задача лидерства —предотвращение фрустрации, апатии, неврозов и других форм «общественных расстройств» через трансформацию потребностей граждан в социально-продуктивном направлении. Лидеры как бы конвертируют надежды и стремления в санкционированные ожидания. Цепочка контролируемого лидером состояния ведомых такова: желания и потребности > надежды и ожидания > требования. Затем — политические действия.

Что касается самого лидера, то А. Маслоу различал два типа властных потребностей: а) потребность в силе, достижениях, автономности и свободе, и б) потребность в доминировании, репутации, престиже, успехе, статусе и т. д. Большинство исследователей придерживается мнения, что стремление удовлетворить одну потребность — в доминировании — является основным властным мотивом. Д.М. Бернс считает, что главный элемент политических амбиций — потребность в уважении (одновременно, в высокой самооценке и высокой оценке других). Все «великие люди» демонстрировали наличие этой потребности. Наглядным примером является лидер с ущербной самооценкой (В. Вильсон, по 3. Фрейду). По мнению Д.М. Бернса, стремление к уважению — это не патология, а лишь повышенная потребность в самоактуализации. Самоактуализаторы — это и есть потенциальные лидеры.

### ****СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ: ОБЩИЕ ТИПОЛОГИИ И ТИПЫ ЛИДЕРСТВА****

В современной науке существует множество попыток выделить какие-то типы и построить какие-либо типологии лидерства. Вначале кратко рассмотрим основные типологии первой половины XX века, так как именно они заложили основу для современных классификаций как лидеров, так и стилей лидерства, так и всего феномена лидерства в целом http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn7, а потом остановимся на политико-психологических типологиях.

Одним из первых Е.С. Богардус выделил следующие типы:

•  автократический (в сильной организации),

•  демократический (представитель интересов группы),

•  исполнительный (в состоянии выполнить какую-либо работу),

•  рефлексивно-интеллектуальный (неспособный руководить большой группой).

Чуть позже, Ф.С. Бартлетт классифицировал лидеров несколько по-другому:

•  институциональный тип (лидер вследствие престижа занимаемой позиции),

•  доминирующий (получает и сохраняет свою позицию с помощью силы и влияния),

•  убеждающий (оказывает влияние на настроения подчиненных и побуждает их к действиям).

Затем С.С. Кичело выделил особый тип «лидера без офиса» и назвал его «пророком». Пророки выходят на авансцену истории в смутные времена и, вызывая поддержку ведомых, становятся символами инициированного ими самими движения.

Ф. Редл считал, что институциональные и эмоциональные групповые процессы могут происходить только вокруг девяти типов личностей. В его терминологии, это «патриарх», «лидер», «тиран», «объект любви», «объект агрессии», «организатор», «искуситель», «герой» и «пример для подражания» (причем как позитивный, так и негативный).

Дж.В. Гетцель и Е.Г. Губа подразделяли:

•  «законодательное (nomothetic) лидерство», когда роли и ожидания определяют нормативные измерения деятельности в общественных системах,

•  «идеографическое лидерство», при котором потребности и предрасположенности индивидов определяют личностные измерения групповой деятельности;

•  «синтетическое лидерство», примиряющее конфликтующие стороны.

В. Белл, Р.Дж. Хилл и С.В. Миллз рассматривали следующие типы лидеров:

1) «формальный» (на официальных постах);

2) «известный» (считается влиятельным в обществе);

3) «влиятельный» (реально оказывающий влияние);

4) «общественный» (активно участвующий в самодеятельных организациях).

М. Конвей наблюдал лидеров толпы и выделил три лидерские роли. http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn8Во-первых, это вожак (стремящийся «пасти» толпу, находящуюся в гипнотическом экстазе, и вести ее за собой по избранной им дороге — например, Наполеон). Во-вторых, представитель толпы (выражает известные устоявшиеся «правильные» мнения народа — например, Т. Рузвельт). В-третьих, толкователь мнений (стремится артикулировать то, что смутно чувствует толпа, ее скрытые страхи и переживания).

Конечно же, нельзя забывать и типологию политических лидеров М. Вебера. Поскольку она наиболее известна, остановимся лишь на трех выделявшихся им идеальных типах лидерской легитимности http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn9:

а) легальная легитимность , имеющая под собой рациональную основу, проявляющуюся в вере в легальность нормативных правил и в право лидера, получившего свое место при этих правилах. При такой легитимности подчинение является следствием легально установленного обезличенного порядка и не выходит за формальные рамки власти организации. Это власть поста, «кресла», которое занимает человек. Это «бюрократический» тип и, соответственно, стиль лидерства. Люди подчиняются бюрократу потому, что чувствуют себя бессильными перед огромным числом атрибутов власти, которыми он окружает себя;

б) традиционная легитимность , основа которой предполагает укоренившуюся веру в святость древних традиций и легитимность статуса правителей. Подчинение в этом случае является проявлением личной преданности и определяется рамками привычных обязанностей. Это «традиционный» тип и, соответственно, стиль лидерства. Это власть монарха, получающего ее по традиции, как бы автоматически, независимо от собственных качеств и проводимой им политики;

в) харизматическая легитимность , аффективная основа которой ведет к специфической преданности и исключительной святости, героизму и образцовому характеру индивида, нормативным образцам и отстаиваемому им порядку. «Харизма» — это тот стяг, знамя, хоругвь, которую несет в руках человек, возглавляющий какое-то массовое шествие людей. Подчинение лидеру основывается на личном доверии и определяется рамками представления индивида о ха-ризме. Подчиняясь, люди идут не столько за человеком, сколько за харизмой, которая осеняет его своим влиянием и авторитетом. Власть харизматического лидера — это власть символа и, одновременно, того момента, когда этот символ поднят над толпой. Это власть человека яркого, как то же самое знамя, но такая яркость идет не столько от человека, сколько от идущих за ним масс, наделяющих своей любовью и его, и несомое им знамя. Такая власть фанатична, но ситуативна: изменится ситуация, наступит иной момент, и такой лидер может быстро поблекнуть, утратить свое влияние.

Обычно принято выделять две главные составляющие харизмы. http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn10Во-первых, это удаленность от подчиненных (влияние возрастает пропорционально дистанции). Во-вторых, наличие чего-то необычного, что порождает эмоциональное возбуждение последователей. Подчеркнем, что к такому лидеру нет равнодушных: его или любят или ненавидят. Со времен М.Вебера, разделяются три варианта харизмы http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn11:

•  харизма как символическое решение внутренних проблем;

•  как защита от чужой власти через агрессию;

•  как приписывание лидеру атрибутов, способствующих удовлетворению своих интересов.

Таким образом, из приведенного краткого обзора видно: в первой половине XX века типологии классифицировали лидеров одновременно как по выполняемой функции (представитель, исполнитель), так и по стилю лидерства (доминирующий — демократический). Более современные теории, в основном, изучают авторитарный и демократический стили, чаще называя их по-другому: «ориентированный на задачу» и «ориентированный наличность».

### ****ПОЛИТИКО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТИПОЛОГИИ****

**Психопатологическая типология Г. Лассуэлла**

Согласно данной типологии, в зависимости от функции, которую выполняет или стремится выполнять тот или иной политический тип, различаются такие типы как «агитатор», «администратор» и «теоретик», а также их различные комбинации. Г. Лассуэлл рассматривал направление движения бессознательных факторов в критических ситуациях развития карьеры каждого из этих типов, а также их роль в становлении определенных политических типов.

Так, основная функция «агитаторов» http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn12— распространение своей агитации и общение с гражданами. Они ценят риторику, вербальные формулы, жесты и частое, ритуализированное повторение принципов. Они живут ради того, чтобы быть замеченными, чтобы Провоцировать и унижать оппонентов, а чисто администраторские функции вызывают у них фрустрацию, Это недисциплинированные и часто сварливые политики с ярко выраженным энтузиазмом, которые возбуждают публику призывами, многократными заклинаниями и, подчас, даже бранью. Для них имеет ценность эмоциональный отклик аудитории.

С психоаналитической точки зрения, считал Г. Лассуэлл, такие «агитаторы» являются выраженными нарциссами (хотя их нарциссизм примитивен), их либидо оборачивается на собственное Я и Я-подобные объекты, что ведет к появлению гомосексуальных наклонностей, которые проецируются на абстрактные объекты. В прошлом это — образцовые дети, застенчиво подавлявшие негативные эмоции. Однако такой «репрессированный садизм», не находя выхода в близком окружении, переносился на общество. Жажда самовыражения в устной либо письменной форме (отсюда одна из классификаций «агитаторов»: «ораторы» — «плагиаторы») представляет собой способ удовлетворения внутренних эмоциональных потребностей. Так, «ораторы» обычно отличаются подавлением негативных эмоций и частым плутовством в детстве.

«Администраторы», в отличие от «агитаторов», проектируют свои аффекты на менее отдаленные и абстрактные объекты и фокусируют внимание на манипуляции определенной группой, демонстрируя беспристрастный безличностный интерес к задачам организации. Им чужды абстракции, так как они не нуждались в них ранее, для разрешения своих эмоциональных проблем. Их нельзя назвать безаффектными, они просто более хладнокровны и аффективно сбалансированы.

Г. Лассуэлл выделял два подтипа «администраторов». Первый подтип характеризуется выраженной энергией и воображением, что внешне приближает его к агитаторам. Однако в центре его внимания находятся определенные индивиды, они переносят свои аффекты на менее общие объекты и не стремятся «вывести из себя» большое количество граждан. Они привязаны к своему окружению и пытаются координировать его действия. Неспособность к достижению абстрактных объектов является следствием чрезмерной занятости конкретными индивидами в кругу семьи и трудностями в определении там роли своего «Я». Второй подтип представляет собой чрезмерно щепетильного и «совестливого» лидера, чья любовь к рутине и деталям, страсть к точности, одновременно, сохраняют целостность и развивают отчуждение окружения. «Администраторы» этого типа не имели серьезных потрясений в ходе развития личности, не имели сверх-репрессированных эмоций, так как либо сублимировали их, либо выражали их в кругу семьи. Их щепетильность — не что иное, как попытка продемонстрировать свою силу.

«Теоретиков» (экспертов и идеологов) привлекают отдаленные и высоко рационализированные цели. В отличие от «агитатора», избирающего для атаки близкие цели, «теоретики» стремятся к абстракции и грандиозности. Рассмотрение различных идей часто является для «теоретиков» самоцелью, что несколько отдаляет их от ведомых. «Теоретику» абстракции необходимы для разрешения собственных эмоциональных проблем. В отличие от «администраторов», теоретики страдают при отсутствии аффектов, так как пережили много фрустраций в процессе своего развития. Интеллектуализация — ответ теоретиков на собственные когда-то нерешенные эмоциональные проблемы.

Согласно Г. Лассуэллу, на политическое развитие оказывает влияние характер политика. Он выделял два основных типа: http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn13«принудительный» и «драматизирующий», а также подтип — «беспристрастный». Для индивида с «принудительным» характером свойственны жесткие отношения, однообразие, монотонность самопрезентации, десубъективизация ситуации, отрицание новизны и другие качества «бюрократа»-администратора. «Драматизирующий» характер, с его склонностями к самолюбованию, провокациям, флирту и т. п. (в ход идут любые средства для завоевания других) представляет собой полную противоположность «принудительному» характеру и является основой для развития «агитатора» как политического типа. Индивиды с «беспристрастным» характером, отличающиеся отсутствием ярких эмоциональных состояний, могут превратиться, по Г. Лассуэллу, как в прекрасных судей, дипломатов и т. д., так и, к сожалению, в отъявленных негодяев.

**Типология политических типов Д. Рисмана**

Д. Рисман различал три типа обществ и, соответственно, три типа социальных характеров — по его мнению, характер определяется обществом. http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn14Трем социальным характерам соответствуют три типа политических личностей. Традиционной направленности общества соответствует «безразличный тип» — человек, у которого либо нет никакого отношения к политике, либо его низкая мобильность, отсутствие ориентации, или что-то еще заставляет остерегаться политики как таковой. Типичный взгляд «безразличных»: политикой должен заниматься кто-то другой. Они не стремятся к власти, не чувствуют личной ответственности за политику и редко переживают ощущение вины или фрустрации из-за политики. Эти люди сохранили иммунитет, своего рода девственность в политике.

«Морализатор» («вовнутрь-направленный характер») — лидер, нарушающий общепринятые правила подавления эмоций. Его поведение характеризуется сильными аффектами и низкой компетенцией. Это или идеалист со склонностью к самосовершенствованию, стремящийся к совершенству и людей, и институтов, или же пессимист, направленный не на достижение лучшего, но на предотвращение худшего. Д. Рисман различал два типа «морализаторов»: «негодующих» и «энтузиастов». В обоих случаях политические эмоции перевешивают политический ум, однако эмоции «негодующего» намного мрачнее «энтузиаста». Чрезмерный энтузиазм «морализатора» препятствует эффективной работе, а слишком сильные эмоции — правильному восприятию ситуации, что приводит к зашоренному («тоннельному») видению мира.

«Внутренний наблюдатель» finside-dopester, «направленный на других») — либо неэмоциональный, либо контролирующий свои эмоции человек, использующий политику для развлечения и выгоды. Его не интересуют определенные вопросы и цели. Он больше занят манипулированием других. Типичная для него точка зрения: «если я ничего не могу сделать для изменения политики, мне остается только понимать ее». Это реалист, который стремится быть «внутри политики» и, раз он не может изменить политиков, он манипулирует ими. При этом он старается быть похожим на них, так как не хочет, чтобы его принимали за плохо информированного политического изгоя.

Три описанных выше социальных характера и соответствующие политические типы являются так называемыми «приспособленными» типами. Это — «нормальные» типы, чей характер приспосабливается к социальным требованиям, то есть, характер и общество находятся в гармонии. Однако, существуют и отклонения характера (но не поведения) от социальных требований. Во-первых, это «анемический» (плохо приспособленный) характер и, во-вторых, «автономный» характер. «Автономный человек» свободен сам выбирать свои политические предпочтения, так как его сознание не детерминировано ничьими взглядами и не определяется культурой. Такие люди могут подчиняться нормам поведения в обществе (как и «аномичные» типы), однако свободны в решении о необходимости такого подчинения. http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn15Согласно Д. Рисману, «автономный характер» — идеал, который, к сожалению, практически недостижим.

**Теория «макиавеллистской личности»**

По аналогии с F -шкалой авторитарной личности, созданной Т. Адорно, Р. Кристи и Ф. Гайс http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn16построили М-шкалу Макиавеллистской личности (личности человека-манипулятора), модель которой была основана на идеях, высказывавшихся еще Н. Макиавелли. В результате конкретных исследований, были выделены два типа личности: с низким Мак-коэффициентом и с высоким (причем коэффициент не зависит от IQ) Мак-коэффициентом http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn17.

«Высокий Мак»: «синдром хладнокровия» — сопротивление социальному влиянию, ориентация на понимание, инициирование новых структур и контроль над ними.

«Низкий Мак»: «чрезмерная доверчивость» — восприимчивость к социальному влиянию, ориентация на личность, принятие и следование структуре.

Эксперименты показали, что при непосредственном общении «низкие Маки» очень эмоциональны и быстро увлекаются, тогда как «высокие Маки» сохраняют спокойствие и собранность. «Высокие Маки» эффективнее в ситуациях, требующих когнитивной импровизации, в то время как «низкие Маки» — в ситуациях с четко определенными правилами игры. В обобщенном виде можно так охарактеризовать людей с высоким Мак-коэффициентом: спокойствие и отсутствие эмоциональности, ориентация на цель, стремление достигать цели в конкурентной борьбе с другими, холодная рациональность и инициатива. Эмоции окружающих, собственные желания, давление со стороны оставляют «высокого Мака» невозмутимым. Черты личности «высокого Мака» определяются внутренним психологическим процессом; фо-кусированием на точных когнитивных характеристиках ситуации и концентрацией действий на победе. Люди с низким Мак-коэффициентом имеют следующие характеристики: персонализация каждой ситуации, ориентация на индивида, а не на абстрактные цели, частое вмешательство эмоций в рациональную оценку ситуации, зависимость от этих эмоций и от давления со стороны.

В итоге, понятно, что именно «высокие Маки» обычно и являются лидерами. Они в состоянии убедить последователей и направить их действия в русло, нужное для достижения поставленных ими целей.

**Типология президентов Дж. Д. Барбера**

Дж. Д. Барбер в нашумевшей книге «Президентский характер» на основе исторических и биографических материалов рассматривал психологическую структуру личности американских президентов. Получалось, что личность президента состоит из трех основных элементов: http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn18стиль (привычный способ исполнения политических ролей), взгляд на мир (первичные политически релевантные верования, концепция социальной причинности, человеческой природы и основного нравственного конфликта — призма, через которую президент видит мир) и характер (жизненная ориентация). Однако на личность президента влияют как минимум два аспекта политической ситуации: властные отношения (система власти) и так называемый «климат ожиданий» (основные нужды и требования граждан, обращенные к президенту). Дж.Д. Барбер выделял три типа ожиданий: во-первых, люди нуждаются в уверенности, что все будет хорошо, и президент обо всем позаботится; во-вторых, людям нужно ощущение прогресса и динамики и, в-третьих, им необходима президентская легитимность.

Взяв за основу своей теории понятия стиль, взгляд на мир, характер, властные отношения и климат ожиданий, Дж.Д. Барбер различал два измерения: а) активность-пассивность, и б) позитивность-негативность. Что касается активности, то это ответ на вопрос, сколько энергии тратит президент на своем посту (например, Л. Джонсон был похож на человеческий циклон, который, казалось, никогда не отдыхал, а К. Кулидж, наоборот, спал по 11 часов в сутки). Второе измерение относится к отношению и чувствам президента по отношению к политической жизни, его личному удовлетворению. Соединение критериев по этим измерениям дает четыре типа президентского характера. Остановимся подробнее на типах президентского характера:

•  активный-позитивный тип отличается не только большой активностью, но и личным удовлетворением, отражая относительно высокую самооценку и успех в отношениях с окружающей действительностью. Этот тип демонстрирует ориентацию на продуктивность как ценность и способность адаптировать свой стиль под «играющую музыку». Он видит себя в развитии для достижения определенных целей — то есть, тянется к своему имиджу. Он — рационалист, поэтому часто не дооценивает иррациональное в политике;

•  активный-негативный тип характеризуется противоречием между интенсивными попытками и относительно низким эмоциональным вознаграждением за них. Создается впечатление, что человек бежит от тревожности и пытается заменить ее тяжелей работой. Он кажется амбициозным и стремящимся к власти. Он агрессивен по отношению к окружающей действительности, и ему трудно подавлять свои агрессивные чувства. Его Я-имидж неопределенен и непоследователен;

•  пассивный-позитивный тип— послушный, направленный вовне характер, всю жизнь занятый поиском любви в качестве награды за соглашательство и кооперацию. Присутствует противоречие между низкой самооценкой и кажущийся оптимизм. Такой тип помогает смягчить остроту политики, но хрупкость его надежд и зависимость от поддержки окружающих нередко ведут его к разочарованию в политике;

•  пассивный-негативный тип не отличается ни деятельностью, ни наслаждением ею. Чувство долга компенсирует низкую самооценку и ведет его в политику. Такой тип может быть хорошо адаптирован к различным неполитическим ролям, но у него нет ни гибкости, ни опыта для эффективного политического лидерства. Ему свойственна тенденция к уходу, бегству от конфликтов и неопределенностей.

**Типология Д.М. Бернса**

Д.М. Бернс в качестве критерия своей типологии лидерства брал взаимоотношения лидеров и ведомых, то есть, людей с различным властным потенциалом и разной мотивацией. Он различал два типа такого взаимодействия и, соответственно, два типа лидерства: «трансформационное» и «трансдейственное».

«Трансформационное лидерство» http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn19имеет место в случае, когда индивиды в процессе взаимодействия как бы поднимают друг друга на более высокий мотивационный уровень, что отражается как в поведении, так и в этических ожиданиях и лидера, и ведомых. Это — динамичное лидерство, в ходе которого лидер формирует мотивы, ценности и цели ведомых. Они же, в свою очередь, начинают действовать активнее и эффективнее. Лидеры выполняют образовательную функцию, формируя и изменяя мотивы, ценности и цели подчиненных. Процесс такого «трансформационного лидерства» предполагает, что, независимо от возможного первоначального различия интересов, индивиды реально или потенциально объединяются для достижения некой высшей цели, реализация которой требует серьезного изменения и интересов, и поведения как лидера, так и ведомых.

Д.М. Берне различал следующие виды трансформационного лидерства:

а) интеллектуальное — своеобразный аналитико-нормативный ответ на насущные нужды общества. Это лидерство может генерироваться только внутри общества, катализатором же, который конвертирует обобщенные нужды в специфические интеллектуальные идеалы, является конфликт (примеры: Робеспьер, Дж. Мэдисон, В. Вильсон, Ф.Д. Рузвельт);

б) реформаторское — лидерство одновременно «трансдейственное» по процессу и результату (об этом дальше) и «трансформационное» по духу. Это достаточно неблагодарное лидерство, так как типичные реформаторы, в целом, обычно принимают существующие социально-политические структуры и отталкиваются от них, что ведет к компромиссному и инерционному реформированию уже существующих институтов. В конечном итоге, в принципе, «коренные изменения совершаются политиками, чьи политические амбиции преграждаются реформами»;

в) революционное: не будем описывать общеизвестные функции и цели лидеров-революционеров. Остановимся на политико-психологических характеристиках лидерства такого типа. Это абсолютная преданность делу, сильное чувство призвания, обращение к нуждам и ожиданиям масс, драматичный конфликт, идеал переустройства общества в лидерском варианте, «черно-белое» видение мира («вера в ангелов, дьяволов и Спасение») и т. д. Для революции необходим «пророк» а также институциональная поддержка и коллективное лидерство;

г) героическое = харизматическое по М. Веберу. Это лидерство отличается верой в личность лидера независимо от его качеств, опыта и конкретных взглядов. Для него типична уверенностью в способности лидера преодолевать препятствия и разрешать кризисы, готовность делегировать ему власть в кризисное время; прямая массовая поддержка (аплодисменты, письма и т. п.) и отсутствие конфликта между лидером и ведомыми. Люди проектируют свои эмоции, агрессивность, страхи и надежды на социальный объект в поисках хотя бы символического разрешения своих проблем. Индивидам нужен лидер для идентификации с кем-либо более могущественным, чем они, а лидеру нужны ведомые для удовлетворения своих личных мотивов. Именно герои символизируют идеи и персонифицируют движения.

«Героическое лидерство» обычно возникает в кризисные времена, когда на фоне массового политико-психологического отчуждения и социальной атомизации перестают, распадаясь, функционировать институциональные механизмы разрешения конфликтов, власть теряет свою прежнюю легитимность, а прежние традиции резко ослабевают. Эта мысль Бернса аналогична уравнению, приведенному Д. Растоу http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn20:

Л (легитимность) = традиционная Л + рациональная Л + харизматическая Л

Чтобы сумма осталась неизменной, уменьшение одного слагаемого должно компенсироваться возрастанием других: в кризисное время лидеру необходима повышенная харизматическая легитимность.

«Трансдейственное» лидерство возникает в случае, когда один человек проявляет инициативу в контактах с другими с целью обмена ценностями (экономическими, политическими, психологическими и т. д.). Такие отношения напоминают сделку и прекращаются после достижения сторонами необходимых целей, так как лидера и ведомых в таких случаях не объединяют никакие более высокие идеалы http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn21.

Д.М. Берне рассматривал несколько типов подобного лидерства:

а) лидерство мнений, целями которого являются мобилизация мнений через обращение к желаниям и потребностям граждан, агрегация этих мнений и их выражение на выборах;

б) групповое лидерство, осуществляющееся одновременно в интересах и лидера, и группы. В этих случаях лидер помогает группе так осознать свои потребности, формирует ожидания и формулирует требования, что становится лидером даже не конкретной малой группы, а целой группы интересов;

в) партийное лидерство, при котором лидер стремится мобилизовать определенные социальные, экономические и психологические ресурсы для удовлетворения требований своих ведомых. Такое лидерство является «трансдейственным», но в нем заложен и серьезный «трансформационный» потенциал;

г) законодательное лидерство, которое выполняет функции своеобразного мониторинга, «инициативы трансдействий», разрешения противоречий и как бы сортировки политического «дебета» и «кредита». Д.М. Берне выделяет следующие роли «законодательного типа лидера» (естественно, что это — «чистые» роли, и каждый политик может исполнять несколько таких ролей одновременно):

• идеолог — выступает за доктрины, которые могут быть широко поддержаны в конкретном, определенном округе, или же каким-либо конкретным меньшинством электората;

• трибун — рассматривает себя в качестве представителя жителей своего округа, или же всего населения, и «связующего звена» между правительственными действиями и ожиданиями граждан. «Трибуны» считают себя знатоками и защитниками общественных интересов, нужд и требований;

• карьерист — рассматривает свою карьеру в законодательном органе как самоценность и как ступеньку к более высокому посту;

• парламентарий — выполняет одну или сразу обе следующие роли: а) специалист (эксперт в области парламентских процедур) и б) институционалист (стремящийся к сохранению парламентского института в целом);

• брокер — считает, что он играет «необходимую роль посредника» между антагонистическими законодателями, балансируя интересы всех сторон, усмиряя конфликт и создавая «законодательное единство»;

• верноподданный — доверенное лицо сильной партии;

• генерализаторы (стратеги) — работают над широкой программой, обычно партийной;

• специалисты по политике —- концентрируют свое внимание обычно на одной проблеме;

д) исполнительное лидерство — выделяется в самостоятельный тип, так как не имеет надежной политической и институциональной поддержки, а зависит, в основном, от личности лидера (его таланта, характера, престижа) и бюрократических ресурсов (кадры и бюджет). Если партийные лидеры могут мобилизовать широкую политическую поддержку и активизировать политические настроения в пользу партии, то парламентские лидеры могут опираться на парламент и свои округа, а в арсенале инструментов исполнительных лидеров — обращение к общественному мнению при невозможности его формирования, активизации и направления в нужное русло. Исполнительное лидерство необходимо в кризисных ситуациях, так как оно наиболее эффективно при достижении краткосрочных и конкретных целей.

**Отечественные типологии политического лидерства**

Их немного, однако в последнее время появилась тенденция к увеличению.

**Умозрительные попытки**

Так, основываясь на анализе современной политико-психологической реальности России, исследователи из Петербурга описывают личности политических лидеров, используя медико-психологические и психиатрические термины. http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn22При этом они оговаривают, что речь идет не о «психологических отклонениях», а о своеобразных проявлениях индивидуального политического стиля в экстремальных ситуациях. Называются пять параметров, определяющих стиль политического деятеля. Первый: проявления темперамента, черт характера, своеобразия поведенческих реакций и т. п. Второй: когнитивные процессы (способы принятия решений, работы с информацией, особенности мышления). Третий: подход к управлению. Имеется в виду, что политический лидер всегда представляет себя и как руководитель. Четвертый: личная модель собственного политического лидерства. Пятый: лидер как публичная персона (общение с избирателями и с публикой вообще). Делается вывод о том, что политический стиль и есть совокупность характерных проявлений каждого из этих параметров. Выделяются пять основных таких стилей.

**Параноидальный стиль**

В личностном профиле такого лидера подозрительность, недоверие к другим, сверхчувствительность к скрытым угрозам и мотивам, нередко непредсказуемость, стремление к контролю над другими — либо открыто, либо путем скрытых манипуляций. Лучшие определения для деятеля такого типа — «Хозяин», «Властелин», «Сталин». На когнитивном уровне это отрицание идей, не соответствующих собственным, изоляция от информации, не подтверждающей собственные установки и убеждения; политическое мышление, устроенное по принципу «или мы— или они». Как управленец, такой лидер создает напряженность среди подчиненных. В общении с другими политиками он — манипулятор, «коварный Макиавелли». Подобный стиль часто сопровождается стремлением подавить или унизить других политиков. Это как бы самоцель, безотносительно к стратегии и тактике решения политических задач. Не нужно думать, что такой стиль может быть присущ только тем, кто находится на самой вершине власти. Это может быть и оппозиция — самая неуступчивая, не воспринимающая никаких аргументов, сколачивающая группы или сбивающаяся в группки, чтобы непременно «дружить против кого-то». Существует реальная опасность, что в экстремальной ситуации такой лидер имеет искаженную картину мира, в том числе искаженное подозрениями видение политической ситуации. Подобный стиль может охватывать значительные массы: он заразителен.

**Демонстративный стиль**

Образное обозначение личностного профиля — «Артист». Склонен к самодраматизации (демонстративности), постоянно охвачен страстным желанием привлекать к себе внимание. Самооценка зависима от того, насколько он нравится другим, желанен, любим, принимаем другими. Свойственная ему внушаемость делает его достаточно управляемым: он может оказаться в плену «случайных» обстоятельств. Вовремя подброшенная похвала или, наоборот, неодобрение делают Артиста уязвимым: он часто теряет бдительность в первом случае или самообладание — во втором. В результате, становится практически невозможным последовательное проведение с его помощью сколько-нибудь определенной политической (в частности, партийной) линии. Сиюминутность мотивации поступков (желание получить одобрение, признание, уважение «здесь и сейчас», любой ценой) подчас вынуждает его приносить в жертву не только общественные, но и свои собственные, не только абстрактно-политические, но и даже откровенно личные карьеристские интересы.

Когнитивные особенности Артиста не подходят для конструктивной законотворческой деятельности. Депутаты такого типа, например, с большим трудом концентрируются на деталях и фактах, им сложно фокусировать внимание на конкретных проблемах. В общении с другими политическими деятелями, они проявляют себя как «политиканы» и «торговцы». Именно им часто поручается «красным словцом» расправиться с «родным отцом». Соратники должны помнить, что при развороте Артиста на 180 политических градусов (при сиюминутной потребности или перемене глобальной ориентации) их тоже не минует чаша сия. Яркий пример — В.В. Жириновский.

**Компульсивный стиль**

В личностном профиле — почти навязчивое (компульсивное) стремление все сделать наилучшим образом (так называемый «синдром отличника»}, независимо от наличия времени и поставленных задач. Отсюда — недостаток легкости, раскрепощенности, гибкости в поведении. «Отличник» не способен к спонтанным действиям, он с трудом расслабляется. При знакомстве с когнитивными характеристиками этого стиля становятся более узнаваемы и понятны многие конфликтные ситуации, возникающие в коридорах нынешней власти. «Отличник» чрезмерно озабочен деталями, он мелочен, скрупулезен, догматически подходит к инструкциям и параграфам. Но это вовсе не обязательно зарвавшийся, косный бюрократ. Это может быть честный человек — скажем, принципиальный политик, трудолюбивый чиновник, находящийся во власти своих мыслительных особенностей. Опасности такого политического стиля, изъяны, не столь заметные в повседневной (даже политической) деятельности, особенно ярко проявляются в экстремальных ситуациях с постоянно меняющимися условиями деятельности. «Отличники» в таких ситуациях испытывают дискомфорт: любые отклонения от тщательно спланированной деятельности для них болезненны, совершение ошибки или страх не справиться с чем-то наилучшим образом могут вызвать сомнения, панику, депрессию. Они неуклонно придерживаются однажды сформулированных принципов. Зачастую, в порядке психологической самозащиты, они образуют «когорту несгибаемых», неспособных «поступаться принципами» или хотя бы пойти на мелкие уступки в формулировке, на компромисс в отношениях с политическим противником. Такие полити ки — надежда и опора ведущих лидеров в жестокой политической схватке. Однако и они могут (из «лучших побуждений») внезапно резко менять курс. И тогда — нет яростнее католика, чем бывший протестант.

**Депрессивный стиль**

Политик депрессивного стиля чаще ищет, к кому бы присоединитъся, чтобы быть гарантированным от неудач и получить помощь. Он (назовем его «Сподвижник») восхищается другими лидерами, часто идеализирует отдельных людей и политические движения. Сподвижники могут быть крайне консервативны и неактивны. Как правило, они плетутся в хвосте событий. Их суждения и прогнозы крайне пессимистичны: сегодня «развалится команда», завтра «рухнет экономика», а послезавтра «начнется гражданская война». Отдадим, однако, должное: в условиях нынешней России они подчас недалеки от истины.

**Шизоидный стиль**

Шизоидный политический стиль в чем-то сходен с предыдущим, Но здесь самоустранение, уход от участия в конкретных событиях носят более отчетливый характер. У политиков такого стиля нет желания присоединяться к кому-либо. Лучшее определение для личностного профиля этого стиля — «Одиночка». Такие политики занимают позицию как бы сторонних наблюдателей.

### ****Эмпирические попытки****

Другим примером классификации политических деятелей является исследование В.Ф. Петренко, О.В. Митиной, И.В. Шевчука. http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn23Для классификации и оценки качеств политических деятелей выделяются три главных фактора. Во-первых, популярность (популярный — непопулярный). Фактор популярности включает ряд шкал: способность решать национальные проблемы и конфликты; честность; содействие консолидации общества; способность привести страну к благосостоянию; любовь народа; способность жертвовать своими интересами ради интересов общества; вероятность избрания на высокий пост. Во-вторых, фактор предпочтения свободного рынка или плановой экономики. Он включает шкалы: сторонник свободного рынка, сторонник демократических преобразований, позитивное отношение к религии, сторонник плановой экономики, ставленник мафиозных структур. В-третьих, фактор «сторонник политики сильной руки» — «националист».

Попытку описать различные типы политиков, используя терминологию «пограничных состояний личности», выраженных черт характера и индивидуальных особенностей (истерики, параноики, эгоисты, альтруисты и т. д.) делает М. Глобот, основывая свои описания на рассказах людей, профессионально занимающихся изучением политических персонажей и ситуаций и активно воздействующих на них. http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn24

Известно, что в политику идут люди с ярко выраженными особенностями характера. Например, истерики-артисты (многие из них когда-то пытались играть в театре), параноики (Робеспьер, который отправил на гильотину половину своих соратников), и т. д.. Если параноидальные черты сочетаются с истерическими, получается особый тип, именуемый стерва. «Стерва в штанах» — это политик-интриган. С одной стороны, он очень настойчив и решителен, с другой — демонстративен и подвижен, быстро переходит от эмоционального спада к эмоциональному подъему. В то же время, он очень злопамятен и мстителен.

Еще один пример политико-психологической классификации основан на использовании теста цветовых предпочтений Люшера. На основе экспериментальных данных — ответов населения, политиков как бы «раскрашивают» в разные цвета. Синий — «тревожный». Для таких людей главное — надежность, безопасность, работа в команде. Зеленый — цвет безудержных честолюбцев, настойчивых, с хорошей эмоциональной памятью. Такому человеку стоит подумать, вспомнить о чем-то важном, и он как бы заново подзаряжается этой идеей. Красный — еще более ярко выраженная агрессивность. Желтый — оптимизм, фантазия, независимость. «Желтые» люди быстро остывают к любым привязанностям и начинают ими тяготиться. Необходимое условие для заняли политикой — честолюбие, страсть к самоутверждению. Они могут реализоваться двумя способами: либо через ощущение социальной полезности, либо через чувство превосходства над окружением и подавление других.

Согласно этой теории, в российскую политику в последнее время пришли в основном «зелено-желтые» и «зелено-красные» представители. Именно они осуществили демократические преобразования, хотя М. Горбачев — это своеобразный «парадокс в сине-красных разводах». Он стремился вписать свое имя в историю, но в моменты ответственности неизменно пасовал, в итоге запутался в компромиссах и так и не смог довести дело до конца. В отличие от него, Б. Ельцин как раз психологически был способен «додавить» до конца. Воздействовать на него было можно, но не напрямую, а проективно, подбрасывая заманчивые «пасы». Остальное делала его «зеленая» эмоциональная память.

По данным тех же исследований, общество реагирует на политиков по той же схеме. «Желтые» люди во время выборов рассуждают: «не пойду голосовать, вы сами по себе, я — сам по себе». «Синему» типу нужно хоть маленькое, но гарантированное благополучие. Отсюда ясно, скажем, что политики типа Е. Гайдара чужды «синему» менталитету, потому что предлагают шанс, связанный с риском.

Из предыдущих примеров видно, что большинство современных отечественных типологий строится на основании определенного практического материала, и не имеет в своей основе серьезных аналитических теоретических концепций. Среди немногих исключений — Ю.Б. Милованов, который разработал оригинальную типологию, в основу которой положен философский и психологический анализ.

### ****Лидерство и вождизм****

Для начала, автор разводит понятия «лидер» и «вождь»: необходима их дифференциация, как обозначающих различные явления. Понятно, в частности, что политики развитых демократических государств, политики, действующие в условиях переходных режимов и лидеры оппозиции — это не одно и то же. http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn25

Вождизм — тип властных отношений, основанный наличном господстве и личной преданности носителю верховной власти. Типичен для традиционных или квази-традиционных, идеологизированных, жестко централизованных, нединамичных, авторитарных и тоталитарных обществ. Характеризуется развитой системой неюридических регуляторов поведения и устойчивой закрепленностью социальных ролей. Отождествляет общество с государством и рассматривает его как средство реализации некой идеи, символом которой является вождь (от панисламизма до мирового коммунизма). Закон строится по разрешающему типу (запрещено все, что не разрешено вождем). Нормативы политического поведения создаются иерархией идеологических авторитетов, среди которых высший — вождь. Его власть безгранична и бесконтрольна. Для вождизма типичны иррациональные моменты восприятия политических отношений носителями обыденного сознания. Среди них — харизматизация и атрибутизация вождя, который наделяется необыкновенными способностями (например, знание будущего). После смерти вождь канонизируется, наследники действуют его именем. Внешние проявления вождизма — клиентелизм, непотизм, трайбализм (земляческие связи) как система власти. Политическая система функционирует как иерархия властных кланов-клик с отношениями «клиент — патрон».

Развивается в виде бесконтрольного, тотального господства за счет эксплуатации наиболее архаичных архетипов массового сознания. Его структура заполнена стереотипами, выполняющими регулятивные и идеологически-ориентирующие функции. Это обеспечивает устойчивость вождизма как политического строя — хотя преемники вождя могут часто меняться: помогает складывающийся при вожде мощный, причем сакрализованный и централизованный аппарат власти. Массовое сознание поддерживает вождизм. Опираясь на пиетет перед власть имущими, гражданский конформизм, политическую супер-лояльность, отсутствие осознанной дифференциации политических интересов и согласие с жесткой регламентированностью частной жизни, индивидуальное сознание граждан находится в зачаточном состоянии. Это отличает его от лидерства, опирающегося на осознанные гражданами интересы.

При всей многочисленности интерпретаций термина «лидер» выявляются, как правило, два основных значения. Во-первых, это индивид, обладающий наиболее выраженными «полезными» с точки зрения группы качествами, благодаря которым его деятельность по удовлетворению интереса данного сообщества оказывается наиболее продуктивной. Такой лидер служит своеобразным эталоном, к которому должны стремиться другие. Его влияние основано на психологическом феномене отраженной субъективности, то есть, идеальной представленности в других членах группы.

Во-вторых, лидер — это лицо, за которым сообщество признает право на принятие решений, наиболее значимых с точки зрения группового интереса. Авторитет этого лидера базируется на умении сплотить, объединить других для достижения общей цели. Такое лицо, независимо от стиля лидерства (авторитарного или демократического) регулирует взаимоотношения в группе, отстаивает ее ценности в межгрупповом общении, влияет на формирование общих ценностей (целей) и, в некоторых случаях, символизирует их.

В политической сфере обычно различают лидеров трех уровней.

•  Лидер малой группы лиц, имеющих общие интересы. Он обладает внутригрупповой властью в виде авторитета, который формируется на основе его личных качеств, оцениваемых группой непосредственно, в процессе их совместной деятельности. Различают «делового», «интеллектуального» лидеров и «лидера общения», Для первого характерны организаторские способности, предприимчивость, прагматизм. Авторитет второго опирается на умение решать сложные задачи, находить нестандартные решения, выполнять функции мозгового центра. «Лидеру общения» присущи психологическая комфортность, коммуникабельность, умение снимать напряженность внутри группы.

•  Лидер общественного движения, организации, партии — лицо, с которым конкретные социальные слои (группы) связывают возможность удовлетворения своих интересов (не обязательно адекватно сознаваемых). Он воздействует на общественное мнение как в силу своих личных качеств, так и благодаря тому, что поддерживающая его часть населения находится в состоянии ожидания. Последнее и есть проявление в массовом сознании потребности в лидере, которому часть населения авансирует определенную степень доверия и поддержки. Чем менее конкретизированы цели и задачи общественного движения, тем более значима деятельность лидера.

•  Политический лидер — лицо, действующее в системе властных отношений, в которой лидерство представлено в виде своеобразных социальных институтов (представительных органов, многопартийности, влиятельных общественных организаций), обеспечивающих защиту и баланс интересов различных социальных групп. Личностные характеристики, имеющие принципиальное значение в первом случае, существенное — во втором, на третьем уровне не оказывают решающего влияния на деятельность лидера, которая осуществляется в рамках внешних регуляторов, свойственных конкретной культуре.

Влияние лидеров второго и третьего уровней основано на связи их программы с настроениями, свойственными массовому сознанию. Специфику такой связи составляет использование лидером трех основных образов восприятия. Во-первых, образа-информации— имеющихся у субъекта знаний о власти в обществе (не обязательно истинных), о ее функциях, об интересах «своего» социального слоя. Чем меньше развита политическая культура населения, тем больше стереотипов и предрассудков содержит данный образ. Он наиболее подвержен прямому пропагандистскому воздействию. Во-вторых, образа-значения — личной заинтересованности ведомых в деятельности конкретного лица; через эти образы проводится мысль о том, что именно данный деятель в силу своих личных качеств (даже мнимых) и есть тот человек, который нужен обществу в данный момент. В-третьих, образа потребного будущего, который складывается на основе первых двух, включая ценности, идеалы общественной жизни и т. п. факторы.

Таким образом, по Ю.Е. Миловидову, политическое лидерство — это, в конечном счете, способ осуществления власти, основанный на ненасильственной интеграции социальной активности различных слоев (групп) посредством легитимных механизмов, вокрут выдвигаемой лидером программы (концепции) Решения социальных проблем и задач общественного развития.

1. Лидерство на уровне малой группы, объединенной общими интересами и ставящей политические цели, представляет собой механизм интеграции групповой деятельности, в которой лидер направляет и организует действия группы, предъявляющей к лидеру определенные требования. Это способность принимать решения, брать на себя ответственность и т. д. Такое лидерство предполагает реализацию трех функций:

•  целеполагание — определение группой мотивов деятельности, условий удовлетворения ее интереса, уточнение средств и способов создания подобных условий. В процессе реализации этой функции устанавливается конкретный характер взаимоотношений в группе, т. е. стиль лидерства;

•  идентификация — самоопределение индивидов, членов сообщества, которое включает в себя процесс установления внутригрупповой иерархии (лидеров, звезд, популярных лиц и т. д.);

•  аксиология — формирование системы групповых ценностей, приоритетов, стереотипов поведения.

2. Лидерство на уровне общественных движений, связанных общностью политических интересов, которая основана на одинаковом социальном статусе (а не узко групповых интересах, как в первом случае), представляет собой способ адекватного выражения интересов той части населения, которая поддерживает данного политика. При этом фигура лидера служит символом определенной социальной политики. На этом уровне, к трем вышеназванным функциям добавляются еще две:

•  нормативная (формирование нормативного кодекса — системы регуляторов общественной деятельности, в которой каждая норма предполагает санкцию за ее нарушение);

•  репрезентативная (представление притязаний и потребностей множества разнородных групп в виде общего интереса — формирование психологии социального слоя в ходе сбора мнений, организации дискусси и т. п.).

3. Лидерство на третьем уровне можно охарактеризовать тремя функциями. Во-первых, это интеграция группобой деятельности, руководство тандемом «лидер-команда» и т. д., умение превращать непосредственно воспринимаемые потребности в концептуально осмысленные программы. Во-вторых, координация деятельности властных институтов (суда, парламента, администрации) с принятой в обществе системой аксио-логических нормативов, общественным мнением. В-третьих, выдвижение прагматической программы становится мотивацией практических действий.

Политическое лидерство третьего уровня характерно для небольшого числа государств (в основном, Западной Европы и США). Во многих же регионах Африки, Ближнего Востока, Азии в большинстве случаев лидерство в политике присутствует как личное, едва достигающее второго уровня. При этом оно включено в иную систему власти, где необходимой составляющей оказывается личная преданность руководителю, велико воздействие традиционной культуры на способы осуществления власти. Для характеристики специфики этого политического процесса можно применить термин «вождизм». С одной стороны, это тип властных отношений, основанный на личной преданности персоне, обладающей верховной властью. С другой стороны, это властный институт, свойственный патриархально-родовым обществам, основанный на личном господстве военного или религиозного предводителя. Как тип власти, вождизм особенно характерен для обществ так называемого «исламского типа», в которых право и экономика подчинены идеологии, требующей обязательного участия всего населения в деятельности, направленной на достижение целей, стоящих перед обществом. Вождизму свойственно применение иррациональных моментов в восприятии политических отношений носителями обыденного сознания (харизматизация, атрибутизация вождя, а также многочисленные стереотипы).

Существуют заметные различия между лидерством и вождизмом. Так, использование образцов восприятия для создания политических установок свойственно для каждого носителя. Но в отношениях «вождь-последователи» образ-информация (нерефлексивные представления о власти и свободе), базирующиеся на традиции, служат идеальной основой, на которой строится более или менее упорядоченное множество политических лозунгов с центральной идеей неравных прав на власть и перед властью уже от рождения. Лидер не может существовать без поддержки ведомыми своей программы, поэтому он не заинтересован в полном вытеснении позитивного знания в образах восприятия, так как неадекватность образа служит препятствием в решении практических задач. Вождь опирается на поддержку населением исключительно его личности, лидер — на поддержку программы.

Лидерство и вождизм существуют в разных условиях. Отношения «вождь-последователи» обычно опираются на централизованную и слаборазвитую экономику. Однако они возможны и в развитых государствах в ситуации общенационального кризиса. Вождизм не всегда возможен в чистом виде, однако он всегда требует личной преданности вождю, идеалу, атрибутизации и харизматизации фигуры вождя. Проблема соотношения понятий «лидер» и «вождь» оборачивается проблемой критериев классификации, где содержательная дифференциация осуществлялась бы с соблюдением формальных условий.

Ю.Е. Милованов предлагает матрицу, по которой можно приводить типологизации, классификацию и сравнение лидеров и вождей. В основу положена схема из четырех элементов. Во-первых, это функции лидерства (вождизма) в конкретной системе власти. Во-вторых, «сверхзадача», то есть общественное назначение института, выраженное в определенных принципах (к примеру, система сдержек и противовесов). В-третьих, место и роль в системе власти. Наконец, в-четвертых, субъективные представления лидера (вождя) и его окружения о целях и задачах деятельности. Между первым и вторым элементами существуют жесткая прямая и обратная связи и такое соответствие, когда изменение первого элемента приводит к соответствующему изменению второго, и наоборот. Между третьим и четвертым — прямая и обратная связь: изменение сущностной характеристики третьего приводит к изменению характеристики четвертого. Между первым и третьим — векторная, однонаправленная связь: изменение первого влечет за собой изменение третьего и, соответственно, второй элемент изменяет четвертый. Наконец, между первым и четвертым, а также между вторым и третьим элементами существует опосредованная связь (или связь второстепенных признаков). В зависимости от уровня лидерства, содержание связи между первым и четвертым, т.е. всеми элементами структуры, будет различным, однако характер их остается неизменным, как не меняется и соотношение элементов по значимости между собой.

Эта схема может быть использована в качестве классификационной матрицы в зависимости от того, какой из элементов кладется в основание системы отсчета. Так, например, типологизацию можно осуществлять, взяв за основу пару «функция-сверхзадача», если целью является анализ институтов власти. Так же осуществима классификация в зависимости от целей, которые ставит перед собой политик, если анализируется идеология политических сообществ. К сожалению, однако, почти все подходы, построенные таким образом (классификации по функциям и целям) имеют в качестве недостатков одномерность, взаимоисключение и невозможность сравнения с другими подходами. Впрочем, это общий упрек, который можно отнести практически ко всем современным отечественным исследованиям в данной сфере.

### ****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, http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn26изучая 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** http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn27

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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 http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn28вариант 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 http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn30выделила 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 http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn31. 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 http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftn32. 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».

**Для семинаров и рефератов:**

1. Милованов Ю.Е. Лидер и вождь: опыт типологии. — Ростов-н/Д., 1992.

2. Политология: Энциклопедический словарь. — М., 1993.

3. Christie R., Gets F. Studies in Machiaveliianism. — N.Y.—L., 1970

4. Davies A.F. Skills, outlooks and passions: a psychoanalytic contribution to the study of politics. — Cambridge, 1980.

5. Handbook of political psychology, — San Francisco, 1973.

6. Leadership and politics: new perspectives in political science. — Lawrence, 1989.

7. Political psychology: contemporary problems and issues. — San Francisco, 1986.

8. Stogdill R. Handbook of leadership: a survey of theory and research. — N, Y., 1974.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref1См.: Stogdil l R. Handbook of leadership: a survey of theory and research. — N.Y., 1974 .

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref2Ibid. — P. 82.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref3Вебер М. Избр. произв. — М., 1990. — С. 690—691.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref4Stone W.F. The psychology of politics.— N. Y., 1974.— С. 213—220.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref5Stone W.F. Ibid. — P. 217.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref6Мы даем теорию А. Маслоу в изложении Д.М. Бернса — см. Burns J.M. Leadership. — N. Y., 1978.— Р. 61—118.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref7См.: Stogdill R. Handbook of leadership. — Ch. 4.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref8Dovies A.F. Skills, outlooks and passions: a psychoanalytic con­tribution to the study of politics. — Cambridge, 1980.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref9См.: Weber М. A theory of social and economic organization.- n. Y., 1947.- Part III.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref10Schiffer I. The projected image. // Cultivating leaderships: an approach. – W., 1981. – P. 32-60.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref11Katz D. Handbook of political science. — C. 203—233.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref12См.: Lassweii H.D. Psychopathology and politics. N. Y. I960. - Ch. IV.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref13Lasswell H.D. Power and personality. — N. Y., 1948, — P. 61-62, 88-93.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref14Riesman D. The lonely crowd: a study in the changing amer ican character. — New Haven, 1950.— Ch. 1.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref15Riesman D. Ibid. — Р. 285—306.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref16Christie R., Geis F. Mach i ave l lianism. — N. Y. — L., 1970.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref17Ibid. — P. 285.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref18B a rber J.D. The Presidential character. - N. J., 1972. – Р . 5-11.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref19См.: Burns J.M. Leadership. — N. У., 1978. — Part 3.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref20Rtistow D. A world of nations. — W., 1981. - P.157—158.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref21См.: Burns J.M. Leadership. — Part IV.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref22Коблянская Е., Лабковская Е. Поведение политиков предсказать можно. // Независимая газета. — 1993. — 31 марта.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref23См.: Петренко В.Ф., Митина О.В., Шевчук И.В. Социальное психологическое исследование общественного сознания жителей Казахстана и построение семантического пространства политических партий. // Психологический журнал. — 1993. — Т. 14. — №1.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref24Глобот М. Люди, в общем, нормальные... // Утро России. — 1993.— 30 декабря.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref25Милованов Ю.Е. Лидер и вождь: опыт типологии. Россия — США: опыт политического развития.— Ростов-н/Д, 1992.— С. 169—182.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref26Stogdi ll R. Ibid.— P. 31.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref27International Encyclopedia of Social Science. — N. Y., 1968. .— Vol. 3.— P. 237.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref28Katz D. Patterns of leadership // Handbook of political psy­chology — San Francisco, 1973. — С. 203—233.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref29Davies F.F. Ibid. — P. 212.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref30Hermann M.G. Ingredients of leadership // Political psychology : contemporary problems and issues. — P. 167—92.

http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/Olsch/5.php - \_ftnref31Wil d avsky A. A cultural theory of leadership // Leadership and politics: new perspectives in political science. — Lawrence, 1989. — P. 87—113.