



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

Кафедра Социологии, политологии и права

Контрольная работа
по дисциплине «Политология»
на тему «Функции политического лидерства. Типология политического
лидерства»
Вариант 31

Выполнил: Ситдикова И.И.

Группа: ЗС-1-22

Проверил: профессор,

д-р полит.наук

Мухарямов Н.М.

Казань, 2025 г.

Содержание

Введение.....	3
1. Понятие политического лидерства. Основные подходы к изучению.....	4
2. Типология политического лидерства.....	10
3. Функции политического лидерства.....	19
Заключение	22
Список использованной литературы.....	24

Введение

Проблема личности в политике относится к числу «вечных». Она вызывает неизменный интерес у философов и историков, писателей и моралистов, религиозных мыслителей и психологов. Большинство политологов сейчас признают необходимость исследования личностного фактора в ходе политического процесса. Личностный фактор политического процесса является одним из наиболее сложных для научного анализа и, одновременно, значимых для развития политической системы.

Реальное действие многих устойчивых и формализованных политических институтов, таких как избирательная система, система разделения властей, партийная модель, напрямую зависит от субъективных аспектов человеческого политического поведения.

Актуальность темы обусловлена необходимостью выявления новых подходов к изучению феномена лидерства на современном этапе развития политической системы, когда институциональная структура общества претерпевает ломку, а многие факты и тенденции общественной жизни не могут быть объяснены сложившимися ранее структурными и институциональными взаимозависимостями.

Цель данной работы – рассмотреть и изучить понятие политического лидерства

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть понятие политического лидерства;
- изучить основные подходы к изучению политического лидерства;
- выявить типологию лидерства;
- охарактеризовать функции политического лидера.

1. Понятие политического лидерства. Основные подходы к изучению

Понятие политического поведения помогает более точно установить структуру политической системы, механизм ее действия, доминирующие способы достижения общественных и групповых целей в политической жизни. Политическое поведение человека может приобретать разнообразные формы и определяется исключительно многими факторами. Оно может быть активистским и пассивным, носить характер лидерства или являться массовым, сводиться к политическому участию или политической деятельности.

Специфическим типом политического поведения является лидерство. Политический лидер - это человек, оказывающий приоритетное влияние на развитие политического процесса, способный мобилизовать общество, стать инициатором политических новаций, организатором политических объединений, движений. Лидерство, как социально-психологическое явление, может присутствовать в самых различных областях общественной жизни. В политике лидерство обладает определенной спецификой:

- политическое лидерство носит многофункциональный, многоролевой характер, лидер ориентирован на согласование различных социальных интересов, вынужден учитывать влияние политических решений на все стороны общественной жизни;
- политическое лидерство носит целенаправленный, целесообразный характер, оно ориентировано на более или менее последовательную реализацию определенных программ, идеологических установок; стохастичность (вероятностность, случайность) поведения политического лидера минимальна;
- политическое лидерство в той или иной степени институционализировано, т.е. деятельность лидера ограничена в той или иной степени существующими социальными отношениями, нормами, процедурами принятия решений;

- между общенациональным политическим лидером и обществом, как правило, не существует прямого взаимодействия, оно опосредовано партиями, группами интересов, средствами массовой информации;

- политическое лидерство является одновременно персонифицированным и корпоративным: политический лидер единолично олицетворяет существующий режим, саму государственную власть или характерные особенности возглавляемого им политического движения, но его лидерство корпоративно по сути - за решениями, которые принимаются высшими руководителями, всегда скрывается невидимая для общества работа многочисленных экспертов, ближайшего окружения лидера.

Проблема лидерства как одного из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет и направляет действия всей группы, ожидающей, принимающей и поддерживающей такое руководство, привлекает внимание широкого круга исследователей - историков, политологов, психологов, социологов и экономистов. «Лидерство, - отмечал известный французский политолог Ж. Блондель, - так же старо, как человечество. Оно универсально и неизбежно. Оно существует везде - в больших и малых организациях, в бизнесе и в религии, в профсоюзах и благотворительных организациях, в компаниях и университетах. Оно существует в неформальных организациях, в уличных шайках и массовых демонстрациях. Лидерство, по всем своим намерениям и целям, есть признак номер один любых организаций. Для того, чтобы существовало лидерство, необходимо наличие группы, и везде, где возникают группы, появляется лидерство».

В широком, социальном смысле лидерство - это способность влиять на отдельные личности и группы людей, направляя их усилия на достижение целей организации или индивида. Лидер - это авторитетный член организации или социальной группы, личностное влияние которого позволяет ему играть существенную роль в социально-политических процессах и ситуациях, в регулировании взаимоотношений в коллективе, группе, обществе.

Среди различных аспектов лидерства политическое лидерство занимает особое положение. Его отличительная черта - неразрывная связь с феноменом власти. Более того, политическое лидерство на международном уровне, кроме определенных, количественно ограниченных сфер, зависит от лидерства наиболее значимых государств. Наконец, во многих странах политическое лидерство есть существенный, хотя отнюдь не всемогущий элемент в панораме общественной жизни. Если свести политику к ее костяку, к тому, что наиболее видимо для граждан, то таким костяком окажутся общенациональные политические лидеры, как отечественные, так и иностранные. Они - самый признаваемый, самый универсальный, вызывающий всеобщий интерес элемент политической жизни.

В исследовании лидерства выделяют три основных подхода - теория личностных качеств, поведенческий подход и ситуационный подход. Начиная с 1920-х годов, последователи теории личностных качеств пытались выяснить, какие характеристики человека обеспечивают лидерство. Развивая эту мысль, исследователи полагали, что если бы эти «особые» качества могли быть выявлены, люди могли бы научиться «воспитывать» в себе лидера. Теория черт исходит из положений немецкой психологии конца XIX - начала XX в. и концентрирует свое внимание на врожденных качествах лидера. В рамках теории черт были разработаны концепции трансформационного и харизматического лидерства. Трансформационное лидерство - это процесс достижения значительных изменений в установках и представлениях членов организации и формирование приверженности значительным изменениям в целях и стратегии организации. Трансформационное лидерство предполагает оказание лидером влияния на подчиненных, но эффектом этого влияния является расширение полномочий подчиненных, которые также становятся лидерами в процессе преобразования организации. При харизматическом лидерстве в центре внимания находится отдельный лидер. Харизматическое лидерство - это лидерство, построенное на энергетике, обаянии, умении вдохновлять, вести за собой. Хотя большинство исследователей соглашались с тем, что харизма - это

особый дар и ему нельзя научиться, существуют некоторые аспекты харизматического лидерства, которые каждый может применять на практике.

Это использование личной власти, преданность общему делу, четкое видение будущего, способность брать на себя риск и эффективно действовать в ситуации неопределенности. Лидером, согласно этой теории, может быть лишь такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств или совокупностью определенных психологических черт. Различные авторы пытались выделить эти необходимые лидеру черты или характеристики. В американской социальной психологии эти наборы черт фиксировались особенно тщательно, поскольку они должны были стать основанием для построения систем тестов для отбора лиц - возможных лидеров. Однако очень быстро выяснилось, что задача составления перечня таких черт нерешаема. Неудачные попытки в определении универсальных личностных черт заставили ученых в начале 1950-х годов взглянуть на проблему лидерства с другой стороны. Теперь исследователей интересовал вопрос о поведении лидеров в организации: какие роли они играют, как управляют и взаимодействуют с людьми. Поведенческий подход направлен на анализ лидерства в контексте реализуемого лидером поведения и выделение универсальных поведенческих особенностей, обеспечивающих ему успех. Сторонники поведенческого подхода предполагают, что лидерству можно обучать. Представители поведенческого подхода к исследованию лидерства считают, что лидером становится человек, который обладает нужной формой поведения. В рамках этого подхода были выполнены многочисленные исследования стилей лидерства и разработаны их классификации. Наибольшую известность получили классификации стилей лидерства К. Левина, описавшего и исследовавшего авторитарный, демократический и либеральный стили лидерства, и Р. Лайкерта, выделявшего стиль лидерства, ориентированный на задачу, и стиль лидерства, ориентированный на человека. Результаты эмпирических исследований свидетельствуют об отсутствии однозначной связи между характеристиками стиля лидерства и его эффективностью. Наконец, приверженцы ситуационного

подхода считают, что лидерство - это продукт конкретной ситуации. Основная идея данного подхода заключается в том, что эффективный лидер может оценить ситуацию и адаптировать к ней свое поведение. Теория черт в данной концептуальной схеме не отбрасывается полностью, но утверждается, что в основном лидерство - продукт ситуации. В различных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других, по крайней мере, в каком-то одном качестве, но поскольку именно это качество и оказывается необходимым в данной ситуации, человек, им обладающий, становится лидером. Таким образом, идея о врожденности качеств была отброшена, и вместо нее принята идея о том, что лидер просто лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту (наличие которой в принципе не отрицается и у других лиц). Свойства, черты или качества лидера оказывались относительными. В рамках данного подхода были разработаны четыре теории: ситуационная модель руководства Фидлера, подход Митчелла и Хауса «путь - цель», теория жизненного цикла Херси и Бланшара и модель принятия решений руководителем Врума-Йеттона.

Общим для всех этих теорий является признание того, что лидерство невозможно понять в отрыве от характеристик группы и ситуации. Таким образом, в настоящее время лидерство предстает как сложное многоплановое явление, определяемое целым рядом факторов. Особняком от этой дискуссии о врожденности и приобретенности лидерских качеств стоят компенсаторные теории лидерств, обязанные своим происхождением психодинамической парадигме (в основном последователям неопрейдизма). Общая идея этих теорий состоит в том, что лидерство рассматривается как поведение, нейтрализующее или компенсирующее некоторые болезненные переживания и внутриличностные противоречия. Например, среди движущих мотивов лидерства называют стремление к власти, которое компенсирует чувство неполноценности (А. Адлер), стремление к контролю ситуации, компенсирующее тревогу, связанную с фрустрированной потребностью в безопасности (К. Хорни).

Все вышеназванные теории лидерства рассматривают лидерство как внутренний феномен, связанный с характеристиками самого лидера - будь то врожденными или приобретенными. Наряду с этими эндогенными теориями существуют другие концепции, - назовем их, соответственно, экзогенными теориями, - в которых лидерство рассматривается исключительно как результат влияния внешних, социальных (а не личностных) факторов.

Одна из них - теория лидерства как функции группы. Основатель данной теории Дж. Хоманс считает, что каждая социальная группа - это группа ведомых, нуждающихся в лидере, а лидера он определяет как человека, наиболее полно отражающего групповые ценности, способного удовлетворить потребности и ожидания группы.

Следующий шаг на пути осмысления лидерства - теория ситуативного лидерства. Основатель этой теории Р. Стогдилл считал, что личность становится лидером не в силу своих особых черт и потребностей членов группы, а в силу ситуации. Экспериментально он установил, что одна и та же личность в одной и той же группе становится лидером в одной ситуации и не становится в другой. Некоторые авторы пытаются сочетать внешние факторы (фактор окружения, фактор ситуации и пр.), создавая комбинированные теории лидерства. Так, например, по мнению Ф. Фидлера, имеются три главные переменные, присутствующие в групповых процессах и оказывающие влияние на эффективность деятельности лидера и группы в целом: характер взаимоотношений между лидером и членами группы, степень структурированности задачи, позиционная власть лидера, определяемая его полномочиями.

Ни экзогенные, ни эндогенные не смогли полноценно объяснить природу лидерства. Абсолютизация внутренних факторов приводит к представлению о лидере как о своеобразной «вещи в себе», которая существует независимо от окружения и ситуации, напротив, крайнее «овнешнение» феномена лидерства превращает лидера в «пустую фикцию», ничем не обоснованную «изнутри». Поэтому многие исследователи пытаются создать интегративный подход к

лидерству, в котором будут обобщены все факторы, инициирующие и поддерживающие процесс лидерства в группе. Например, американский социолог и психолог Дуглас Мак-Грегор создал теорию взаимосвязанных факторов; в которой выделил четыре основных фактора: характеристики личности лидера, отношения, потребности, интересы, личностные характеристики ведомых, особенности организации, ее структура, природа решаемых в ней задач, политическая, экономическая, социальная среда.

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. Наметилось и сближение различных подходов и теорий. В этом сближении подходов можно увидеть прогресс лидерологии: сейчас важны не исследовательские идеологии, а идеи.

2. Типология политического лидерства

Быстрый качественный рост исследований лидерства, пестрота интерпретаций этого феномена породили настоятельную потребность как-то систематизировать, упорядочить эти исследования. В этой связи предпринимаются попытки создать типологию лидерства. Одна из первых типологий (и наиболее влиятельная по сей день) была предложена Максом Вебером (1864 – 1920) – немецким социологом, историком и политологом, разработавшим типологию политического лидерства, основанную на способах легитимации власти. В ее основе – классификация авторитета лиц, осуществлявших власть. М. Вебер различал: 1) традиционное лидерство, основанное на вере в святость традиций (например, старший сын монарха после его смерти сам «законно» становится монархом); 2) рационально-легальное, или бюрократическое, лидерство, основанное на вере в законность существующего порядка и его «разумность»; 3) харизматическое лидерство, основанное на вере в сверхъестественные способности вождя, культе его личности. Оно возникает в критических ситуациях. Со стабилизацией социальной системы оно

трансформируется в традиционное, или бюрократическое, происходит «рутинизация харизмы».

Данная классификация лидерства достаточно проста и удобна, хотя, как и любая другая классификация, ограничена в применении. В основе первого типа лидерства лежит привычка, второго – разум, третьего – вера и эмоции.

Авторитет традиционного лидера, согласно М. Веберу, опирается на многолетний обычай. Человек обладает «правом на лидерство» благодаря происхождению – принадлежности к элите. Следовательно, традиционный лидер – это лидер, авторитет которого основан на обычае, традиции. Такой тип лидерства характерен для доиндустриального общества.

Рационально-легальное, или бюрократическое, лидерство, по Веберу, присуще «индустриальному обществу». Оно возникает в том случае, когда лидером становятся не в силу каких-то особых качеств личности (хотя лидер должен продемонстрировать определенный уровень компетентности), а с помощью «законных» бюрократических процедур. Рационально-легальный лидер – это лидер, избранный демократическим путем. Согласно Веберу, лидерство в «идеальной» бюрократии имперсонально, оно действует как инструмент закона, обезличенно.

Среди отмеченных выше типов лидерства наибольший интерес в политологии и психологии вызывает харизматический тип, который, по мнению ряда исследователей, претендует на то, чтобы быть эвристическим для понимания не только феномена лидерства, но и всей динамики политического процесса. Поэтому на характеристике этого типа лидерства остановимся подробнее.

Харизматический лидер – это лидер, наделенный, по мнению масс, особой благодатью, выдающимися качествами, необычайной способностью к руководству. Понятие «харизма» заимствовано М. Вебером из раннехристианской литературы и означает «боговдохновенность». Харизматический лидер должен рассматривать свою миссию как «признание свыше». Для этого типа лидерства характерны фанатическая преданность

последователей лидеру, всякое сомнение в его харизматических качествах рассматривается как святотатство. В этом Вебер усматривает важнейшее отличие этого типа лидерства от лидерства рационально-легального и традиционного. Последние имеют более или менее объективные основания (закон, традиции), харизматическое лидерство носит сугубо личностный характер. Харизматическими лидерами были, например, В.И. Ленин, И.В. Сталин, Ким Ир Сен, Фидель Кастро.

Особенность харизматического лидерства, по М. Веберу, состоит в том, что традиционное и бюрократическое лидерство функционируют в стабильных социальных структурах и приспособлены, прежде всего, к решению повседневных задач (поэтому он называет эти два типа рутинными), тогда как харизматическое лидерство, как отмечалось, возникает на крутых поворотах истории. Первоначальное харизматическое лидерство вообще чуждо какой-либо организации: ближайшие соратники лидера действуют от его имени и опираются на его авторитет. Поэтому харизматическое лидерство в чистом виде существует лишь в момент возникновения. Но чтобы оно не осталось чисто преходящим явлением, а приняло характер постоянного отношения, образующего стабильную группу учеников или последователей, харизматический лидер должен приспособиться к повседневной жизни и ее задачам, т.е. «рутинизироваться». Причины этой трансформации харизматического лидерства Вебер усматривает в заинтересованности последователей харизматического лидера и особенно его ближайшего окружения в сохранении и упрочении своих позиций.

Всегда и повсюду, и это есть общий вывод, лидер и массы взаимозависимы. Разумеется, сила этой взаимозависимости, обстоятельства ее проявления в политических акциях всегда конкретны, уникальны, неповторимы.

Политическую психологию, равно как и политологию, интересует принцип, суть механизма взаимосвязи лидера и массы, в данном случае харизматического (т.е. «природного», «естественного», спонтанно возникшего, появившегося) лидера, а не официально (юридически или при помощи силы)

утвердившегося у власти (в стране, в армии, в партии) предводителя, президента, генсека и т.п. Харизма в чистом виде – это способность увлекать за собой массы без помощи инструментов власти, это как бы довластное качество вождя. Наиболее заметной чертой харизмы является возбуждение народного энтузиазма.

Возникает вопрос: почему в обстановке массового возбуждения неизбежно на сцене появляются харизматические вожди? Разве бывают политические сообщества, которым не нужно было бы руководство?

Руководство, бесспорно, требуется всегда. Но в разные исторические периоды это руководство должно быть различным.

Можно указать на определенные слабости и противоречия веберовской концепции харизматического лидерства. Вебер исходит из психологической трактовки типов лидерства (в их основе лежит «вера в законность данной власти»), но в дальнейшем он склонен рассматривать их как объективные общественные структуры. Первичным оказывается не сам тип общественных отношений, а его осознание участниками этих отношений. Таким образом, Вебер сплошь и рядом подменяет изучение объективных общественных явлений излишним социальным психологизированием.

После М. Вебера сторонники теории харизматического лидерства стремились устранить присущие ей противоречия, выдвигая на первый план один какой-либо признак харизматического лидерства и пренебрегая другими. Так, Э. Шилз подчеркивает, что всякая власть претендует на «трансцендентное» обоснование своего существования и в этом смысле является харизматической. Он объявляет всякое лидерство харизматическим.

Особую популярность в последние годы приобрело использование харизматической теории лидерства для объяснения политических процессов в развивающихся странах. Для подобных исследований характерна тенденция уложить реальные социальные процессы в рамки веберовской типологии лидерства и обосновать харизматический характер лидерства в развивающихся странах. Так, А. и Д. Вильнеры считают, что в доколониальном обществе

господствовало традиционное лидерство. Колониальные страны принесли характерный для них рационально-легальный тип. После победы национально-освободительных революций образовался политический вакуум, который и был заполнен единственным пока не скомпрометированным типом лидерства – харизматическим, которое и взяло на себя миссию интеграции и модернизации общества.

В отличие от А. и Д. Вильнеров, Ж. Лакутюр скептически относится к перспективам модернизации стран, возглавляемых харизматиками. Он считает, что обожествление лидеров национально-освободительных движений препятствует успешному решению стоящих перед их странами задач. Внешне харизматическая власть производит впечатление высокой эффективности. Но именем вождя нередко прикрывается расколотое на фракции, пораженное коррупцией и соперничеством окружение, в котором и распыляется столь внешне сильная и единая власть. Поэтому харизматическое лидерство не предлагает развивающимся странам достойной альтернативы. Режим персонифицированной власти оказывается недолговечным, на смену герою приходит его антипод – бюрократ.

Одна из наиболее распространенных психологических типологий лидерства принадлежит германо-американскому психологу Курту Левину (1890 – 1947). Экспериментально изучая феномен лидерства, он выделил три основных его типа: авторитарный, демократический и попустительский. Сущность перечисленных типов лидерства хорошо известна студентам из курса социальной психологии и не нуждается в детальном освещении.

В современной политической психологии и политологии существует множество типологий лидерства. Перечислим некоторые из них. Немецкий социолог Теодор Гайгер различает функциональные и целостные типы, которые, в свою очередь, делит на дробные классы и подклассы. Порой вместо выделения типов руководителей или вождей создают типологии функций лидерства. Так, например, поступили Д. Креч, Р.С. Кратчфилд и Э.Л. Беллачи, выделившие функции исполнения, планирования, внешнего представительства, контроля,

поощрения и наказания, арбитража, создания примера, идеологии и т.п. Интересна типология, предложенная Эдуардом де Боно, который фиксирует более десятка разновидностей лидеров: генератор идей, синтезатор, дипломат, коммуникатор, организатор и т.п. Ходжкинсон описывает типы карьериста, политика, техника и поэта.

Едва ли не каждый исследователь лидерства спешит внести свой вклад в коллекцию типологий лидерства. Эти типологии часто оказываются перекрещивающимися. Систематизируя предложения по типологии лидерства, Л. Фишер составил длинный список, который мы частично воспроизводим. Лидер: физический-интеллектуальный; статичный-динамичный; временный-постоянный; профессионал-«любитель». Как видно, основания и принципы типологии самые различные. Попытки привести многочисленные типологии лидерства к общему знаменателю оказываются неудачными.

Одной из наиболее общих классификаций является деление всех лидеров на обычных («реальных») и великих (как великих «героев», так и великих «злодеев»). Первые, реальные лидеры, не оставляют заметного личного следа в истории, не изменяют обычного хода событий. Вторые, лидеры-герои (злодеи), имеют собственное видение политики и пытаются осуществить в ней свои замыслы, влекущие большие социальные и политические перемены.

В современной отечественной литературе существует множество классификаций лидерства. Наиболее интересной, на наш взгляд, представляется типология лидерства, предложенная проф. Б. Д. Парыгиным. В ее основу положены три различных критерия: во-первых, по содержанию; во-вторых, по стилю; в-третьих, по характеру деятельности лидера.

По содержанию различают:

- лидеров-вдохновителей, разрабатывающих и предлагающих программу поведения;
- лидеров-исполнителей, организаторов выполнения уже заданной программы;

– лидеров, являющихся одновременно и вдохновителями и организаторами.

В качестве одного из оснований типологии лидерства выступают «стили» лидерства. По стилю различают:

а) авторитарный лидер, требующий монопольной власти. Он единолично определяет и формулирует цели и способы их достижения. Связи между членами группы сведены до минимума и проходят через лидера или под его контролем. Авторитарный лидер пытается повысить активность подчиненных административными методами. Его главное оружие – «железная требовательность», угроза наказания, чувство страха. Отнюдь не все авторитарные лидеры грубые, импульсивные люди, но их роднит холодность, властность. Психологический климат в группе, где практикуется этот стиль лидерства, характеризуется недостатком доброжелательности и взаимного уважения между лидером и последователями, которые превращаются в пассивных исполнителей;

б) демократический стиль лидерства, по мнению большинства исследователей, оказывается более предпочтительным. Подобные лидеры обычно тактичны, уважительны, объективны в общении с членами группы. Социально-пространственное положение лидера – внутри группы. Такие лидеры инициируют максимальное участие каждого в деятельности группы, не концентрируют ответственность, а стараются распределить ее среди всех членов группы, создают атмосферу сотрудничества. Информация не монополизирована лидером и доступна членам коллектива. Суммируя сказанное выше, следует отметить, что демократический лидер – это лидер, распределяющий ответственность среди членов группы и инициирующий максимальное участие каждого в ее деятельности;

в) «невмешивающийся» лидер. Такого лидера характеризует отсутствие похвалы, порицаний, предложений. Он старается уйти от ответственности, перекладывая ее на подчиненных. Установка подобного лидера – по возможности незаметное пребывание в стороне. Лидер избегает конфликтов с

людьми и устраняется от разбора конфликтных дел, передавая их своим заместителям и другим людям, старается не вмешиваться в ход деятельности группы.

Следует отметить, что подобный стиль лидерства получил определенное распространение в нашей стране, особенно в период застоя. Многие исследователи вообще не выделяют этот стиль как особый, ограничиваясь противопоставлением авторитарного и демократического типов лидерства.

По характеру деятельности различают:

- универсальный тип, т. е. постоянно проявляющий качества лидера;
- ситуативный, проявляющий качества лидера лишь в определенной ситуации.

Следует подчеркнуть связь всех форм лидерства с формированием, сохранением и развитием культуры, свойственной тому или иному политическому сообществу. Чем богаче и устойчивее политическая культура общества, тем менее оно нуждается в политических деятелях харизматического типа.

В современной политической психологии нередко называют четыре собирательных образа лидера: знаменосец (или великий человек), служитель, торговец и пожарный (М. Херманн).

Лидеров-знаменосцев отличает собственное видение действительности. У них есть «мечта», ради осуществления которой они нередко стремятся изменить политическую систему. Лидер-знаменосец – крупный стратег, самостоятельно формирующий политическую программу и реализующий свои идеалы и цели.

Для понимания этой формы лидерства необходимо знать личные качества человека, который возглавляет своих приверженцев в движении к некоторой цели. Лидер определяет характер происходящего и его темп. Яркими представителями такого типа лидерства были В.И. Ленин, Мартин Лютер Кинг, Хомейни.

Лидер-служитель – это лидер, выступающий в роли выразителя интересов своих приверженцев и избирателей в целом. Именно их желания выражает лидер

и действует от их имени. На практике лидеры такого типа руководствуются тем, что ожидают, во что верят и в чем нуждаются их избиратели. Избиратели формируют те задачи, которые становятся центральными для лидера.

Для лидера-торговца важна способность убедить. Благодаря ей конститuentы «покупают» его планы или идеи, вовлекаются в их осуществление. В этом случае лидерство основывается на взаимоотношениях, которые лидер устанавливает со своими избирателями. Особое значение приобретают способности самого лидера и та стратегия, к которой он прибегает, чтобы добиться поддержки своей политики и ее осуществления. Таким образом, лидер-торговец – это политик, преподносящий свои планы и идеи гражданам, стремящийся заставить их “купить” эти идеи, а также привлечь массы к их осуществлению.

Лидер-пожарный – действия этого лидера определяются конкретной ситуацией; как правило, политики такого типа ориентируются на самые жгучие, актуальные общественные проблемы. Подобные лидеры откликаются на порожденные ситуацией события и проблемы. Насущные требования момента определяют их действия.

На практике большинство лидеров используют все четыре образа лидерства в различном порядке и сочетании. Лидеры приводят свои собственные интересы в соответствие с интересами своих конститuentов посредством развития таких взаимоотношений с ними, когда учитывался бы контекст каждого конкретного момента. Более эффективно действующие лидеры создают коалиции, которые поддерживают их позицию в обмен на выполнение части наиболее насущных требований конститuentов.

Имеются и другие классификации лидеров. Так, они делятся на правящих и оппозиционных; крупных и мелких; кризисных и рутинных; пролетарских, буржуазных, мелкобуржуазных и т.п. (марксизм).

3. Функции политического лидерства

Разнообразие типов лидеров во многом объясняется широким кругом решаемых ими задач. При характеристике основных этапов, стадий деятельности лидеров можно выделить их три общие функции: 1) политический диагноз, предполагающий анализ и оценку ситуации; 2) определение направления и программы деятельности, служащей решению общественной проблемы; 3) мобилизация исполнителей (должностных лиц, бюрократии и масс) на реализацию целей.

Что же касается более конкретной, содержательной характеристики функций лидера, то к ним можно отнести следующие.

1. Интеграция общества, объединение масс. Лидер призван воплощать в себе и представлять во взаимоотношениях с другими государствами национальное единство, объединять граждан вокруг общих целей и ценностей, подавать пример служения народу, отечеству.

2. Нахождение и принятие оптимальных политических решений. И хотя лидеры не застрахованы от ошибок, часто действуют не лучшим образом, все же именно способностью найти наиболее приемлемые пути решения общественных задач обычно оправдывается их пребывание в руководстве.

3. Социальный арбитраж и патронаж, защита граждан от беззакония, самоуправства бюрократии, различного рода нижестоящих руководителей, поддержание порядка и законности с помощью контроля, поощрения и наказания. Хотя социальный патронаж на деле реализуется далеко не всегда, вера в «хорошего царя», «отца народов», «народного президента» и т.п. до сих пор широко распространена не только в массовом сознании народов с преимущественно патриархальной политической культурой, но и в странах с вековыми демократическими традициями.

4. Коммуникация власти и масс, упрочение каналов политической и особенно эмоциональной связи и тем самым предотвращение отчуждения граждан от власти. В условиях сложной, многоступенчатой иерархии государственных органов и их бюрократизации личностное восприятие власти

особенно значимо для преодоления недоверия к ней, формирования у населения гражданского сознания, патриотизма. С помощью телевидения и других СМИ, в ходе встреч с избирателями и других мероприятий политические лидеры имеют достаточно широкие возможности непосредственного общения с народом.

5. Инициирование обновления, генерирование оптимизма и социальной энергии, мобилизация масс на реализацию политических целей. Строго говоря, в этой группе объединены несколько близких по своей направленности функций. Лидер призван охранять народные традиции, обеспечивать прогресс общества, вселять в массы веру в социальные идеалы и ценности. В большей мере выполнение этих функций присуще прагматическим лидерам, однако, не только им. Так, например, достаточно успешно справился с задачей преодоления «вьетнамского синдрома», национального пессимизма и апатии, распространившихся в США после поражения в войне с Северным Вьетнамом, американский президент Рональд Рейган.

6. Легитимация строя. Эта функция присуща главным образом лидерам в тоталитарных и авторитарных государствах. Когда политический режим не может найти своего оправдания в исторических традициях, национализме и демократических процедурах, он вынужден искать его в особых качествах харизматических лидеров, которые наделяются необыкновенными, пророческими способностями и в большей или меньшей мере обожествляются. Так было в нашей стране, когда большевистская власть, безжалостно разрушая многовековые традиции, узаконивала свои действия гипертрофированным авторитетом К. Маркса, В.И. Ленина и И.В. Сталина, наделяя их чертами земных божеств и усиленно насаждая культ их личностей.

Крайняя, максимально завышенная оценка функций и роли политического лидера в истории – культ личности. Он представляет собой чрезмерное возвеличивание и даже обожествление человека. Иными словами, культ личности – слепое преклонение перед авторитетом какого-либо деятеля, чрезмерное преувеличение его действительных заслуг, фетишизация исторической личности. Наиболее часто он встречается в тоталитарных и

авторитарных государствах, хотя его элементы порою складываются и в странах демократических, например, во Франции во времена президентства Шарля де Голля.

Кульτ политических руководителей – неотъемлемый элемент сакрализации власти. По своей сути он является воскрешением языческого идолопоклонства и, в частности, таких его атрибутов, как памятники, мавзолеи, мемориальные комплексы, сложные религиозно-политические ритуалы и т.п. В тоталитарных государствах идейные истоки культа личности лежат в идеологии, ее претензии на монопольное обладание социальной истиной, универсальную, всеобщую значимость. «Отцы» такой «единственно верной идеологии» наделяются качествами пророков и ясновидцев.

Благоприятной субъективной питательной средой культа личности являются патриархальная и подданническая политические культуры, которые исходят из веры в «хорошего царя» или руководителя, из принятия жесткой иерархической организации общества. Однако важнейшей непосредственной причиной культа обычно служит огромная концентрация политической, духовной, экономической и социальной властей в руках одного человека, а также тотальная личная зависимость всех нижестоящих не столько от результатов своей деятельности, сколько от благосклонности начальства.

В тоталитарном обществе сфера такой зависимости, по существу, ничем не ограничена. Это и поступление на работу, и карьера, и получение жилья, премий и других социальных благ, и различного рода санкции к непослушным. Отражаясь в массовом сознании и сопро-вождаясь соответствующей систематической идеологической обра-боткой, все это порождает у населения веру во всемогущество руководителя, страх перед ним, рабскую покорность и угодничество. Тяжелое наследие такого отношения к политическому лидерству до сих пор проявляется во многих государствах мира, особенно в странах Востока.

Заключение

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что политическое лидерство следует рассматривать не только как процесс взаимоотношений между людьми, при которых одни выражают и знают интересы и потребности своих последователей и в силу этого обладают престижем и влиянием, а другие отдают им добровольно часть своих политических властных полномочий и прав для осуществления их целенаправленного представительства и реализации, но и как власть. Как власть - потому что оно состоит из способности одного лица, находящегося «на вершине», заставлять других делать то позитивное или негативное, что они не делали бы и могли бы не делать вообще.

Также можно отметить некоторые другие требования, которые надо предъявлять к политическому лидеру:

- лидер должен выступать носителем новых идей;
- лидер и его окружение должны соответствовать требованиям времени;
- возраст не должен быть преградой для реального лидера;
- лидер должен точно отражать настроение народа.

Все это обусловлено тем, что лидерство - это не новый стиль руководства, а способ организации власти в гражданском обществе с развитым политическим сознанием всех или большинства его социальных слоев. Такое общество возникло сравнительно недавно либо еще только складывается, и то пока не везде. Но это перспектива и необходимость истории и политики. Члены гражданского общества - мыслящие участники политической жизни, поэтому они имеют возможность сознательно выбирать себе лидера. Поведение же лидера должно убеждать их в том, что его действия правильны и выгодны, а не продиктованы своекорыстием или властолюбием. Общество со своей стороны не может манипулировать лидером. Социальное и политическое партнерство, взаимопонимание лидера и его приверженцев - основа новой современной политики.

Опираясь на то, что общество не может самостоятельно регулировать свою деятельность, т.е. не может обойтись без лидера, оно должно создать все условия для подготовки лидера, а также создать систему контроля за лидером со стороны средств массовой информации, разделения властей, законодательства. Цель такого контроля - не вызвать интерес к личной жизни лидера, а уберечь от соблазнов, которых у него гораздо больше, чем у рядовых граждан и даже у его ближайшего окружения. Открытое для наблюдения общества правление лидера и его приверженцев оздоравливает и власть, и народ.

В то же время очевидно, что политический лидер должен опираться на ту или иную организацию, будь то партия, союз, ассоциация и т.д. Лидер должен опираться на решающие звенья политической системы, иначе невозможно его продвижение по политической лестнице до самых ее высот. Но в то же время сама политическая система не должна зависеть от личных качеств политического лидера, его слабостей и достоинств. Иначе эта система не будет демократичной, а скорее всего будет прообразом будущей диктатуры. Все политические формирования, институты, и прежде всего государственные, призваны вовремя пресекать негативные устремления тех или иных деятелей, а в случае необходимости - заменять их новыми руководителями, отвечающим потребностям общества, требованиям законов и нравственности.

Список использованной литературы

1. Блондель Ж. Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу. - М.: Наука, 2018. – 135 с.;
2. Борцов Ю.С. и др. Политология в вопросах и ответах: Учеб. пособие для вузов. - Ростов н/Д: Феникс, 2019. - 448с.;
3. Дегтярев А.А. Основы политической теории: Учеб. пособие. - М.: Высшая школа, 2018. -239с.;
4. Дилигенский Г.Г. Социально-политическая психология - М.: Наука, 2020. - 304 с.;
5. Мальцев В.А. Основы политологии: Учебник для вузов. - 3-е изд., дораб.-М.: Информпечать, 2018. - 478с.;
6. Мухаев Р.Т. Политология: Учебник для вузов. - М.: ПРИОР, 2018. - 368с.;
7. Ольшанский Д.В. Основы политической психологии. Учебное пособие для вузов. - Екатеринбург: Деловая книга, 2021. - 496 с.;
8. Политология в вопросах и ответах: Учеб. пособие / Под ред. Ю.Г. Волкова. - М.: Гардарики, 2019. - 472с.;
9. Политология: Учебник для вузов / Под ред. М.А.Василика. - М.: Гардарики, 2018. - 592с.;
10. Пугачев В.П. Соловьев А.И. Введение в политологию: Учебник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2019. - 447с.;
11. Дубов И.Г., Пантелеева С.Р. Восприятие политического лидера // Психологический журнал. – 2020. - Т. 13. - № 6. – С.25-34.;
12. Ильин М.В., Коваль Б.И. Личность в политике: «Кто играет короля?» // Полис. - 2018. - № 6. - С. 133-134.;
13. Трунов Д.Г. Феномен харизматического лидерства // Философия социальных коммуникаций.- № 2. - 2019 - С. 67.;
14. Шестопал Е.Б. Политическая психология: Учебник для вузов. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 446с.