



# Теории политического лидерства

Выполнили: Рассолова Олеся и Долгушкина Анастасия  
Группа:То82

**Лидерство присуще различным  
формам социально-политической  
организации.**

*Что же  
непосредственно  
лежит в его  
основе?*

*Почему одни люди  
становятся лидерами,  
а другие  
довольствуются  
ролью исполнителей  
воли лидера?*

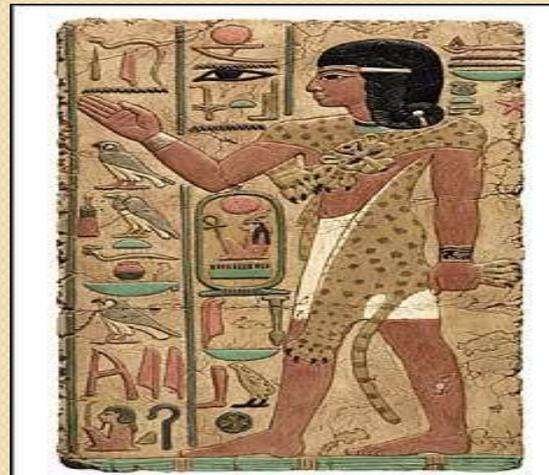
*Какова  
природа этого  
феномена?*

*На этот счет в современной политологии несколько  
теорий.*

# Теории «героев» и «теории черт».

*Теории данной группы — из самых древнейших.*

древние египтяне приписывали своему императору «божественные черты»: «властное высказывание» в устах, «понимание в сердце», но «язык его — усыпальница справедливости».

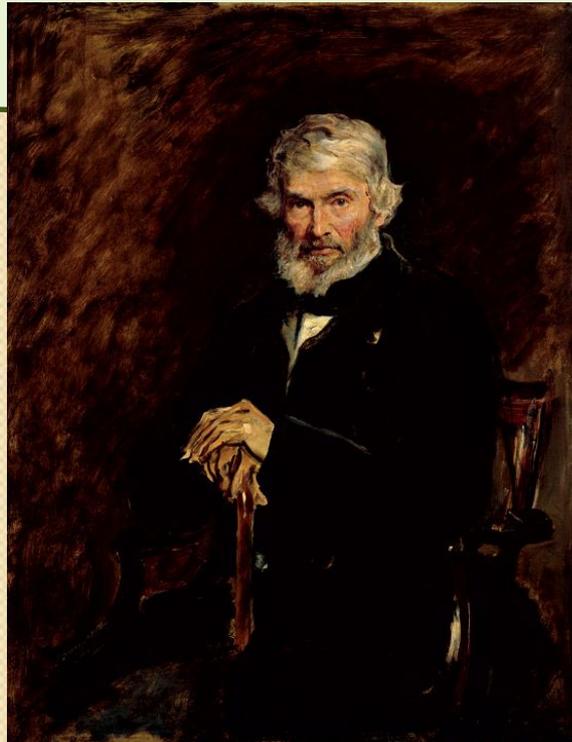


Гомеровская Илиада раскрыла четыре необходимых, по мнению древних греков, качеств вождей: справедливость (Агамемнон), мудрость (Нестор), хитрость (Одиссей) и доблесть (Ахилл).



Перечни таких или похожих качеств встречаются в самых разных культурах: Правда, модели поведения лидеров и «наборы» лидерских «черт» со временем не раз менялись.

В XX веке известные представители «героической» теории (Т. Карлайл, Е. Дженнингс, Дж. Дауд и др.) пытались изучать качества, «передающиеся по наследству» и «способствующие завлечению масс».



Т.Карлайл

Затем, вслед за «героической», уже «теория черт» попыталась дать ответ на вопрос, какими свойствами должен обладать лидер как особый субъект деятельности. Ее сторонники (Л. Бернард, В. Бинхам, О. Тэд, С. Килбоурн и др.) считали, что лидером человека делают определенные психологические качества и свойства («черты»).

### Лидер рассматривался ими через призму ряда факторов:

- ✓ Во-первых, к таким факторам относились его «способности» — умственные, вербальные и т. д.
- ✓ Во-вторых, «достижения» — образование и физическое развитие.
- ✓ 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.
- ✓ В-шестых, важными признавались «ситуативные черты» личности.

## основные качества, которые сторонники этой теории считали необходимыми для лидера:

- 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.

# Теории среды.

Основное положение группы теорий, объединяемых под этим названием, гласит: лидерство является функцией окружения, т. е. определенных времени, места и обстоятельств, в том числе культурных.

Этот подход игнорировал индивидуальные различия людей, объясняя их поведение исключительно требованиями среды.

Так, согласно Е. Богардусу, тип лидерства в группе прежде всего зависит от природы группы и проблем, которые ей предстоит решать.



Е. Богардус

В. Хоккинг предполагал, что лидерство — функция группы, которая передается лидеру, только когда группа желает следовать выдвинутой им программе.

*В этой связи Х. Персон выдвинул две гипотезы:*

- 1) каждая ситуация определяет как качества лидера, так и самого лидера;
- 2) качества индивида, которые определяются ситуацией как лидерские качества, являются результатом предыдущих лидерских ситуаций.

## Личностно-ситуационные теории.

Эта группа теорий является как бы симбиозом двух предыдущих.

В ее рамках одновременно рассматриваются как психологические черты лидера, так и условия, в которых происходит процесс лидерства.

**В частности, по мнению С. Казе, лидерство генерируется тремя основными факторами:**

- личностными качествами лидера, группой его последователей
- и сложившейся ситуацией или «событием» (например, проблемой, которую решает группа).

Р. Стогдилл и С. Шартл предложили описывать лидерство через понятия «статус», «взаимодействие», «сознание» и «поведение» индивидов по отношению к другим членам организованной группы. Следовательно, **лидерство** рассматривается скорее как **система отношений людей**, а не как характеристика изолированного индивида.

Х. Герт и С. 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, а также учитывать «институциональный контекст» и «ситуацию».

Таким образом, в разных вариантах теории данной группы пытались расширить достоинства предыдущих подходов. Однако достичь желаемого удалось не во всем.

# Теории взаимодействия-ожидания.

Согласно взглядам Дж. Хоманса и Дж. 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, а также с внесением большей определенности в групповые нормы. Лидер в этой теории определяется как, прежде всего, инициатор взаимодействия.

Например, теория «усиления ожиданий» Р. Стогдилла основана на простом утверждении.

У членов группы, считал он, в процессе взаимодействия усиливаются ожидания того, что каждый из них будет продолжать действовать соответствующим образом.

Роль индивида определяется взаимными ожиданиями, экспектациями, и, если его действия совпадают с ожиданиями группы, ему будет разрешено к ней присоединиться, т. е. его допустят («примут») в группу. Лидерский потенциал человека зависит от его способности инициировать нужные взаимодействия и ожидания.



Согласно теории  
«целевого  
поведения»  
(path-goal theory)  
М. Эванса

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. Хау, Б. Басе) понимала лидерство как попытку изменения поведения членов группы через изменение их мотивации.

Ф. 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 лидерства, получивших название «гуманистические», в первую очередь ставила развитие эффективной организации.

По мнению представителей этого подхода, **человек** по самой своей природе — **«существо мотивированное»**, а **организация** по своей природе всегда **структурирована и контролируема**.

**«гуманистические» теории лидерства.**

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.

## Теории обмена.

Представители данной теории (Дж. Хоманс, Дж. Марч, Х. Саймон, Х. Келли и др.) исходят из того, что общественные отношения представляют собой форму особого обмена, в ходе которого члены группы вносят определенный не только реальный, производительный, но и сугубо психологический вклад, за что получают некий психологический «доход».



Так выглядят основные подходы к проблеме лидерства, составивших первоначальный фундамент ее научного изучения.

**Только по мере формирования этой опоры возможным оказался следующий шаг:** попытка создания типологий лидерства и выделения типов лидеров.

