ПОЛИТИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

УДК 140.8

А.Н. ЛУКИН

Несомненно, политическое лидерство может быть рассмотрено как социально-психологический феномен. На это указывали многие его исследователи. В отечественной традиции над этой проблематикой работали Г.Г. Дилигенский, И.Г. Дубов, Л.Я. Гозман, Л.В. Ольшанский, М.И. Медведев, С.Р. Пантилеев, В.П. Пешков, С.С. Сокол, П.В. Соломка, В.А. Фролов, Е.Б. Шестопал, А.И. Юрьев и др. На наш взгляд, понимание психологических механизмов возникновения лидерства существенно дополняет системный подход к рассмотрению этого феномена. По мере усложнения системной организации общества все, что было присуще социуму на более низких уровнях организации, не исчезает. Напротив, это становится основой появления новых свойств, черт, признаков, функций.

Для биологизаторского подхода к рассмотрению лидерства характерно рассмотрение этого феномена по аналогии с животным миром, где биологически целесообразно наличие в стаде вожака. Он доминирует над окружением благодаря своей агрессивности. Вожак отличается крупными размерами, силой, сексуальной привлекательностью. Свою особую позицию он завоевывает в острой конкурентной борьбе. Такой лидер является носителем самой эффективной биологической программы, которая передается его потомству. Привилегированное положение вожака вписывается в механизм естественного отбора. В начале 20-го века отечественный психолог В.А. Вагнер считал, что существует особый, «вожаческий», тип людей, характеризующийся эгоизмом, повышенной половой функцией и честолюбием. Большинство же людей неспособны быть лидерами. Таким образом, согласно биологизаторскому подходу, лидерство закладывается в биологической программе только некоторых индивидов, а у всех остальных такие психологические качества отсутствуют.

Наиболее близко к биологизаторскому подходу находятся представления о политическом лидере как о сильной личности конкурентного типа. Среди других здесь можно выделить Н. Макиавелли, Ф. Ницше, представителей так называемого «героического» направления в психологии, которые описывали лидера как личность, обладающую особой духовной энергией (Ч. Ламброзо, Т. Карлейль, Ф. Гальтон, С. Сигеле, Г. Тард, Г. Лебон и др.). К недостаткам конкурентной модели политического лидера стоит отнести тот факт, что ее сторонники из-за акцента на характеристике личных качеств политических лидеров, их оптимального поведения для сохранения власти недостаточно глубоко исследуют функциональную целесообразность лидерства для социума в целом.

С определенной натяжкой к конкурентной модели политического лидерства можно отнести «теорию черт», в рамках которой осуществлена попытка выделить психологические черты (впрочем, не только психологические) политического лидера: возраст, вес, рост, телосложение, внешний вид, доминантность, агрессивность, энергетический потенциал, уверенность в себе, стремление к власти, коммуникативные, интеллектуальные и альтруистические качества и т д. Тот факт, что разные авторы получили противоречивые результаты, свидетельствует о том, что нельзя создать психологическую модель универсального политического лидера. Разные исторические ситуации, культурные традиции, социальные вызовы требуют, на наш взгляд, разного стиля политического лидерства. Вне этого очевидного для системного подхода положения описание лидера теряет всякую научную целесообразность.

Среди известных лидерских качеств нет таких, которые нельзя было бы развить в процессе становления и развития личности. Конечно, они базируются на природных задатках, но не являются чем-то окончательно данным человеку от рождения. Таким образом, лидерами не столько рождаются, сколько становятся в результате сложных процессов социализации и инкультурации.

Ограниченность «теории черт» пытается преодолеть ситуационный подход. Так, Хартли делал акцент на том, что лидером человек становится только в определенной ситуации, которой он соответствует и в которой он проявляет себя в выгодном ракурсе. После этого он начинает восприниматься общественным сознанием лидером «вообще». Однако социальная динамика может сделать прежнего лидера не соответствующим вызовам времени. Тем не менее, лидер еще долго может удерживать свою позицию, даже будучи уже дисфункциональным по отношению к социальной системе.

В мотивационно-целевой теории М. Эванса – Р. Хауза лидерский стиль управления рассматривается как компенсационный по отношению к ситуации и позволяющий эффективно

достигнуть групповой цели. Согласно этой теории, лидерство перестает быть лишь способом достижения целей руководителя. Напротив, жертвуя своим статусом, рядовые члены организации получают в качестве компенсации то, что лидер будет работать на всю организацию, а значит, и на каждого его члена. При этом выигрывает как лидер (он получает высокий статус и привилегии), так и его последователи. Авторы вплотную подходят к рассмотрению лидерства как психологического механизма достижения более высокого уровня организации социальной группы, что позволяет продуктивно решать все более сложные коллективные задачи и значительно увеличивает эффективность функционирования системы.

Сторонник так называемой «теории обмена» Т. Джекобс отстаивал идею, согласно которой группа предоставляет статус лидера одному из своих членов в обмен на его особый вклад в достижение групповой цели. В этом случае происходит справедливый обмен между лидером и последователями, так как каждая сторона удовлетворяет ожидания другой. К недостатку данной теории следует отнести то, что часто лидер выдвигается не членами социальной группы, а назначается извне. Однако если идеи Т. Джекобса применить к политической сфере в условиях современной демократии, то, на наш взгляд, они окажутся весьма продуктивными. Идеальный политический лидер, пользующийся поддержкой масс, должен постоянно оправдывать их ожидания конкретными результатами в социальной сфере, в экономике, внешней политике и т. д. В противном случае его популярность и поддержка избирателей будут неумолимо снижаться.

В когнитивистской атрибутивной лидерологии (А. Браймен, Ш. Весс, Р. Лорд, Дж. Филипс и др.) отмечается тот факт, что в подсознании отдельного индивида присутствуют имплицитные представления о лидере в виде когнитивных схем, интерпретирующих поведение лидера и приписывающие ему определенные мотивы и личностные качества. Только при соответствии руководителя этой модели он воспринимается как лидер. К недостаткам этой теории можно отнести наличие множества «когнитивных схем» в любом социуме, так как трудно представить себе наличие у всех некой универсальной модели лидера. Хотя, несомненно, в каждом культурном типе, преобладают свои представления об идеальном лидере. Это связано с определенными историческими традициями. Неслучайно команды имиджмейкеров учитывают эти психологические ожидания масс. Так, на Украине ради повышения популярности среди избирателей Ю. Тимошенко существенно изменила свой имидж, став обладательницей русой косы, заплетенной по национальным традициям.

Автор диадического подхода Г. Грэен и его последователи Т. Минами, Д. Оррис, Т. Джонсон и др. выдвинули предположение о том, что лидер строит отношения со своими подчиненными дифференцированно. Сторонники этого подхода убеждены в том, что лидерство и власть различаются между собой. Лидерство, по их мнению, — это процесс исполнения роли, а власть — это средство, с помощью которого можно подчинить массы своей воли. Лидер по-разному строит отношения с «ин-группой» и с «аут-группой». В «ин-группу» входит небольшое по составу ближайшее окружение, которое составляют сторонники лидера. В «аут-группу» попадают те, кто не разделяет стремления и взгляды лидера. С первой группой лидер выстраивает искренние доверительные отношения, а со второй ограничивается формальными связями, обусловленными контрактом и должностью. Лидер связан с первой группой общими ценностями и целями. Он и его последователи на этом уровне отношений обмениваются выгодами: большим статусом, влиянием, наградами со стороны лидера и усердной работой, выходящей за узкие рамки формального исполнения обязанностей со стороны последователей. С «аут-группой» лидер ведет себя жестко, пресекая малейшие попытки сопротивления. Таким образом, в одном руководителе должны сочетаться качества конкурентного и корпоративного лидера. Нам представляется, что чем больше масштаб политического лидера, тем в большей степени он должен сочетать эти качества. Даже самый популярный лидер должен быть готов пресечь деструктивные действия противников его курса, если они несут угрозу целостности системы.

Отдельно западными специалистами исследовалось так называемое харизматическое лидерство. Так, М. Вебер считал, что современное лидерство пришло на смену традиционному. В прошлые времена лидерство основывалось на традициях (отбор проходил по принципу «крови»). Наступает время тех руководителей, кто обладает харизмой, — это индивидуальная черта или достоинство, благодаря которому лидеры выделяются среди обычных людей. Харизматический лидер, по М. Веберу, обладает особой природой, сверхчеловеческими или, по крайней мере, особыми, необычными, исключительными качествами. Это некий шарм или магнетизм, благодаря которому последователи находятся под обаянием лидера, а тот

способен завоевать их преданность. Так лидер получает социальное признание. А само лидерство становится не только психологическим, но и социальным феноменом.

Согласие масс принять в условиях кризиса жесткого лидера объясняется также процессом «архаизации» общественного сознания в сложных социальных условиях. Это является результатом «следования субъекта культурным программам, которые исторически сложились в пластах культуры, сформировавшихся в более простых условиях и не отвечающих сегодня возрастающей сложности мира, характеру и масштабам опасностей. Архаизация выступает как форма регресса, в которой программы деятельности носят специфический для догосударственного общества характер... с господством чисто локальных миров, где отношения основаны на эмоциях людей..., не знавших развития как культурной ценности» [1, с. 89].

Исследования показывают, что общество, личность могут отвечать на кризисную ситуацию, на опасности, либо вырабатывая инновационную идею, открывающую новые творческие возможности (это ведет к повышению гражданской активности масс), либо возвращаясь к старым идеям, оправдавшим себя во времена прошлых кризисов. Общеисторический смысл решений первого типа — в стремлении людей повышать эффективность собственной деятельности в соответствии с возрастающей сложностью подлежащих разрешению проблем. Смысл решений второго типа заключается в том, что усложнение проблем соответствующего субъекта не рождает адекватного творческого потенциала. Субъект находится во власти исторического опыта, сложившегося в более простых условиях, и, следовательно, опирается на неэффективные, неадекватные новой ситуации решения.

Различие этих векторов решений развития культуры в процессе усложнения проблем можно, по мнению А. С. Ахиезера, свести к дуальной оппозиции: 1) «ориентация субъекта на собственное воспроизводство в соответствии с исторически сложившимся идеалом»; 2) «ориентация субъекта на воспроизводство на основе повышения эффективности своей деятельности, поиска нового, все более эффективного идеала».

Развитые формы демократии — это результат усложнения общества, его самоорганизации, нового распределения функций между элементами системы, налаживания обратной связи между управленческой и иными подсистемами. Возрождающееся же в некоторых сложных исторических условиях лидерство конкурентного типа рассматривается как проявление архаизации в поведении населения, как его реакция на незнакомую ситуацию. Глубокие основы архаизации заключаются в том, что, например, в российском обществе на протяжении почти всей истории люди отвечали на вызовы истории, в частности на попытки реформ, не на языке диалога, но, скорее, на языке насилия, бунтом, попытками сломить источники угроз, прежде всего государство. Второй вариант ответа — проявление покорности жесткому национальному лидеру, на которого возлагается надежда масс. Он берет на себя ответственность за реформы, а массы слепо и покорно следуют за ним. В этом случае лидер на долгий срок получает большой кредит доверия.

Таким образом, возрождение конкурентного лидерства как архаизация — это реакция части населения на усложнение социальной системы и социальной жизни путем «соскальзывания» на тип поведения, укорененный в ментальном слое культуры, в ее архетипах, в коллективном бессознательном. Такое поведение не является адекватным ответом на вызовы новой исторической ситуации и требует своего преодоления.

Б. Басс разделяет лидерство на транзакционное, которое характерно для относительно простых организаций, и трансформационное. В первом варианте лидер устанавливает правила выгодного обмена со своими последователями (транзакции), используя поощрения и наказания. Трансформационный лидер ориентирован на создание долговременных отношений. Он стремиться преобразовать (трансформировать) систему. Его предназначение в том, чтобы изменить систему ценностей, взглядов, целей (либо предвидеть и использовать их объективные изменения). Лидер так трансформирует общественное сознание, что люди начинают воспринимать цели организации как свои собственные. Нам представляется, что успешный политический лидер должен ориентироваться на трансформационный стиль поведения. Он должен не только обладать определенной харизмой, но должен также внушать последователям энтузиазм и оптимистический взгляд на будущее. Такой лидер должен проявлять заботу о последователях, формировать у них чувство безопасности. Для более эффективного функционирования он создает команду единомышленников.

Исследования Б. Басса и его последователей, проведенные ими в различных организациях, позволили ученым сделать вывод о том, что трансформационный лидер имеет неоспоримое преимущество перед транзакционным

за счет того, что ему удается ориентировать последователей на сверхдостижения организации. Согласно социологическим исследованиям, трансформационные лидеры оцениваются выше и подчиненными, и начальниками.

Ряд западных психологов, в частности, А. Залезник, Дж. Клейг и др., видят отличие лидера от простого руководителя в его творческих способностях. Менеджер действует академично, он хорош для стационарной системы. Лидер находится в постоянном поиске нового. Он легко перестраивается в условиях изменения ситуации.

Взгляды американских психологов оказались прямо противоположны мнению японского исследователя Ж. Нейсуми, который главной функцией лидера считает сохранение социальной стабильности группы, а не новаторство. Здесь мы встречаем не просто различие во взглядах ученых. Важно то, что они опирались в своих исследованиях на различную эмпирическую базу. На наш взгляд, нельзя игнорировать культурные традиции при исследовании политического лидерства. В данном случае американский стиль лидерства, как оказалось, не соответствует японской ментальности. Поэтому рекомендации зарубежных исследователей лидерства могут быть использованы в другом культурном типе только при условии учета конкретных традиций и ментальности населения. Наряду с общими чертами лидерство в разных культурных традициях имеет и свою несомненную специфику. П. А. Сорокин, исследуя условия возникновения и распада коллективных единств, писал о процессе становления функционально-целевого согласия: «Люди, поставленные в необходимость жить совместно, волей-неволей должны выработать какой-либо порядок существования. Никакая продолжительная совместная жизнь их невозможна, если их отношения сегодня будут одни, завтра другие, если каждый из людей не будет знать, что он должен делать, как должен относиться к другим людям, на что он имеет право и что он обязан делать... Люди постепенно приспосабливались друг к другу. Определенные взаимоотношения чаще и чаще повторялись. Повторявшиеся взаимоотношения становились привычными. Привычные поступки становились с течением времени обычаем. Соблюдение обычая постепенно делалось обязательным правилом. От каждого члена стали требовать, чтобы он поступал «по обычаю», «как все»... Кто не соблюдал обычая, того принуждали соблюдать или наказывали. Обычай... превращался в юридическое право. Совокупность юридических правил, указывающих надлежащее поведение... составлял социально-правовой институт... Совокупность таких институтов любой группы составляет ее социально-правовую организацию» [3, с. 40–41].

Исследование П. Сорокина позволяет сделать вывод об укорененности распределения социальных ролей в культуре, в ее ментальном слое. Политическое лидерство как социокультурный феномен основывается на традициях культуры конкретного социума, иерархии ее смыслов, норм и ценностей. Но ментальный слой культуры обладает большой стабильностью. Он не реагирует мгновенно своим изменением на все перемены в обществе. Поэтому сложившиеся формы политического лидерства, будучи укорененными в ментальности народа, не меняются автоматически при переходе к развитой демократии. Политическое лидерство должно пройти определенные стадии своего изменения, должны выработаться, постепенно войти в привычку и стать традициями новые формы поведения масс.

Политическое лидерство на протяжении тысячелетий выполняло важнейшую функцию обеспечения высокой степени иерархичности и неравновесности социальной системы, что является необходимым условием существования и развития общества. Только в условиях развитой демократии отпала необходимость в конкурентной жесткой форме лидерства. Более того, в старом виде оно становится дисфункциональным. Но ничто из того, что укоренено в ментальном слое культуры, не может быть изменено слишком быстро.

Наши выводы подтверждаются исследованиями П. Бергмана и Т. Лукмана, которые, рассматривая становление институционального порядка, считают, что он происходит через «опривычивание», формирование обычаев, «схем типизации», образцов действия. Типизируются те действия, которые релевантны для субъектов взаимодействия в соответствующей ситуации. Психологическим последствием опривычивания становится уменьшение различных выборов. «Даже альтернативным вариантам поведения можно придать стандартные значения» [2, с. 91].

Стандартизация социального поведения и действия, с одной стороны, ограничивает возможности свободного выбора личности и порождает социальную зависимость, с другой – обеспечивает прогнозируемость, а, следовательно, и устойчивость, типизацию поведения и действия.

Действия и образцы поведения становятся привычными лишь потому, что люди соглашаются с тем, что именно эти действия и образцы поведения обеспечивают устойчивое

и стабильное функционирование и развитие общества, дают уверенность в завтрашнем дне. Полезность проявления активности одних элементов социума при пассивности других многократно подтверждалась историей народов.

Отбор и закрепление образцов поведения и действия осуществляется с позиции их значимости и важности в первую очередь для выживания и существования общества, а не отдельного человека. В свете этого политическое лидерство как неизменный спутник социальных отношений – явление неслучайное. Это вынужденная «жертва» со стороны многих индивидов и социальных групп ради блага целого социального организма, ради структурно – функционального согласия, которое формируется в процессе совместной деятельности людей, когда происходит естественное распределение обязанностей, закрепляемых как функции. Усложнение социальной жизни приводит к усложнению функций и необходимости их группировки и соответственно формированию определенной социальной структуры. При этом одни элементы социальной структуры берут на себя роль управления социумом и проявляют при этом высокие лидерские способности, в то время как многие другие в большей или меньшей степени пассивны.

Функционально-ролевое согласие складывается по мере того как стандартные, типичные социальные действия закрепляются в социальных функциях. Функция реализуется через социальную роль. Социальная роль – это совокупность требований, предъявляемых объектом к лицам, занимающим определенные социальные позиции. Социальному субъекту отводится определенная роль в обществе, которая исторически и культурно предполагает свою меру активности и пассивности в той или иной сфере деятельности. Она им осознается, осваивается и реализуется.

Политическое лидерство выполняет полезную функцию для социума, когда оно одновременно задано формальным порядком, культурными традициями и не противоречит иерархии ценностей, смыслов и норм индивидуального сознания. При переходе к развитым формам демократии утрачивается функциональная целесообразность прежних форм жесткого политического лидерства конкурентного типа. Однако остается его укорененность в культуре, в индивидуальном сознании. Это противоречие не может быть преодолено слишком быстро. Ситуация требует целенаправленной деятельности субъектов политической жизни на изменение не только ролевого, формально-нормативного статуса элементов социальной системы, но и ментального пласта культуры.

А. Бандура, Ч. Менз и Г. Симз сформулировали концепцию «суперлидерства», согласно которой наступает время лидеров нового типа, которые будут не столько контролировать подчиненных, сколько формировать у них качество «само-лидера». Суперлидер побуждает своих подчиненных ставить собственные цели, учит их не бояться совершать ошибки и использовать их как уроки на пути к успеху. К недостаткам концепции «суперлидерства» следует отнести то, что данная модель эффективно действует только при условии высокой индивидуальной мотивации рядовых членов группы к личностному росту в пределах своей организации.

Проведенный анализ различных взглядов на психологическую природу лидерства позволяет сделать вывод о постепенном смещении взглядов об эффективном лидере от жесткого, авторитарного, эгоистического, агрессивного диктатора, подавляющего сопротивление масс ради достижения целей организации (или даже своих эгоистичных целей), к демократическому благородному наставнику, создающему благоприятную обстановку для максимально полного раскрытия творческого потенциала всех членов социума.

Тем не менее, на эффективность поведения лидера оказывает конкретная ситуация. В кризисной ситуации более продуктивен авторитарный лидер, в то время как в других условиях требуется демократичный корпоративный лидер. В сложноорганизованной многоуровневой иерархической системе лидер должен быть в готовности вести себя по-разному с поддерживающим его окружением и с противостоящими ему элементами.

1. Ахиезер А.С. Архаизация в российском обществе как методологическая проблема. [Текст] // Общественные науки и современность. – 2001. – № 2. – С. 89.
2. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование действительности: Трактат по социологии знания. [Текст] / П. Бергер, П. Лукман. М. : Akademia-Центр, Медиум, 1995.
3. Сорокин П. Общедоступный учебник по социологии [Текст] / П. Сорокин. М. : Наука, 1994.