

УДК 316.46

Л.М. Мосина

Д.П. Веселовский

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПОДХОД В ИЗУЧЕНИИ ФЕНОМЕНА ЛИДЕРСТВА

Аннотация. Представлены основные подходы в изучении лидерства. Рассмотрены современные тенденции исследуемого феномена. Обосновывается важность изучения и преподавания лидерства с позиций междисциплинарного подхода.

Ключевые слова: лидерство, теории лидерства, харизматическое лидерство, междисциплинарный подход, междисциплинарная модель.

Lyudmila Mosina

Dmitriy Veselovskiy

MULTIDISCIPLINARY APPROACHES TO STUDYING THE PHENOMENON OF LEADERSHIP

Annotation. The main approaches to the study of leadership are presented. The modern trend of the phenomenon under study are considered. The importance of interdisciplinary studying and teaching leadership are reasoned.

Keywords: leadership, leadership theories, charismatic leadership, interdisciplinary approach, interdisciplinary model.

С древнейших времен и по сей день феномен лидерства привлекает самое пристальное внимание исследователей. Во многом такой интерес обусловлен тем фактом, что лидерство по своей сути является важнейшим принципом формирования и функционирования любой общности, будь то древнее племя или современная транснациональная корпорация с разветвленной корпоративной культурой. В философии, психологии, социологии, менеджменте и других дисциплинах за это время накоплен широчайший пласт знаний. Несмотря на это лидерство, по-прежнему остается одним из наиболее «очевидных и наименее понятных явлений на земле» [2, с. 15]. Такая противоречивость лидерства обуславливает и многоаспектность и широкую вариативность его изложения и преподавания. Среди основных подходов к проблематике лидерства можно выделить следующие: теории личностных качеств лидера; поведенческие теории лидерства; теории лидерства, основанные на ситуационном подходе; концепции харизматического лидерства.

Согласно теориям личностных качеств или черт лидеры обладают определенным набором личных качеств, которые отличают их от нелидеров. Теории данной группы являются наиболее древними. В эту же группу может быть включена и теория великих людей, у которых наиболее ярко выражены лидерские качества. За это время выявлен огромный перечень лидерских черт. С одной стороны, указанные теории только красиво описывают феномен лидерства, но не приближают исследователей к его пониманию. С другой – проведенный анализ не прошел бесследно, и ученым удалось выявить ряд общих критериев, которые отличают лидеров от нелидеров. К ним можно отнести потенциал, стремление к развитию, ответственность, участие и вовлеченность, статус, ситуационные факторы. Кроме того, теории личностных качеств занимают значительную нишу в программах оценки и развития компетенций сотрудников.

По мнению М. Г. Подопригоры, личностный подход к изучению лидерства концентрируется на том, кем лидер является, а поведенческий подход состоит в попытке связать эффективность лидера с его действиями. «Имеется два типа поведения, которым уделяется много внимания в литературе по проблемам изучения лидерства: поведение при принятии решений и поведение, направленное на решение задач и организацию внутригруппового взаимодействия» [8, с. 78]. В рамках данного подхода достаточно широко изучался вопрос эффективности применения стилей лидерства.

К числу основных поведенческих моделей лидерства относятся теория X и Y Д. МакГрегора, теория лидерства К. Левина, континуум стилей руководства Р. Лайкерта, управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутона и др. [5]. В основных теориях, предложенных в рамках поведенческого подхода, можно выделить следующее поведение лидера: ориентированное на человеческие отношения; ориентированное на решение производственных целей и задач. Поведенческий подход способствовал повышению внимания к обучению и развитию у руководителей эффективных форм поведения во взаимодействии с сотрудниками. Эффективное поведение, фактически, приравнивается к лидерскому поведению [5].

Особого внимания заслуживает ситуационный подход. Как и следует из названия, теории данного направления на первое место ставят конкретную ситуацию, в которой происходит взаимодействие. Эффективным оказывается лидер, который сумел максимально эффективно проявить себя в той или иной ситуации, в том числе выбрав оптимальный способ воздействия на последователей, учитывающий стиль лидерства, лидерские качества, личностные черты последователей и др. При этом в ходе достижения цели ситуация может неоднократно меняться, что будет требовать изменения способа поведения лидера [4; 5]. Основными ситуационными теориями лидерства являются модель руководства Ф. Фидлера, подход «путь–цель» Т. Митчела и Р. Хауса, теория жизненного цикла П. Герси и К. Бланшара, модель принятия решений В. Врума и П. Йеттона и др. [3; 4].

Особняком стоят теории харизматического лидерства, которые стали своего рода перерождением теорий черт, а точнее теории великого человека, указывая на выдающееся качество лидера. Термин, возникший еще в Древней Греции, получил значительный импульс благодаря М. Веберу и его теории. «Харизмой» по Веберу следует называть качество, дарованное Богом. Благодаря этому качеству, человек воспринимается другими как одаренный сверхъестественными характеристиками. К этим характеристикам М. Вебер относил магические способности, пророческий дар и др., а харизматиком является личность, способная воздействовать на людей с большой эмоциональной силой [6]. Однако, обладание названными качествами не гарантирует господства, а лишь повышает шансы на него. С тех пор появилось большое количество теорий, позволивших прояснить и более детально операционализировать понятие харизмы. Это и религиозные концепции (К. Фридрих, Д. Эммет), и функциональный подход (Э. Вилнер, У. Фридланд), и теории модернизации (Д. Эптер, И. Валлерстайн), и плюралистическая концепция (Э. Шилзом, Кл. Гиртц, Ш. Эйзенштадт, У. Мёрфи), концепции искусственной харизмы (К. Лёвенштейн, У. Сватос, А. Айви, И. Бенсман, Я. Кершоу, Р. Глассман), теория Хауса и концепции трансформационного лидерства (А. М. Гантер, Б. Басс, Е. Холландер) [2]. Харизма является собирательным качеством, которое имеет как биологические или врожденные, неразвиваемые, так и социальные или приобретенные, развиваемые характеристики, позволяющие притягивать последователей. Набор этих характеристик разнообразен и неоднороден [1].

На сегодняшний день в изучении феномена лидерства можно выделить ряд тенденций.

1. Это изменение в наименовании сторонников лидера и смещение акцента исследований с лидера на последователей. «Люди – это последователи лидера. Если у лидера нет ни одного последователя, то он вовсе не лидер» [9, с. 54]. Первоначально они именовались «нелидерами». В данном случае даже трудно понимать их как сторонников, скорее подчеркивалось их противопоставление и сравнение с человеком, обладающим лидерскими качествами. Затем их стали называть «последователями». И это уже в полном смысле сторонники лидера. При этом достаточно пассивные, ожидающие, когда лидер поведет их за собой. Сегодня же все чаще сторонников лидера называют «стейкхолдерами». В данном случае речь уже идет о командном лидерстве, когда сторонники не только активно готовы следовать за лидером, но и выполнять ряд его функций.

2. Несмотря на наметившуюся тенденцию смещения внимания с лидера на последователей, количество исследований, направленных непосредственно на лидера остается высоким. В частности, значительное внимание приковано к таким тесно связанным с лидерством феноменам, как власть и влияние. Достаточно устойчивый спрос существует на рассмотрение вопросов, связанных с взаимодействием лидера и официальной структурой власти [5]. Особое внимание уделяется харизматическому лидерству и влиянию. Как соотносятся понятия лидерства и влияния? Все люди оказывают влияние друг на друга. Однако не все из них являются лидерами. «Особенность последних – оказывать решающее (или ведущее) влияние на людей, на их мнения, эмоции, действия. Именно когда процесс влияния успешен (достиг результата), кто-то из членов группы становится лидером», – отмечает Т. В. Бендас [2, с. 107].

3. В современной российской науке происходит все большее стирание границ между лидерством и руководством. Продолжительное время в отечественной традиции эти два понятия активно разделялись и даже противопоставлялись. Особенно сильно это проявлялось в психологии (Б. Д. Парыгин, В. И. Гончаров, В. Г. Алиев). Однако на сегодняшний день наметилась тенденция к сближению (Т. В. Бендас, Л. Д. Столяренко). По мнению О. В. Шкурко, это обусловлено следующими факторами: выборность руководителей (в большей степени этот фактор имеет отношение к политическому лидерству, хотя выборность справедлива и для других сфер – образование, наука, культура и т.д.), с одной стороны, и необходимость завоевывать признание сотрудников руководителями (этот фактор в большей степени относится к организационному лидерству), с другой [10]. Между указанными факторами существует тесная взаимосвязь и взаимопроникновение. При этом на наш взгляд, существует еще и такой немаловажный фактор, как успешность лидера или руководителя, который не в меньшей, а возможно даже и в большей степени, способствует стиранию границ. В последние десятилетия в связи со значительными социально-экономическими изменениями указанный фактор играет все большую роль. Таким образом, можно говорить о том, что успешный руководитель не может не быть лидером. При этом популярный лидер вполне может не стать успешным руководителем.

4. Еще одной значимой тенденцией является рассмотрение лидерства с позиций междисциплинарного подхода. Очевидно, что если лидерство изучается столь давно и столь масштабно, то на современном этапе взаимопроникновения знаний из одной области в другую указанный феномен носит междисциплинарный характер. Так, интересным представляется подход Л. Стаута, который предлагает междисциплинарную модель лидерства. Достоинством этой модели, несомненно, является то, что она достаточно проста и сильно теоретически обоснована, а также учитывает широкий пласт исследований по проблеме лидерства в различных областях знаний – будь то психологическое направление (ситуативный, поведенческий подходы, теории черт и др.) или теории передового опыта, находящиеся на стыке менеджмента и экономики. Сама же предлагаемая модель находится на стыке психологии, философии, социологии и представлена в виде пирамиды. В упрощенном виде верхний уровень можно назвать мировоззренческим, ниже располагается уровень, в котором заключена лидерская психология, а основание пирамиды составляют социологические предпосылки. Первый и второй уровень составляют лидерский капитал, а социологические предпосылки определяют условия лидерства. К мировоззренческим характеристикам лидера относятся его основная цель или видение картины будущего, а также главенствующие ценности и идеалы. Описывая психологические характеристики лидера, Л. Стаут выделяет мудрость и смелость, а также навыки межличностного общения, которые позволяют вызывать доверие у людей. К социологическим предпосылкам или условиям лидерства автор относит людей, место приложения сил, положение в обществе и период времени [9].

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы. Очевидно, что не существует и вряд ли когда-либо появится универсальная теория лидерства, поэтому в

преподавании лидерства важно не столько показать многообразие подходов, а выделять в них те рабочие моменты, которые могут быть эффективно применены на практике. Будь то набор характеристик лидерства, представленных в какой-то теории, либо типология стилей лидерства, либо технология работы в той или иной ситуации. Исходя из предыдущего тезиса, очевидно, что в современных условиях лидерство, как многоаспектное явление, должно рассматриваться и преподаваться с позиций междисциплинарного подхода, с учетом тех тенденций, которые имеют место быть в современной научной мысли.

Библиографический список

1. Авдеев, П. С. Обзор теорий харизматического лидерства в менеджменте и политике [Электронный ресурс] / П. С. Авдеев // Психология, социология и педагогика. – 2015. – № 1. – Режим доступа : <http://psychology.snauka.ru/2015/01/4047> (дата обращения : 15.10.2016).
2. Бендас, Т. В. Психология лидерства : учеб. пособ. / Т. В. Бендас. – СПб. : Питер, 2009. – 448 с.
3. Вергилес, Э. В. Теория лидерства / Э. В. Вергилес. – М. : Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2001. – 42 с.
4. Журавлев, А. Л. Психология управленческого взаимодействия (Теоретические и прикладные проблемы) / А. Л. Журавлев. – М. : ИП РАН, 2004. – 476 с.
5. Колосков, И. А. Современные подходы к теории лидерства [Электронный ресурс] / И. А. Колосков // Вестник Российской международной академии туризма. – 2015. – № 3. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-teorii-liderstva> (дата обращения : 9.09.2016).
6. Кравченко, А. И. Социология М. Вебера / А. И. Кравченко. – М. : Норма, 2002. – 298 с.
7. Павлова, А. П. Организационная культура и лидерство / А. П. Павлова // Вестник Астраханского государственного технического университета. – 2008. – № 4(45). – С. 101–106.
8. Подопригора, М. Г. Организационное поведение / М. Г. Подопригора. – Таганрог : ТТИ ЮФУ, 2008. – 261 с.
9. Стаут, Л. Лидерство: от загадок к практике / Л. Стаут. – М. : Добрая книга, 2002. – 320 с.
10. Шкурко, О. В. Анализ различных взглядов исследователей в изучении проблемы лидерских качеств современных руководителей / О. В. Шкурко // Теория и практика современных исследований в педагогике и психологии : материалы международной научно-практической заочной конференции. – Новосибирск : Сибпринт, 2012. – С. 72–78.