

Л. Д. Мошкина

ПСИХОЛОГИЯ ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА

L. D. Moshkina

PSYCHOLOGY OF POLITICAL LEADERSHIP

Рассматриваются различные подходы к феномену лидерства. Характерологический подход выделяет личные качества лидера, Поведенческий подход изучает действия лидера и связь этих действий с эффективностью лидерства. Власть и влияние лидера — подход в исследовании лидерства, изучающий виды власти, связь лидерской власти с успешностью лидерства. Ситуационный подход, подчеркивающий важность таких факторов, как авторитет и свобода действий лидера, а также характер внешней среды. Теория харизматического лидерства — основное внимание уделяется качествам лидера и теория имплицитного лидерства, где лидерство как субъективно воспринимаемый, а не объективный конструкт.

Ключевые слова: лидер, политический лидер, основные психологические качества политического лидера, мотивация политического лидера, власть и влияние лидера.

The article considers different approaches to the phenomenon of leadership. A characterological approach highlights leader's personal qualities; behavioral approach studies leader's actions and their connection with leadership effectiveness. Leader's power and influence is an approach in the leadership research which studies types of power, connection of leadership power and success. A situational approach underlines importance of such factors as authority and freedom of leader's actions as well as character of external environment. Theory of charismatic leadership pays main attention to leader's qualities and theory of implicit leadership where leadership is perceived as subjective but not objective construct.

Keywords: leader, political leader, principal psychological qualities of a political leader, political leader's motivation, leader's power and influence.

В политической психологии понятие лидерства — наиболее активно изучаемая тема. Здесь накоплен достаточный объем исследований, концепций и попыток теоретического обобщения. Тем не менее, в изучении феномена лидерства, в отличие от ряда других разделов политической психологии, пока еще нет окончательного вывода, который позволил бы кратко суммировать и обобщить имеющиеся достижения, отбросив заведомо неверные концепции¹.

В различных исследованиях лидерство характеризуется с разных точек зрения. Одни авторы анализируют индивидуальные особенности лидеров². Другие изучают отношения между лидером и его последователями³. Некоторые исследования посвящены ситуации, в которой осуществляется лидерство. То есть лидерство имеет много аспектов.

Один из наиболее изученных аспектов лидерства — характеристики лидеров, различия в личностных особенностях и поведении лидеров. В данных исследованиях лидерства рассматриваются демографические и личностные характеристики. Этот подход противоположен взгляду, выделяющему должностную власть, когда индивидуальные различия не имеют большого значения. В ряде других работ основное внимание уделяется характеристикам тех, кто следует за лидером. С разными людьми успешность лидера неодинакова. Такие характеристики, как

интеллект, мотивация, число в группе, гармоничность межличностных отношений, рассматриваются как факторы, влияющие на поведение лидера⁴.

В некоторых работах изучаются не лидер и группа, а отношения между ними, то есть взаимное влияние. Чтобы лучше понять феномен лидерства, необходимо определить его сходство и различие с такими близкими понятиями, как «власть» и «личное влияние». Описаны основные типы личного влияния, которые определяются ведущими свойствами коммуникативно-личностно-мотивационной структуры индивида, а также удовлетворяемыми индивидом потребностями⁵.

Некоторых исследователей интересуют факторы ситуации, в которых происходит взаимодействие лидера и членов группы. Различные ситуации требуют разных стилей поведения лидера. В благоприятной ситуации лидеры акцентируют внимание на межличностных отношениях и более благожелательны к членам группы. Но в неблагоприятной ситуации лидеры больше ориентируются на задачу и достижение цели⁶.

Кроме этого, часть работ посвященных лидерству, изучает факторы, обуславливающие появление лидера в группе⁷. Этот процесс может быть формальным, когда человека назначают лидером, или неформальным когда человек проявляет себя как лидер группы, не будучи формально назначен-

ным. В данных работах анализируются возраст, пол лидера, вербальное и невербальное поведение, а также характеристики группы, из которой выделяется лидер.

Существуют исследования, посвященные эффективности лидера, успешности выполнения лидером своих функций. Здесь внимание акцентируется на характеристиках лидера и критериях выявления эффективных лидеров.

При изучении характеристик лидера выявляют определенные качества личности лидера⁸. В качестве критериев эффективного лидерства рассматривают успешное выполнение задач и поддержка со стороны группы.

Разные авторы попытались объяснить природу лидерства и выявить факторы, влияющие на появление этого феномена. В целом, выделяют несколько теоретических подходов к объяснению феномена лидерства.

Классическим считается характерологический подход, подчеркивающий личные свойства лидера. Основные качества, необходимые лидеру в рамках этого подхода: упорство в достижении цели, сильное стремление к ответственности и завершению дела, рискованность и оригинальность в решении проблем, инициативность, уверенность, способность влиять на поведение окружающих, способность противостоять распаду группы. С успешным лидерством связана и мотивация. В исследовании Мак-Клелланда было выделено три лидерских мотива: потребность во власти, потребности в достижении и потребности в аффилиации. Некоторые психологи называют среди движущих сил лидерства компенсаторные мотивы — неуверенность в себе и тревожность. Компенсаторным может быть и мотив власти, чтобы компенсировать внутреннюю неуверенность в себе.

Таким образом, результаты проведенных исследований позволяют сделать вывод, что лидерство требует наличия не столько какой-то определенной черты, сколько группы черт, куда входят уверенность, дружелюбность, сознательность, социальная восприимчивость и поведенческая гибкость. Большое значение имеет также сочетание свойств. Является уже доказанным фактом, что с лидерством связаны такие характеристики, как интеллект и настойчивость. Однако умеренно высокий интеллект в сочетании с очень высокой настойчивостью достигнет лучших результатов, чем очень высокий интеллект с меньшей настойчивостью. В целом, врожденное лидерство предполагает наличие следующего комплекса черт: уверенность в себе, напористость, доминантность и аттракция⁹.

Однако в исследованиях отношений между качествами лидера и его эффективностью не было выявлено универсального набора черт, необходимых для успеха.

Таким образом, на начальном этапе исследования лидерства доминировал характерологический подход, затем на какое-то время утратил свои позиции, но вскоре вернул доверие благодаря последним достижениям в области оценки личности. Стало ясно, что некоторые личностные качества повы-

шают вероятность лидерского успеха, хотя и не гарантируют его¹⁰.

При поведенческом подходе основное внимание уделяется непосредственно действиям лидера, а также связи этих действий с эффективностью лидерства. Выделены два основных направления поведенческих исследований: классификация стилей лидерского поведения и идентификация действий, связанных с критериями лидерской эффективности.

В большинстве исследований лидерской эффективности основное внимание уделяется отдельным действиям, а не тому, насколько эффективно лидеры используют различные паттерны специфических действий. Вполне вероятно, что между специфическими действиями существует сложное взаимодействие и что, не изучив это взаимодействие, невозможно понять сущность эффективности лидерства.

В целом, главная тема в поведенческих исследованиях касается классификации стилей лидерского поведения, что позволит разработать теории лидерской эффективности.

Следующим направлением в исследовании лидерства стало изучение власти и влияния лидера¹¹. Основные темы, возникающие при изучении власти: идентификация различных видов власти, связь лидерской власти с эффективностью лидерства. Эффективные лидеры используют комбинации различных видов власти, так что это минимизирует статусные различия и не наносит ущерба самооценке подчиненных. И напротив, лидеры, реализующие власть бесцеремонно и манипулятивно, обычно провоцируют сопротивление. Авторитарные лидеры прибегают главным образом к власти вознаграждения и принуждения. Демократичные — используют главным образом власть эксперта и референтную власть¹².

Анализ экспериментальных данных позволяет сделать вывод о существовании комплекса универсальных коммуникативно-личностных свойств, необходимых человеку для того, чтобы успешно влиять на других людей в межличностном взаимодействии. Социально-психологический потенциал личного влияния состоит из следующих свойств: легкость и навыки общения, адаптивность, уверенность, активная позиция во взаимодействии, мотив достижения, аффилиация, понимание собеседника и социальный интеллект¹³.

Сильная мотивация власти, особенно, когда стремление к власти заметно превышает аффилятивную потребность, должна сочетаться с достаточным самоконтролем, чтобы перенаправить властные потребности в социально конструктивное русло.

Природа личного влияния неоднозначна и проявляется в зависимости от темперамента и типа личности. Существуют основные и компенсаторные типы личного влияния. Наиболее творческими и развивающими типами влияния являются социальный интеллект и личный магнетизм, поскольку дают максимальную удовлетворенность общением как человеку, оказывающему влияние, так и тому, на кого оказывается влияние¹⁴.

Следующим направлением в исследовании лидерства стал ситуационный подход, подчеркивающий важность таких факторов, как авторитет

и свобода действий лидера, характер работы, установки группы, а также характер внешней среды. В данных исследованиях выделяются два основных направления. В первом направлении поведение лидера рассматривается как зависимая переменная; здесь пытаются выяснить, как ситуация влияет на поведение лидера. Во втором направлении выявляют опосредующую роль ситуационных факторов между установками лидера, чертами личности, поведением и показателями его эффективности¹⁵.

К исследованиям, прослеживающим связь между личностными качествами лидера и производительностью труда группы, относится следующее направление, рассматривающее харизматическое лидерство. Харизматический лидер — это обаятельный человек, способный внушать благоговение, его точку зрения другие находят неоспоримой. Признаками харизматического лидерства может служить вера последователей в правильность убеждений лидера, безусловное принятие лидера, любовь к нему и готовность подчиняться.

В теории харизматического лидерства основное внимание уделяется качествам лидера и подчеркивается важность огромного влияния лидеров на своих последователей. Харизматические лидеры более эффективны, чем нехаризматические, их отличает большая потребность во власти, энергичность, социальная напористость, ориентация на успех, уверенность, самоконтроль, им присущи некоторые атрибуты фемининности и заботливости, а также потребность в переменах¹⁶.

Еще одна группа исследований определяет лидерство как субъективно воспринимаемый, а не объективный конструкт. Это теория имплицитного лидерства, которую также называют атрибутивной теорией лидерства.

У каждого человека есть представления о том, каким должен быть лидер, и в соответствии с этими представлениями он оценивает реальных лидеров. Действия и поведение людей, которых считают «хорошими» лидерами, обычно согласуется с личной концепцией. Таким образом, «эффективность» лидерства определяется не объективно, а через оправдание ожиданий¹⁷.

Теория имплицитного лидерства затрудняет оценку лидерства с помощью тестов, опросников. В данном случае трудно понять, измеряет ли опросник реальное поведение лидера или когнитивные установки оценивающих. Хотя исследователи предлагают стратегии, помогающие оценить лидеров, проблемы,

поднятые теорией имплицитного лидерства, ставят под сомнение сами принципы, на которых базируются представления людей о лидерстве.

Несмотря на обилие теорий лидерства, проведенный анализ позволяет сделать некоторые общие выводы.

Хотя для понимания лидерства используются разные подходы, все они приводят к общему выводу: лидерство является сложнейшим многомерным образованием и состоит из различных взаимосвязанных структурных элементов. Однако до конца XIX — начала XX веков основные подходы к проблеме лидерства носили сугубо описательный характер. Анализ стал достоянием XX века.

Современные подходы к проблеме лидерства отличаются интегративностью, стремлением к обобщениям и учету всего множества компонентов лидерства, включая особенности лидера, характеристики группы, стили и условия их взаимодействия.

Все подходы в осмыслении лидерства имеют право на существование, но их недостаток — в односторонности и стремлении преувеличить роль какого-то компонента за счет недооценки других слагаемых.

Примечания:

1. Мучински П. Психология, профессия, карьера. — 7-е изд. — СПб. : Питер, 2004. — 539 с.
2. Бендас Т. В. Психология лидерства. — СПб. : Питер, 2009. — 448 с.
3. Психология лидерства : хрестоматия / сост. К. В. Сельченко. — Минск : Харвест, 2004. — 368 с.
4. Ольшанский Д. В. Политическая психология. — СПб. : Питер, 2002. — 576 с.
5. Политическое консультирование. — М : Центр Полит. консультирования «Никколо М», 1999. — 471 с.
6. Мучински П. Указ. соч.
7. Ольшанский, Д. В. Указ. соч.
8. Бендас Т. В. Указ. соч.
9. Куницына В. Н., Казаринова Н. В., Погорьша В. М. Межличностное общение : учебник для вузов. — СПб. : Питер, 2001. — 544 с.
10. Бендас Т. В. Указ. соч.
11. Мучински П. Указ. соч.
12. Психология лидерства : хрестоматия. ...
13. Куницына В. Н., Казаринова Н. В., Погорьша В. М. Указ. соч.
14. Там же.
15. Политическое консультирование.
16. Куницына В. Н., Казаринова Н. В., Погорьша В. М. Указ. соч.
17. Мучински П. Указ. соч.

Поступила в редакцию 10 января 2013 г.

МОШКИНА Любовь Дмитриевна, кандидат психологических наук, доцент, кафедра «Маркетинг и менеджмент», Южно-Уральский государственный университет (Челябинск, Россия). Область научных интересов: политическая психология, социальная психология, психология коммуникаций, психология индивидуальных различий, гендерная психология. E-mail: 17-61@mail.ru

MOSHKINA Lyubov Dmitrievna, candidate of psychology, associate professor, Department of Marketing and Management, South Ural State University (Chelyabinsk, Russia). Sphere of scientific interests: political psychology, social psychology, communication psychology, psychology of personal equation, gender psychology. E-mail: 17-61@mail.ru