

*На правах рукописи*

**АЛЛАЯРОВА  
Жанар Сабитовна**

**КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ ПРИРОДЫ ЛИДЕРСТВА:  
СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ**

**Специальность: 24.00.01-Теория и история культуры  
(по философским наукам)**

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**

**д и с с е р т а ц и и**

**на соискание ученой степени  
кандидата философских наук**

**Томск**

**2011**

Работа выполнена на кафедре международного менеджмента  
ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский  
политехнический университет».

**Научный руководитель:** доктор философских наук, профессор  
*Кириллов Николай Петрович*

**Официальные оппоненты:** доктор философских наук, профессор  
*Корниенко Алла Александровна*

кандидат философских наук, доцент  
*Раитина Маргарита Юрьевна*

**Ведущая организация:** ФГБОУ ВПО «Новосибирский  
государственный технический университет» (г. Новосибирск).

Защита состоится 21 декабря 2011 г. в 16 часов 30 минут на  
заседании диссертационного совета Д 212.267.17 при ФГБОУ ВПО  
«Национальный исследовательский Томский государственный  
университет» по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, ТГУ,  
главный корпус, аудитория 119.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке  
Томского государственного университета по адресу: г. Томск, пр.  
Ленина, 34а.

Автореферат разослан 21 ноября 2011 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета Д 212.267.17  
кандидат философских наук, доцент

В. Е. Буденкова

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** Актуальность темы диссертационного исследования определяется той важной ролью, которую в современном обществе играют лидеры. В условиях развития рыночных отношений именно лидеры являются важнейшим ресурсом; на основе обращения к потенциалу этого ресурса оказывается возможным сделать процесс управления максимально эффективным.

Интерес к проблеме лидерства возник в эпоху античности, однако долгое время не существовало целостного представления о природе и сути этого феномена. Лишь после победы промышленной революции в Европе и США (вторая половина XIX в.), в ситуации, когда рыночные отношения овладели всеми сферами жизни общества, а новым крупным компаниям и организациям потребовались руководители, способные принимать грамотные рациональные решения, умеющие работать как с малыми группами, так и с большими коллективами, стало очевидным: от управляющих требуются высокий уровень профессионализма, компетентность, умение соотносить свою деятельность с существующими законами. Появилась группа людей, специально занимающихся управленческой деятельностью. Усложнение системы управления обществом сформировало потребность в теоретическом анализе деятельности, социальной роли и ценностных ориентаций лидера, а это нашло свое отражение в разработках отечественных и зарубежных философов, социологов, психологов и политологов.

Реформы, начавшиеся в конце 80-х гг. прошлого века в России, трансформировали статус фирм, организаций и предприятий. Рынок поставил их в новые отношения с государственными организациями, с производственными и другими партнерами. Возникли экономические и правовые регуляторы, повлекшие изменение межсубъектных взаимоотношений участников управленческого процесса. В полной мере и степени осознано то обстоятельство, что именно

лидеры умеют ставить задачи и определять эффективные средства достижения цели. В связи с этим актуальность приобрела и социокультурная интерпретация природы лидерства, возникла необходимость в социокультурном осмыслении теории и практики лидерства, в анализе теорий (особенно ценностных), оказывающих существенное влияние на развитие процесса социального управления.

**Степень разработанности проблемы.** На Западе существенный вклад в разработку проблем лидерства внесли корифеи психоаналитического направления (З. Фрейд, А. Адлер, К. Юнг), исследовавшие бессознательные факторы процесса лидерства. Йельская школа (Г. Лассуэл, Б. Скиннер, У. Уайт) исследовала особенности сознания политических лидеров; франкфуртская школа (Т. Адорно, Г. Маркузе, Э. Фромм) разработала концепцию «авторитарной личности» и проанализировала проблему взаимоотношений харизматических лидеров и их последователей. Эта проблема изучалась также в работах западных исследователей У. Берка, Р. Кантера, Р. Пасскаля и Э. Атоса, М. Сетсуо, Д. Кипниса, Р. Бирстедда, К. Миллера и Р. Монж, Л. Хоффмана, Р. Берка, Н. Майера, М. Малдера, П. Гудмена, П. Поттса, Р. Портера, Д. Брасса.

Проблема лидерства вышла для исследователей на приоритетные позиции в последней трети XX в., когда ее начали изучать в проблемном горизонте психологии (А. Вендов, И. П. Волков, В. Д. Гончарова, Ю. И. Емельянов, Е. С. Кузьмин, Б. Д. Парыгин, Ю. П. Степкина), когда в полной мере и степени обнаружил себя интерес к проблемам социального управления. В 80-е гг. прошлого века в условиях проводимых в России преобразований сформировался интерес к проблеме политического лидерства (Э. Баталов, Ф. Бурлацкий, И. В. Злобин, Г. Д. Левин, В. Маслов, И. Бестужев-Лада, А. Венгеров, П. Волобуев, И. Диков, Р. Медведев, Ю. Поляков, А. Пригожин, Ю. Тихомиров). Предметом исследования становились проблемы влияния личностных черт характера лидера, его позиций, идеалов и мотивов поведения на осуществление им власти (С. С. Андреев, Г. Бордюгов, В. Козлов, В. Логинов, М. В. Ильин, Б. И. Коваль, В. С. Сауткина, С. Смольников).

Генезисом управленческой элиты в постсоветский период занимались В. Березовский, В. Червяков, В. П. Пугачев, М. Милютин, О. Г. Мясников. Проблема взаимоотношения лидеров, их окружения и масс была центральной для В. Александрова, А. Н. Жмырикова, Г. С. Шляхтина. Общие аспекты политического лидерства изучали Г. А. Авцинова, Ю. Борисов, А. П. Боровиков, С. И. Васильцов, И. В. Волков, Р. В. Короткевич, В. И. Тимошенко, М. И. Трофимов, М. Р. Холмская. Чуть позже возникли работы, в проблемном поле которых лидерство исследовалось с философских позиций. Это работы Е. А. Дунаева, В. В. Форсовой, А. И. Кравченко, М. Ю. Ананченко, П. Е. Овсянкина и ряда других авторов. Возник и интерес к анализу теорий лидерства, утвердившихся в западно-европейской науке. Эти теории были классифицированы и систематизированы (Г. К. Ашин, И. П. Волков, Ю. И. Емельянов, Е. Б. Абашкина, Ю. И. Косолапова, Т. П. Малькова, М. А. Фролова, Е. В. Кудряшова). Проблемой межсубъектного взаимодействия активно занимались Р. М. Белбин, С. Бондер, Д. Водуэл, Дж. Фолсом, Т. Ю. Базаров, Т. Грабенко, Б. Л. Еремин, Е. Завьялова, Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева, Е. А. Ивченко, А. Логинова, С. В. Медников, Д. Фролов. Сегодня, как считает, к примеру, В. Р. Суханов, можно говорить о парадигмальной направленности происходящих сдвигов в доминирующих концептуальных схемах лидерского мышления, которые выразились в проникновении идей гуманистической психологии, образцах предпринимательского героизма, демократизации стиля организационного поведения и делегировании ответственности, инвестировании в человеческий капитал, многофункциональных рабочих и управленческих командах и т. д. Все это в полной мере нашло свое отражение в ценностных теориях лидерства, появившихся в 80-е гг. XX в.

Отметим, что при всем многообразии подходов, трактовок и интерпретаций к феномену лидерства сегодня не сформировано единого подхода, в пределах которого была бы предпринята попытка дать целостное представление о природе лидерства как феномена жизненного мира, сформировать целостное представление об эволюции подходов к феномену

лидерства в горизонте философско-культурной традиции. Эта рассогласованность существующей потребности в философско-культурном исследовании лидерства как явления и сформированных в литературе научных результатов, отсутствия единого подхода к лидерству как социокультурному явлению определила проблему исследования. Действительно, несмотря на постоянно увеличивающийся объем первоисточников по проблемам лидерства, не существует целостного изложения теорий лидерства, в которых была бы актуализирована природа лидерства как феномена жизненного мира. Обозначенное противоречие определило объект, предмет и цель диссертационного исследования.

**Объект исследования** – лидерство как феномен.

**Предмет исследования** – социокультурные основания лидерства.

**Цель диссертационного исследования:** сформировать и интерпретировать представление о природе лидерства как социокультурном феномене и атрибутивной характеристике социальной жизни.

Цель диссертационного исследования нашла отражение в ряде исследовательских **задач**, важнейшими из которых являются:

- осуществление анализа природы лидерства как явления жизненного мира;
- проведение сравнительного социокультурного анализа ценностных концепций лидерства Р. Гринлифа, К. Ходжкинсона и Г. Фейерхольма, а также Т. и С. Кучмарски;
- раскрытие механизма процессов воспитания, формирования лидера в процессе исследования феномена российского политического лидерства; обоснование лидерства как атрибута социальной жизни; анализ механизмов проявления личностных качеств и свойств;
- исследование природы политического лидерства как социокультурного феномена.

## **Методологические основания диссертационного исследования**

В процессе анализа использовались возможности междисциплинарного и социокультурного подходов; использованы также теоретико-методологический потенциал системной методологии, возможности комплексного подхода, анализа-синтеза, исторического и логического подходов, а также методологии сравнительного анализа. В диссертационном исследовании в качестве методологического основания использованы работы тех авторов, идеи которых определили структуру концепции, предложенной в диссертации.

Центральную роль в диссертационном исследовании сыграл потенциал системной методологии. Как верно отмечают А. И. Яковлев и Н. П. Кириллов в монографии «Сознание народа»: «Системная парадигма исследует предмет во всей его сложности и противоречивости, в его живом движении, открывая в нем корневые, основополагающие компоненты и показывая, как они, сохраняя свое существо, тем не менее изменяются под воздействием жизненных обстоятельств, приобретая новые, порой не узнаваемые формы, возвращаясь на каждом витке развития к своему изначальному, но качественно новому состоянию». Принцип системности служит отражением и выражением системного характера любого предмета естественного и социального мира. Системность и предполагает исследование целостности, все стороны и уровни которой органически между собою увязаны и каждая из которых выполняет особую роль в функционировании. Именно это определило тот факт, что доминирующую роль в диссертационном исследовании сыграли гносеологические возможности системной методологии.

### **Новизна диссертационного исследования и положения, выносимые на защиту:**

1. Феномен лидерства анализируется как целостность в пределах социокультурной традиции; обосновывается тезис о

том, что в эволюции социокультурной традиции проблема лидерства перекликается с проблемой власти; доказывается, что лидерство имеет статус атрибутивной характеристики социальной жизни.

2. Сформирована «развивающая модель лидерства», в которой система ценностей направлена на достижение успеха. Политическое лидерство интерпретировано как механизм интеграции политической деятельности и в этом качестве служит включению интересов социального слоя в совокупность общественных отношений, где данные интересы обретают легитимный статус. При этом лидер играет роль консолидирующего фактора в решении общественных проблем. Политическое лидерство рассмотрено как деформализованный тип политического руководства обществом, как способ деформализации отношений общества и государственной власти; авторитет, являющийся способом осуществления власти, рассмотрен как условие эффективности политического лидерства; вождизм анализируется как специфический тип лидерства, в связи с чем рассмотрена модель вождизма как явления XX в.

3. Проанализированы постклассические концепции политического лидерства (В. Милановски, Д. Марвик, П. Штомпка, Г. Эндрувайт, Г. Драйтцель, О. Штаммер, Д. Рисмен, Т. Дай, М. Алле, А. Сванир, Дж. Мэнор, Э. Куинн, Э. Райс). Рассмотрена также проблема ценностной консолидации и интеграции: социальные ценности обеспечивают тот минимум консолидации и интеграции, который возможен в отношении «политический лидер – общество».

4. Обоснована версия ноократической концепции лидирующей элиты (лидерство интеллектуальное); показано что, именно интеллектуальные лидеры определяют специфику перехода к метасоциальной фазе эволюции.

5. Прослежены эволюция и взаимосвязь ценностных теорий лидерства Р. Гринлифа, К. Ходжкинсона и Г. Фейерхольма, Т. и С. Кучмарски; в дискурсе теорий ценностного лидерства организационное лидерство исследовано в контексте аксиологии



межсубъектных взаимоотношений участников лидерского процесса.

### **Теоретическая и практическая значимость исследования**

В диссертации дан целостный анализ развития феномена лидерства в социальной науке XX в. и определены прогнозы развития лидерства. Полученные аналитические результаты могут способствовать решению фундаментальных социокультурных проблем, могут использоваться при создании целостной (интегральной) концепции лидерства, при дальнейшей разработке историко-философских и теоретико-познавательных вопросов.

Положения и выводы, обоснованные в диссертации, имеют мировоззренческое и методологическое значение для конкретно-научного изучения лидерства, они могут применяться при чтении основных и специальных курсов по истории политической философии, социальной философии, теории и истории культуры, политологии, социологии, теории лидерства, менеджмента на факультетах повышения квалификации, аспирантам и студентам факультетов управления и менеджмента, философских, социологических, исторических факультетов, при составлении учебных пособий и подготовке курсов лекций.

### **Апробация результатов исследования**

Основные положения, теоретические выводы диссертации нашли отражение в докладах и сообщениях на научно-практических конференциях:

- на Международной научно-практической конференции «Качество образования: системы, технологии, инновации» (Барнаул, 2007);
- на Всероссийской научно-практической конференции «Инновационный подход в теории и практике воспитательной работы в вузе» (Томск, 2007);

- на VII Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Актуальные проблемы гуманитарных наук» (Томск, 2008);
- на Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции студентов, молодых ученых и предпринимателей «Импульс 2008», «Импульс 2009» (Томск, 2008, 2009).

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, 2 глав (7 параграфов), заключения, списка литературы, включающего 241 источник, из которых 193 на русском языке, 48 на иностранных языках. Объем диссертации составляет 154 страницы.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** обоснована актуальность проблемы, определены цели и задачи исследования, раскрыта степень разработанности проблемы, охарактеризован методологический базис проведенного анализа, а также приведены новизна диссертационного исследования и положения, выносимые на защиту.

**Глава 1 «Природа лидерства как феномена жизненного мира»** включает в себя четыре параграфа. **В параграфе 1.1. «Проблема лидерства в социокультурной традиции»** автор исходит из следующей идеи: концептуальный анализ лидерства в ракурсе философско-культурной традиции позволяет систематизировать исторические и гуманитарные знания по проблеме лидерства, рассмотреть проблему лидерства в историческом развитии, в динамически изменяющихся социокультурных условиях, интерпретировать явление лидерства в едином смысловом контексте. Аргументируется тезис о том, что проблема лидерства в истории социокультурной традиции перекликается с проблемой власти. Полагается, что лидерство – это власть, подкрепленная механизмами права, морали, религии или механизмами чисто эмоциональными.

Обязательное условие лидерства – обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях самых разных уровней и масштаба. Формализованная власть лидера закрепляется законом; во всех случаях лидерство имеет социальную, психологическую и эмоциональную опору в обществе или в коллективах людей, которые за лидером следуют. В диссертационном исследовании представлена социокультурная традиция анализа взаимодействия лидерства и власти, начиная от античности и заканчивая исследованием власти в постмодернизме – политической семиологией Р. Барта, политической антропологией Э. Канетти, археологией власти М. Фуко; в центре анализа нравственно-философский вопрос о том, что категориально представляет собой власть – добро или зло, инстинкт агрессивной природы человека или продукт цивилизации. В социокультурном контексте, как показано в работе, рассматриваются представления о лидерстве, которые зависели от общественно-политической системы, форм правления, целей и задач культурного развития, все они восходят к мифологическим истокам и оперируют мифологическими представлениями о месте человека в мире.

Как показано в исследовании, множественность подходов к анализу лидерства создает предпосылки для построения комплексной исследовательской программы, направленной на анализ лидерства; при этом комплексность подхода выступает как проявление определенной методологической установки, обусловленной усложнением и дифференциацией структурных связей в диадной системе «сообщество – лидер». Применение системной методологии в диссертационном исследовании позволяет осуществить анализ лидерства как сложноорганизованного социального феномена, позволяет рассмотреть весь комплекс существующих в системе «сообщество – лидер» связей; именно системный подход дает возможность взглянуть на эти связи как разнокачественные, находящиеся в отношении определенной субординации. Системный подход позволяет определить оптимальные связи и отношения между лидером и группой; принцип системности дает возможность исследовать конкретный механизм формирования и

воспитания лидера в социокультурной среде. Кроме того, он позволяет раскрыть смысл иерархической зависимости таких подсистем, как лидер, коллектив, общество. Данный подход предполагает исследование лидерства в таких направлениях, как структурно-функциональный анализ внутреннего и внешнего функционирования лидера, а также генетически-прогностический анализ, позволяющий связать различные стадии функционирования лидера в целостный историко-культурный процесс.

**В параграфе 1.2. «Природа лидерства как атрибутивной характеристики социальной жизни: базисные свойства, функции, механизмы формирования»** обоснован тезис о том, что лидерство является атрибутивной характеристикой социальной жизни, проявляясь в различные эпохи в разнообразии форм, видов и типов. В различных типах общества актуализированы различные лидерские качества и свойства; политическое же лидерство может быть проанализировано в качестве разновидности социального типа лидерства. В диссертационном исследовании раскрыты функции лидера, обоснован механизм формирования лидера как субъекта лидерства, определяемого социальной общностью, группой для реализации интересов, существующих в социальной общности, группе.

В решении проблемы роли лидера в интеграции групповой деятельности за основу взяты следующие положения: лидерство рассматривается как механизм интеграции деятельности общности, в том числе и массы. Рассмотрены различные модели масс, в частности внутригрупповая модель. Полагается, что отдельные виды масс могут возникать и реально образуются не только на пересечении различных групп, структурирующих общество по тому или иному основанию, но и внутри этих групп. В диссертационном исследовании рассмотрены следующие модели возникновения (существования) массы. *Надсоциетальный тип* модели, который связан с ситуацией, в которой масса возникает на пересечении групп данной общности и других общностей. *Субсоциетальный тип* модели, который связан с образованием массы в пределах уже

существующей общности. И *внутригрупповая модель*, специфика которой состоит в объединении лиц, относящихся к гомогенной в определенном отношении группе, различаемой в составе общности.

Механизм возникновения лидера объяснен через объективную потребность массы: она преломляется в массовом сознании и принимает в массовом сознании форму ожиданий и требований, которые обращены к лидеру массы. Обосновывается положение, что в малых группах лидер – это член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия ее членов, который организует группу, причем эта способность организовывать определяется тем, что нормы и ценностные ориентации лидера соответствуют групповым нормам и ценностным ориентациям. Организуя группу для достижения групповых целей, лидер стимулирует группу, организывает ее, управляет ею, при этом проявляя самый высокий в группе уровень активности. Лидер – это социальный феномен, индивид будет способен выполнить роль лидера в том случае, если он способен полно реализовать систему социальных целей массы, находящую отражение в структуре ценностей. Интеллектуальное, нравственное превосходство могут охарактеризовать личность лидера, но не являются ее атрибутом. В исследовании определены социотипические характеристики лидерства. Аргументируется тезис о том, что существенным признаком отношений лидерства является отношение доминирования – подчинения; группа, в которой сформирован лидер, в ролевом исполнении существует по принципу «ведущий – ведомые, лидер – последователи». Лидер должен обладать при этом теми свойствами, которые являются социально значимыми для статуса лидера; характер социальной значимости характеристик лидера определяется целями и потребностями группы. Импонирует позиция, в соответствии с которой среди значений лидерства возможно выделить такие, как приоритетное влияние на общество, организацию, социальную группу; социальная позиция, связанная с принятием властных решений (лидер направляет и организывает коллективное поведение), и, наконец лидер – это символ

общности, это образец для поведения группы, реализующий интересы группы посредством использования власти. Кроме того, обсуждается представление о трехуровневом измерении лидерства:

1. *Лидерство в малой группе лиц*, обладающих наибольшей властью в данном обществе, имеющих общие интересы. Здесь лидерство проявляется во внутригрупповой власти в виде авторитета, который формируется на основе личных качеств лидера, оцениваемых группой непосредственно в процессе совместной деятельности.

2. *Лидерство на уровне общественных движений* (организации, партии) проявляется как возможность удовлетворения своих интересов конкретными социальными слоями.

3. *Лидерство в системе властных отношений*. На этом уровне политическое лидерство представлено в виде социального института.

Именно третий уровень, а он связан с политической деятельностью в практике властных отношений, интегрирован в систему властных отношений и представляет собой политическое лидерство. Связаны с политическим лидерством и два предыдущих уровня; внутригрупповой интерес связан с политикой, а лидеры общественных движений или партий, имеющие в качестве цели достижение власти, – это политические лидеры. Политическое лидерство рассмотрено в работе как способ построения и организации власти как «механизм интеграции политической деятельности и именно в этом качестве служит включению интересов социального слоя во всю совокупность общественных отношений, где данные интересы принимались бы обществом как значимые, занимали определенное место в системе общественных ценностей, получили бы легитимный статус». При этом политическое лидерство – это своего рода одна из разновидностей лидерства как универсального явления сферы социальных связей и отношений. С этой позиции можно говорить о возможности эволюции к такому уровню лидирования, когда лидер играет роль консолидирующего фактора в решении общественных

проблем. Лидерство, рассмотренное в социальном контексте, – это социальная роль, выполняемая в процессе социального взаимодействия.

В диссертационном исследовании рассмотрены и функции лидера. Интегрировано они представлены в том, что лидер, во-первых, объединяет интересы группы в программе действий группы и воплощает притязания группы в осознанный интерес; во-вторых, в случае политического лидерства лидер увязывает интересы социальной группы, социального слоя с деятельностью органов власти и коррелирует деятельность обоих с существующей в обществе системой ценностей (в противном случае можно говорить о превращении лидерства в политический лоббизм). Показано, что в системе политического лидерства можно говорить о таком критерии эффективности политического лидерства, как представленность лидера в верхних эшелонах власти.

Помимо перечисленных выше, выделены и такие функции лидерства, как постановка целей и задач; личностная поддержка членов своей организации; регулирование межличностных отношений в группе; выражение интересов группы; поддержание внешних связей, необходимых для деятельности группы; забота о престиже; определение способов и методов реализации интересов через достижение целей; выработка и принятие решений; мобилизация группы на достижение целей; распределение социальных ролей и функций в группе; инициирование социальных инноваций; интеграция группы. Подчеркивается, что в основе механизма выдвижения лидера стоит интерес группы, социальной общности и лидер выступает как:

1. Лицо, способное воздействовать на других в целях интеграции совместной деятельности, направленной на удовлетворение интересов данного сообщества. При этом существует следующее значение понятия «лидер» – индивид, обладающий наиболее ярко выраженными полезными (с точки зрения внутригруппового интереса) качествами, благодаря которым его деятельность оказывается наиболее продуктивной (лидер – образец для подражания).

2. Лицо, за которым данное сообщество признает право на принятие решений, наиболее значимых с точки зрения группового интереса. Авторитет лидера основан на способности сплотить и объединить других на достижение групповой цели. Лидер регулирует отношения между людьми в группе, отстаивает ее интересы и ценности в межгрупповом общении, влияет на формирование внутригрупповых ценностей и даже символизирует их.

В заключительной части параграфа 1.2 дается интерпретация таких существующих на Западе моделей лидерства, как «успешное лидерство» (Л. Магдермотт), модель «развивающегося лидерства» (Д. Брэдфорд, А. Коэн, Д. Дрехмер, Дж. Гроссман), модель «трансформационного лидерства» (Д. Баннер, Дж. Блессингемм). В пределах модели «успешного лидерства» доминирующее требование к лидеру состоит в утверждении организационной культуры, поддерживающей ориентацию на успех; культура рассматривается как элемент в конструировании перспектив развития организации. Создавая новую организационную культуру, лидер должен чутко реагировать на последователей и адаптировать их специфические индивидуальные интересы в общие интересы организации. Успешный лидер ориентирует внимание на развитие действий по управлению. Лидеры, ориентированные на успех, должны изменять организационное окружение, систему вознаграждений, поощрять участие, мотивировать на изменения и инновации.

В границах «развивающейся лидерской модели», доминирующим в которой выступает тезис о том, что успешный лидер ориентирован на последователей, для него более важно формирование команды, несущей частичную ответственность за организационные действия; развитие мастерства последователей; создание общей перспективы и мобилизация групповых возможностей (потенции) для ее реализации.

Доминирующая функция успешного лидера заключается в вовлечении последователей в решение общих задач и делении ответственности за действия, лежащие в основе совместных целей; приверженность последователей интересам организации



сформирует основанные на взаимопонимании, доверии и ответственности взаимоотношения.

В «модели трансформационного лидерства», посвященной проблеме трансформации субъектов организационного процесса, именно лидеры трансформируют изменения, формируют и изменяют организацию в целом.

Как показано в исследовании, концепция философии успеха в теории лидерства оказала наибольшее влияние на развитие ценностных моделей лидерства. Сделан вывод: для того, чтобы эффективно управлять в сложной и многообразной глобальной среде, лидеры должны добавить к имеющимся у них «стандартным» компетенциям открытость, понимание других культур и способность взаимодействовать с их представителями, умение адаптироваться в нетрадиционных ситуациях, толерантность к неопределенности, терпимость и т. д. Реализация функций лидера происходит в конкретной социокультурной системе и зависит от степени зрелости ее политической, культурной, экономической сфер.

Интерпретируя лидерство с позиций, что субъектообразующим в системе «лидер–группа», консолидирующим фактором выступает система общеразделяемых ценностей – катализаторов, которые обеспечивают интегрированность и устойчивость социальных общностей, **в параграфе 1.3. «Ценностная философия лидерства Р. Гринлифа и К. Ходжкинсона: ценности – субъектообразующий фактор в системе «лидер – группа»** рассмотрена ценностная философия Р. Гринлифа и К. Ходжкинсона. При этом ценность интерпретируется как сложившаяся в условиях цивилизации и непосредственно переживаемая людьми форма отношения к общезначимым образам культуры и к тем предельным возможностям, от сознания которых зависит способность каждого индивида проектировать будущее, оценивать «иное» и сохранять в памяти прошлое. Ценность – разновидность блага. Доказывается, что религиозная концепция ценностного лидерства (концепция «обслуживающего лидерства» Р. Гринлифа) подразумевает расширяющееся обслуживание субъектов организационного

процесса, политический подход к работе, обществу, процессу принятия решений. Лидер-слуга удовлетворяет запросы последователей, хотя очень важным в реализации концепции обслуживающего лидерства является желание членов организации быть обслуживаемыми; результатом является так называемое обслуживающее сообщество. Утверждается, феномен обслуживающего лидерства легитимирован этическими ограничениями эффективным результатом, возникающими в процессе эффективного использования власти. Эффективность лидерства оценивается в системе прагматических критериев. В отличие от Р. Гринлифа, К. Ходжкинсон, реализующий идеи светской направленности ценностного лидерства, не просто дал методологическое обоснование проблемы роли ценностей в администрировании, лидерстве, управлении, но и доказал, что процесс лидерства-администрирования, по сути, есть «философия в действии» и является трансформационным, ценностно-ориентированным, направленным на перспективу. К. Ходжкинсон представил оригинальную парадигматическую типологию ценностей, которая базируется на четырех основаниях: предпочтения, консенсус, последствия, принципы. Для каждого уровня и типа ценностей он предложил психологические и философские соответствия; именно в проблемном поле ценностной теории им разработана оригинальная типология лидерства (выделены четыре лидерских архитипа: карьерист, политик, техник, поэт) и на ее основе описан процесс лидерства – администрирования. Именно К. Ходжкинсон предложил функциональную типологию, определяющую ряд философских обязанностей, которые существуют в практике управления и которые лидер (в идеале) должен выполнять. Как показано в исследовании, К. Ходжкинсоном в дополнение к концепции ценности введено понятие «метаценности». Метаценность, по определению К. Ходжкинсона, есть концепция желаемого, настолько аксиоматичная, что кажется бесспорной; она входит в обычные ценностные расчеты индивидуальной или коллективной жизни в форме невыраженных и не рассматриваемых аксиом.

Методологически важным в исследовании считается тезис о том, что концепции ценностного лидерства Р. Гринлифа и К. Ходжкинсона явились основанием и предпосылкой «практической философии ценностного лидерства» Г. Фейерхольма, а также С. и Т. Кучмарски.

**В параграфе 1.4. «Эволюция проблематики ценностного лидерства в «практической философии ценностного лидерства» Г. Фейерхольма и С. и Т. Кучмарски»** раскрыта специфика ценностного лидерства. Эта специфика заключена в следующем. Ценностная философия лидерства ориентирована на управленческие принципы, являющиеся основанием поведения субъектов организационно-лидерского процесса, придающего действительную сущность идеям, позициям и ценностям. Принципы сначала определяют лидерские поступки, поведение, приоритеты и ценности. Затем, принятые в результате воздействия на последователей со стороны лидера посредством коммуникационно-обучающего контакта, принципы представляют социокультурный контекст. При этом перспектива как проект ориентирована на доминирующие ценности. Определение перспективы (*vision in setting*), – наиболее важный момент в процессе всей деятельности лидера, – это то, что отличает лидера.

В морфологии организационной культуры выделены производственный и коммуникативный, коллективный и индивидуальный опыт; представления лидера и последователей о будущем организации и организационных ценностях. При отсутствии целостного организационно-культурного контекста кооперативные действия субъектов невозможны.

В организационной культуре соединяются ценности успеха и ценности развития. Лидерство как процесс развития связано с определенными функциями: созданием культуры успеха, использованием успешных технологий в обучении и консультировании. Доминирующей частью, вокруг которой объединены остальные, является перспектива; она интегрирует культуру, технологии, она содержит ценности, необходимые для ведения последователей к развитию их индивидуальных способностей и самоуправлению.

Важным в методологическом смысле считается вывод о периодизации теорий лидерства: теории лидерства, получившие развитие в XX столетии, следует рассматривать в их совокупности. Границы между ними условны. Теории лидерства взаимодополняют друг друга, раскрывая каждая свой аспект данной проблемы. Выделены четыре этапа развития теорий лидерства: первый (конец XIX в. – начало XX в.) – развитие исследований личности лидера; второй (30-е – 60-е гг.) – исследование лидерского поведения; третий (60-е – 80-е гг.) – исследование социального контекста лидерства; четвертый (конец 80-х – 90-е гг.) – развитие «ценностных теорий лидерства». В исследовании принимается точка зрения, в соответствии с которой ценностное лидерство акцентирует внимание на операциональности и на контекстуальности, поэтому лидерство имеет отношение как к лидерским действиям по созданию определенного контекста, внутри которого происходит организационный процесс, так и к особым технологиям; значение же ценностных теорий заключается в их операциональности, эти теории обосновывают неизбежность перехода от управления к самоуправлению, снятия отчуждения управленческой функции от живого труда и присвоения этой функции им самим; замены управленческой элиты и элитарного управления процессами общественного воспроизводства деятельностью ответственных и сменяемых профессионалов.

**Глава 2** исследования «**Природа политического лидерства**» содержит три параграфа. В ней рассмотрена природа политического лидерства как формы и разновидности лидерства. **В параграфе 2.1. «Политическое лидерство и его специфика»** принимается исследовательская позиция, в соответствии с которой политическое лидерство, по сути и форме, это феномен власти. Лидерство – это власть, хотя лидерством является не всякий род власти. Лидерством является власть, осуществляемая «сверху вниз»; лидер – это тот, кто различным образом стоит «над нацией» (в случае общенационального лидерства). Именно в этом феномене отчетливо проявляет себя реализация отношений «доминирование – подчинение» или «господство – подчинение». Тип политического лидерства, по

сути своей и природе, представляет собой тип отношений, формирующихся в пространстве системы государственной власти.

Проанализированы такие формы политического лидерства, как вождизм и провидческое лидерство, являющееся разновидностью лидерства харизматического. При этом предложена модель вождизма как явления XX в. и рассмотрены его составляющие. Авторитет рассматривается как условие эффективности политического лидерства. Дан анализ и такого типа лидерства, как лидерство интеллектуальное, связанное с ноократической концепцией лидирующей элиты. Исходным положением является то, что концепция общества, в пределах которой раскрываются новая роль и статусные характеристики людей знания, интеллектуальной элиты, – это теоретическая модель и эскизный проект социального макроустройства нового поколения с улучшенными эволюционными характеристиками и оптимистическим нормативным прогнозом протекания исторического процесса в XXI в. Как доминирующий фактор исторического процесса (основной экзистенциальной силы общества) в концепции ноократического общества рассматривается совокупный эволюционный (или инновационный) разум человеческого сообщества. Общественные образования прошлого, настоящего и будущего интерпретируются как результаты целенаправленной инновационной деятельности элитных специалистов – лидеров, как внедренные или подлежащие внедрению в практику изобретения (социотехнические макроустройства и технологии разного уровня общности, совершенства и эффективности). В концепции ноократического общества общество понимается как выделенная из универсума целостная, самосознающая, лично организованная суверенная экзистенциальная сила.

Доминирующая проблема исторического процесса в рамках излагаемой теоретической модели трактуется как проблема максимизации совокупной экзистенциальной силы человеческого сообщества за счет повышения качества управления социальной эволюцией, что может осуществить лидирующая интеллектуальная элита; ноократическое общество

позиционируется как возможная высшая фаза социальной эволюции, где лидирующей интеллектуальной элите будет отведена приоритетная статусная роль: именно лидирующая интеллектуальная элита определит возможность реализации интегрированной стратегической цели ноократического общества, предопределяющей его доктринальные решения и жизненные проявления. Этой целью является переход к метасоциальной фазе эволюции, где общество обретает способность сверхдалекого поискового и нормативного прогнозирования и принятия превентивных мер для устранения всех возможных актуальных и латентных экзистенциальных угроз. Как показано в исследовании, именно на этапе социальной эволюции, логически следующем за современностью, доминирующей социальной функцией, определяющей все основные параметры общественного существования, станет инновационная (эволюционная) функция, а экзистенциально значимой сферы деятельности – инновационная (или эволюционная) деятельность, наибольшую эффективность которой определит интеллектуальная элита – класс людей знания, интеллектуальные лидеры.

**В параграфе 2.2. «Принципы и основания формирования «политического класса» в российской социокультурной традиции: от номенклатуры к политическому лидерству в переходный период»** рассмотрена специфика российского переходного периода. Аргументирован тезис о том, что интерпретация общества переходного типа несводима лишь к такой его характеристике, как кризис конституционный. В транзитивный период общество находится в нарушенном социальном равновесии, значит, и эта форма протекания специфична. Циклическая форма протекания кризиса связана с сохранением конституционно-правовой напряженности, являющейся выражением неразрешенности социальных противоречий.

Аргументирован тезис о том, что посткоммунистическая трансформация российского общества характеризуется многочисленными процессами коренных преобразований и реформ во всех сферах общественной жизни, носящими

противоречивый характер, что говорит о трансформации социальных отношений, именно это позволяет характеризовать существующий тип российского общества как «переходный». В дискурсе практики властных отношений лидером выступает осуществляющий власть. Эта возможность и способность осуществления власти для занимающего лидирующие позиции обусловлена принадлежностью к элите – элите политической, обозначенной термином «политический класс». В ситуации социального транзита, в условиях проводимых в России реформ политические лидеры, представляющие «политический класс», являются субъектами реформ.

В диссертационном исследовании раскрыта стратегия формирования «политического класса» как субъекта российских постперестроечных реформ. Проанализированы процессы социологизации, рационализации (десакрализации), субъективации критериев избранности, характерных для постклассических интерпретаций лидирующих элит (В. Милановски, Д. Марвик, П. Штомпка, Г. Эндрувайт, Г. Драйтцель). Рассмотрение в работе стратегии формирования политических лидеров как субъектов российских реформ ориентировано на концепцию «околоэлитного окружения», концепцию «иммoralизма элит», в которой доминирующими выступают идея постоянной смены элитных групп влияния в структурах власти, идея динамичного вертикального перемещения субъектов и групп, идея отсутствия единого доминирующего субъекта. В основе концепции «околоэлитного окружения», концепции «иммoralизма элит» лежит идея о существовании факторов, меняющих состав элиты в обществе: с развитием общества общие ценности, образывавшие основы социального порядка, уступили место множественности относительных ценностей. Релятивизация ценностных показателей вызывает повышенную социальную мобильность. Жесткая иерархическая структура общества начинает подменяться рациональным принципом вертикальных перемещений, основу которых составляют общественные достижения. Усиливается неустойчивость социального статуса и тем самым возрастает неопределенность критерия, в

соответствии с которым происходит причисление к элите. Социальные изменения, прежде всего тенденция к демократизации, ведут к увеличению числа элитных групп, внутренний состав которых меняется в результате повышенной мобильности.

**В заключительном параграфе 2.3. «Культура формирования имиджа политического лидера»** решается проблема культуры формирования имиджа политического лидера, специфики восприятия этого имиджа, исходно базирующаяся на том, что имидж политического лидера – это цельное образование, которое зависит как от субъективных характеристик и факторов (например, личностные качества и психологические свойства), так и от объективных условий – социокультурных, экономических – функционирования лидера и его окружения. Имидж политического лидера призван соответствовать ожиданиям, социальным стереотипам, национальным традициям населения. Его воздействие на общественное мнение осуществляется по ряду каналов, с помощью специальных психологических приемов и механизмов, придающих привлекательность имиджу в глазах электората. Имидж политического лидера является важнейшим фактором развития политической культуры страны, имидж которой зависит, в том числе, и от имиджа политических лидеров.

**В заключении** подведены итоги исследования, сформулированы основные выводы, намечаются перспективы дальнейших исследований в избранном направлении.

**Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях автора.**



*Статьи в журналах, рекомендованных ВАК РФ,  
для публикации результатов диссертационных работ*

1. Аллаярова Ж. С. Элита как социальный субъект: к выбору оснований формирования // Вестник Бурятского государственного университета. – 2009. – Вып. 14 а. – С. 126—130 (код ОНТИ 24753955).

2. Аллаярова Ж. С. Концептуализация природы лидерства как феномена // Известия Томского политехнического университета. – Томск: ТПУ, 2010 – Т. 316, № 6. – С. 203—207 (код ОНТИ 97288108).

*Статьи, опубликованные в других изданиях*

3. Аллаярова Ж. С. Некоторые проблемы и опыт формирования лидеров-управленцев в высшей школе // Качество образования: системы, технологии, инновации : материалы Международной научно-практической конференции. – Барнаул : АлтГТУ, 2007. – С. 80—82.

4. Аллаярова Ж. С. Внеучебная работа в вузе как школа практического менеджмента // Проблемы управления рыночной экономикой : межрегиональный сборник научных трудов. – Томск : ТПУ, 2007. – Вып. 8. – С. 113—115.

5. Аллаярова Ж. С., Иванченко М. Воспитание лидера и личностные качества лидера // Инновационный подход в теории и практике воспитательной работы в вузе : материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Томск : ТПУ, 2007. – С. 72—76.

6. Аллаярова Ж. С., Суходолина Е. Инновационный подход в теории и практике воспитательной работы в вузе // Роль куратора в организации воспитательной работы в Томском политехническом университете : материалы научно-методического семинара. – Томск, ТПУ, 2007. – С. 18—20.

7. Аллаярова Ж. С. Проблемы политического лидерства и рост авторитарной бюрократии в постперестроечной России // Актуальные проблемы гуманитарных наук : сборник научных трудов. – Томск : ТПУ, 2008. – С. 242—244.

8. Аллаярова Ж. С. Политические процессы в России рубежа 20-21 веков и оформление политического лидерства как актора социальных реформ // Актуальные проблемы гуманитарных наук : сборник научных трудов. – Томск : ТПУ, 2008. – С. 244—245.

10. Аллаярова Ж. С., Суходолина Е. Ю. Внимание! У руля Лидер – женщина // Проблемы управления рыночной экономикой : межрегиональный сборник научных трудов. – Томск : ТПУ, 2008. – Вып. 9. – С. 102—104.

11. Аллаярова Ж. С. Сущность и особенность политического лидерства // ИММПУЛЬС-2008 : материалы Всероссийской экономической научно-практической конференции студентов, молодых ученых и предпринимателей. – Томск : ТПУ, 2008. – С. 180—182.

12. Аллаярова Ж. С., Суходолина Е. Ю. Проблемы формирования гражданского общества в России // ИММПУЛЬС-2008 : материалы Всероссийской экономической научно-практической конференции студентов, молодых ученых и предпринимателей. – Томск : ТПУ, 2008. – С. 249—251.

13. Аллаярова Ж. С., Кириллов Н. П., Цой Г. А. Инновационный опыт подготовки специалистов в Томском политехническом университете // Классический университет в неклассическое время: сб. научных трудов / под ред. проф. Г. Е. Дунаевского, В. З. Башкатова, М. Н. Баландина. – Томск, 2008. – С. 133—135.

Подписано к печати 10.11.2011 г.  
Формат 60x84<sub>1/16</sub>. Печать офсетная.  
Бумага офсетная № 1.  
Гарнитура «Arial».  
Тираж 100 экз. Заказ № .

---

Тираж отпечатан в типографии «Иван Фёдоров»  
634026, г. Томск, ул. Розы Люксембург, 115/1  
тел.: (3822) 40-71-24, тел./факс: (3822) 40-79-55  
E-mail: mail@if.tomsk.ru