

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ИЗУЧЕНИИ ЛИДЕРСТВА

*Л.В.АНУФРИЕНКО*

*(Полоцкий государственный университет)*

*Лидерство как феномен не входит в разряд проблем, обделенных интересом, но количественное разнообразие исследований, несмотря на их фундаментальный, обобщающий характер, не обеспечивает качественно нового прорыва в его изучении, оставляя возможность научного открытия в данной области. Постигание лидерства осуществляется в большей мере методом накопления материала. Так, в попытках научной расшифровки лидерства отечественные и зарубежные исследователи избирают различные пути: систематизируют накопленный опыт социально-гуманитарного знания, выводят обобщающе-собирающую интегративную лидерскую модель; сравнивают характеры конкретных исторических фигур в построение идеального типа; выходят к феноменологическому анализу в условиях смысловой неопределенности; совмещают все вышеперечисленные подходы и снова строят модели и разрабатывают определения.*

**Введение.** В последние годы интерес к проблемам развития жизненных ориентаций, социальной активности, лидерских качеств вызван, прежде всего, динамичными преобразованиями в обществе, а также глобальными процессами переоценки ценностей. Ведь в период, когда многие из прежних идеалов перестают быть референтными, необходимо уделять особое внимание системе развития социальной значимости личности и формированию ее жизненной позиции.

Так как произошли изменения социально-экономического положения в стране, а кроме того сменился общественный строй, в настоящее время стал востребованным человек нового поколения, хорошо образованный и информированный, независимый и активный, свободный и решительный, умеющий повести за собой.

Поэтому к основным разработкам последнего поколения, вызывающим к себе значительное внимание, относятся проблемы лидерства, и, несмотря на то, что данный феномен имеет достаточно долгую историю исследования, вопрос лидерства до сих пор остается открытым и вызывает большой интерес, как у социологов, психологов, политологов, так и у педагогов. Кроме того, в XXI веке начинают появляться новые понятия, связанные с лидерством, которые требуют тщательного рассмотрения.

**Основная часть.** По мнению Т.В. Бендас, к современным тенденциям в изучении лидерства можно отнести исследования последней четверти XX века для зарубежной науки и полуторадесятилетием — для отечественной.

Если ранее разрабатывалась практически одна модель лидерства, которая называлась конкурентной, то в рассматриваемый период ученые обратились к другой модели — кооперативной [1].

Если проследить эволюцию идей лидерства и подходов к его изучению, обнаружится следующая динамика становления и развития данной проблемы за последние 150 лет: теории «героев и толпы» (середина-конец XIX в.) → теории «великих людей» (конец XIX - начало, первая четверть XX в.) → теории «личностных черт» (конец 1920-х гг. - середина XX в.) → ситуационные, мотивационно-целевые и поведенческие теории (1950-1970-е гг.) → современные теории лидерства (интеракционизм, трансформационные, харизматические теории 1980-2000-е гг.).

Но на этом поиски моделей лидерства не заканчиваются. В начале XXI в. появился целый ряд интересных подходов (интерпретационный, динамический, концепции харизматического и трансформационного лидерства, гуманистический, кросскультурные исследования и т.д.), которые значительно обогатили научную картину лидерства.

Важно отметить и то обстоятельство, что современные теоретики постепенно пришли к выводу о том, что лидерство обладает двойственной природой, так как оно является одновременно личностным и социально-интерактивным феноменом.

Так, рассматривая лидерство как явление, хотелось бы начать с его определения. Лидерство есть прежде всего межличностное взаимодействие, проявляемое в определенной ситуации с помощью коммуникационного процесса и направленное на достижение специфической цели или целей [2]. Кроме того, сущность лидерства заключается в том, чтобы доносить до других их значимость и ценность, вдохновляя тем самым видеть и развивать себя. Это достигается не только через нужные слова, но и через воздействие посредством личностных качеств на чувства человека, на его восприятие [3].

Теперь обратимся непосредственно к самим тенденциям в изучении лидерства. Здесь важно подчеркнуть, что разделение зарубежных и отечественных работ является условным, так как в последнее время в них можно наблюдать сходство тенденций. А по причине того, что зарубежных авторов, зани-

мающихся проблемой лидерства, гораздо больше, чем отечественных, нам хотелось бы начать именно с анализа зарубежных исследований.

В последние годы в лидерологии не просто появились новые теории, а изменился принцип рассмотрения лидерства: произошел переход от группового к диадическому его пониманию и от транзакционного — к трансформационному.

В когнитивистских персонологических работах Дж. Брунера, Д. Шапиро, С. Мулаека и др. было сформулировано представление о существовании имплицитных (подразумеваемых) теорий личности, которые имеются у испытуемого и которые представляют собой семантические конструкции, интерпретирующие поведение человека, предполагая наличие у него определенных личностных черт (Mirels H. L. 1976; Rush M. C, Thomas J. C, Lord R. G. 1977).

Аналогичная идея стала разрабатываться и в 1980-х годах в когнитивистской атрибутивной лидерологии. А. Браймен, Ш. Весс, Р. Лорд, Дж. Филлипс, Дж. Фотис, Г. Аллигер, М. Бреснен и др. исходили из допущения, что обычные люди имеют имплицитные теории лидерства, представляющие собой когнитивные схемы, интерпретирующие поведение лидера и приписывающие ему существование определенных мотивов, черт личности. С помощью этих схем индивид разделяет людей на лидеров и нелидеров, «хороших» и «плохих» лидеров. Олицетворением этой роли считается тот, кто соответствует представлению о том, какими свойствами должен обладать лидер, и таким образом формируется лидерство как социальная конструкция (Алифанов С. А., 1991; Bresnen M. J., Meindle J. R., 1995) [1].

Еще одним подходом в изучении лидерства стал диадический подход — LMX. LMX — принятая в зарубежной психологии аббревиатура для обозначения популярной теории лидерства Г. Граена с соавторами, образованная первыми буквами английских слов, в переводе означающих «лидер-член-обмен».

Теория исходит из положения, что лидер строит свои взаимоотношения не со всей группой, а в диаде с каждым подчиненным на основе обмена — в награду за хорошую работу и сверхмотивацию, выходящую за рамки формальных служебных обязанностей, подчиненный получает от лидера уважение и заботу о его благополучии. В зависимости от степени благоприятности взаимоотношений между лидером и последователем они (отношения) называются высокого, среднего или низкого уровня LMX.

Особой, достаточно современной группой концепций лидерства, примыкающей к теории черт, являются концепции харизматического лидерства, восходящие к работам М. Вебера и представленные, в частности, такими современными авторами, как Хауз, Катц, Канн, Бернс, Дж. А. Конджер, Б. Басс, Р. Трайс, А. Бейер и др. Концепции харизматического лидерства исходят из того, что последователь соответствует личности лидера, способного оказывать влияние на трансформацию его ценностей. Проявлениями такого последователя выступают вера в лидера, почитание руководящей личности, а также побуждение к действиям и вдохновение, испытываемое от ее влияния. Мотивирующее воздействие руководителя осуществляется через механизм подражания, принятия членами группы его ценностей и поведения за образец, наделяния его харизмой. Обладать способностью влияния на ценности других людей и их изменение могут немногие. Решающим в харизме лидера является его способность влиять на видение, восприятие ведомыми действительности, а также и на их ценности [4].

Все концепции этого направления считают харизматическими следующие характеристики лидера:

- демонстрацию стратегического предвидения;
- вдохновляющее воздействие на последователей;
- демонстрацию суперспособностей;
- доверие последователей;
- предвидение кризисных ситуаций;
- способность к трансформации (преобразованию) последователей [1].

Еще одним современным подходом в понимании лидерства стало трансформационное лидерство, введенное в психологию Б. Бернсом и Б. Басом. Б. Басс описывает трансформационного лидера через совокупность четырех «I»:

**1) Индивидуальный подход (Individualized consideration) или лидерство путем развития людей.** Прежде всего, этот стиль лидерства связывается с заботой, которую проявляет лидер к развитию сотрудников и к их личным интересам.

**2) Интеллектуальная стимуляция (Intellectual stimulation) или лидерство путем стимулирования мышления людей.** Лидер поощряет сотрудников использовать свое воображение, думать самостоятельно, искать новые творческие пути решения привычных задач.

**3) Вдохновляющая мотивация (Inspirational motivation) или лидерство путем воодушевления людей.** Лидер создает ясную картину будущего, которая одновременно оптимистична и достижима, поощряет других поднимать уровень ожиданий, уменьшает сложность путем сведения проблемы к ключевым вопросам, использует простой язык, чтобы донести идеи. Последователи при таком типе лидерства готовы затрачивать дополнительные усилия в попытке реализовать идею.

**4) Идеализированное влияние (Idealized influence) или лидерство, основанное на харизме.** Лидер стремится стать для своих сотрудников образцом для подражания, находится в постоянном процессе изменения и развития самого себя [5].

Последним подходом в зарубежных исследованиях лидерства является гуманистический подход. Его можно было бы охарактеризовать как подход к лидерству, центрированному на последователе.

Если же говорить об отечественных исследованиях в области лидерства, хотелось бы подчеркнуть, что новым толчком для изучения данного феномена стали изменения, отразившие демократические и экономические преобразования в обществе. Как следствие, появились новые объекты исследований, начался пересмотр некоторых понятий и исследование мало разработанных тем.

На новый уровень вышло изучение лидерства в учебных группах (школьников, студентов, педагогов). Данной темой занимались Е.М. Дубовская (1984); А.А. Русалинова (1968); Т.М. Щеглова (1987); Т.Л. Крюкова (1986); Т.В. Бендас и др.

Были написаны работы в области девиантных лидеров, хотя и в очень небольшом количестве (М.С. Полянский 1991).

Были опубликованы исследования, связанные с гендерными различиями лидеров (Н.В. Ходырева (1997); И.Н. Логвинов (1996) и др.

А также появился новый аспект лидерологии — возрастной. В основном работы касаются детского и юношеского периодов (Т.В. Сенько 1991, 1992; М.А. Викулина 1997; Г.М. Меркина, Е.Н. Резников 1994).

Завершая исторический обзор, подчеркнем все большее сближение позиций зарубежной и отечественной лидерологии, но это касается как достижений, так и проблем. А некоторые направления надо считать наиболее перспективными в силу своей недостаточной изученности (возрастной, гендерный и культурный аспекты, а также девиантное лидерство).

Кроме того, вплоть до конца XX века развитие теории лидерства шло путем попыток интеграции или синтеза нескольких подходов, но и это не дало удовлетворительных решений и универсальных рекомендаций. Исследователям так и не удалось обнаружить глубочайших оснований к лидерству.

Для решения проблемы стало абсолютно необходимо привлечение достижений значительной группы точных наук, в первую очередь — генетики, этологии и нейромолекулярной биологии [6].

Рассматривая современные тенденции в лидерстве, важным является характеристика новых понятий, которые появились в результате многочисленных исследований.

Например, несмотря на то, что слово «лидер» (leader) появилось в английском языке примерно в 1300 году, а лидерство (leadership) — около 1800 года, до сих пор идет соответствующее словообразование, поиск терминов, которые бы отражали различные стороны данного явления. Особенно это касается темы и названия сторонников лидеров. Так, с начала они назывались «нелидерами» (non-leaders), то есть подчеркивалась их аппозиция лидеру, затем они стали именоваться «последователями» (followers) — здесь они выступают сторонниками лидера. Однако в настоящее время с появлением теорий, в которых утверждается, что не последователи лидера служат ему, а наоборот, лидер служит своим последователям (теории сервант-лидерства), появился новый термин «стейк-холдеры» (stakeholders), буквально — поддерживающие основу. Э. Берн (2000) говорит также о «подлидерах» — тех, кто проявляет инициативу в группе, выполняя вместо истинного лидера, лидерские функции. Кроме того, появились новые слова: трейдблэйзер; суперлидер (тот, кто способен воспитать новых лидеров); самолидер (последователь, воспитанный суперлидером); сервант-лидер (лидер, преданно служащий своим последователям).

Что касается отечественных исследований, происходят изменения во взглядах на соотношение лидерства и руководства, появляются понятия степени легитимности лидера, в конкретных исследованиях изучается понятие лидерства в обыденном сознании, а также у профессиональных психологов или педагогов, студентов и так далее [1].

**Заключение.** В заключении отметить, что один из самых важных вопросов в теориях лидерства — это вопрос сущности и сущностных признаках лидера. Но ответ на этот вопрос дают далеко не все исследователи. Многие из них исходят из того, что лидер обладает соответствующими личностными характеристиками, способностью контролировать ситуацию в коллективе и оказывать прямое воздействие на подчиненных, побуждая их к выполнению поставленных задач. Поэтому некоторые теоретики не рассматривают отдельно природу лидерства, а предпочитают предлагать экспериментально обоснованные модели поведения лидера и его взаимоотношений с подчиненными (или последователями).

И все же большинство исследователей, решая задачи эмпирического характера, дают представление о сущностных признаках лидерства, которые фиксируются в виде системы понятий и переменных.

Однако обзор основных направлений развития теории лидерства показывает, что исследования в этой области все еще ведутся широким фронтом, захватывая все новые разделы и открывая новые темы. Ведь лидерство — это сложный социальный феномен, объяснение которого, на наш взгляд, невозможно в рамках одной теории, а наиболее объективно становится при синтезе различных концепций.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бендас, Т.В. Психология лидерства: Учебное пособие / Т.В. Бендас. — СПб.: Питер, 2009. — 448с.
2. Мень, М.А. Исследование лидерства в социальной науке / М.А. Мень // Государственная служба. — 2011. — № 4. — С. 15-20.
3. Кови, Ст. О сущности понятий «лидер» и «лидерство» / Ст. Кови // Основы лидерства [Электронный ресурс]. — 2004. — Режим доступа: [http://www.mk-blog.ru/blog/Osnovy\\_Liderstva/o-sushnosti-ponjatij-\\_lider\\_-i-liderstvo\\_-doktor-stiven-kovi/htm](http://www.mk-blog.ru/blog/Osnovy_Liderstva/o-sushnosti-ponjatij-_lider_-i-liderstvo_-doktor-stiven-kovi/htm). — Дата доступа: 21.10.2012.
4. Веснин, В.Р. Основы менеджмента / В.Р. Веснин. — М.: Юрист — 2003. — 480 с.
5. Прокофьева, Н. Трансформационное лидерство: новый тип руководства / Н. Прокофьева // Профессия-директор [Электронный ресурс]. — 2006. — Режим доступа: <http://www.sovetnik-n.ru/main/53-article/101-trans-liership.html> — Дата доступа: 21.10.2012.
6. Корсак, К. Лидеры, элита и образование в XXI веке / К. Корсак, З. Тарутина, Е. Бойчук // Народное образование — 2003. — №7. — С.34-38.
7. Верякина, И.А. Организационно-педагогические условия развития лидерских качеств учащейся молодежи средствами социально-культурной деятельности : автореф. ... дис. канд. пед. наук: 13.00.05 / И.А. Верякина; Тамбовский гос. ун-т им. Г.Р. Державина. — Тамбов., 2008. — 20с.

## RECENT TRENDS IN LEADERSHIP STUDIES

### L. ANUFRYENKA

*Leadership as a phenomenon which is not included in the category of problems, disadvantaged scientific interest, but a quantitative diversity of studies, despite their fundamental and general nature, does not provide a brand new breakthrough in its study, leaving the possibility of scientific discovery in this field. Comprehension of leadership is realized to a greater extent by the accumulation of materials. So, in an attempt to decipher the scientific leadership of the native and foreign researchers, different paths are chosen: experience systematization of the socio-humanitarian knowledge, generalization and development of a collective integrative leadership model, comparison of the nature of the historical figures in the construction of an ideal type, giving the phenomenological analysis in semantic conditions of uncertainty, combination of all the above approaches and then rebuilding of models and developing new definitions.*