

второго этапа. Здесь в отношении содержания вносимых инноваций не только приходится обосновывать их внутреннюю и внешнюю валидность, но и доказывать соответствие требованиям репрезентативности вносимого предложения. В этой связи из-за отсутствия отечественного опыта юридическим психологам, возможно, предстоит обратиться к организации и проведению кросс-культурного исследования, чтобы в рамках последнего выявить аналогии подобных случаев в зарубежной правоприменительной практике, а также существующие по ним оценки эффективности. Имея результаты кросс-культурного исследования, думается, возможно создать условия и для более конструктивного проведения групповой дискуссии по обсуждению перспектив введения авторской инновации.

Обоснование такого рода ПЭ путем проведения научных экспериментальных исследований и последующее внедрение их в практику способствовало бы совершенствованию законодательной деятельности. А готовность субъектов права (депутатов) к проведению ПЭЗ – важнейшее условие успешной работы эксперта-психолога. Это условие действует двояко. С одной стороны, готовность к ПЭЗ – это готовность депутата выслушать выводы эксперта и принять на вооружение его рекомендации. С другой стороны, это готовность содействовать работе эксперта, предоставляя ему необходимую информацию. В каком-то смысле готовность к экспертизе можно оценить по количеству информации, которую намерены предоставить экспертам стороны, участвующие в обсуждении проекта закона.

На основании изложенного целесообразными являются ряд мер.

1. Создание в Парламенте на постоянной основе психолого-экспертной группы, состоящей из юридических психологов, психотерапевтов, психологически ориентированных социологов. Психолого-экспертная группа должна давать заключения по каждому законопроекту о психологических последствиях тех или иных правовых норм, влиянии их на общественную атмосферу, поведение людей, отношении к разработчикам и институтам власти, предлагать нестандартные пути законодательного решения в том числе кризисных ситуаций, прогнозировать возникновение конфликтов.

2. Необходимость принятия отдельного Закона Республики Беларусь «Об основах экспертной деятельности в Республике Беларусь», который упорядочит правовой институт экспертизы законопроектов в плане его совершенствования, введения дополнительных видов экспертиз (ПЭЗ) и обслуживаемой этим институтом правовой и законодательской, правоприменительной и управленческой деятельности в целом.

¹ Андреев И. С. Системный подход к понятию экспертизы нормативного правового акта // Журнал российского права. 2001. № 6. С. 51–55; Берков В. Ф. Логические экспертизы нормативных правовых актов // Актуальные вопросы нормотворчества в Республике Беларусь: мат-лы науч.-практ. конф. (Минск, 21 декабря 2000 г.). Минск, 2001. С. 111–114; Бош-

но С. В. Правотворчество: путь от источника к форме права: лекции. М., 2002. С. 50; Голованов В. Г. Законодательство Республики Беларусь, состояние, проблемы и перспективы развития // Эффективная нормотворческая деятельность – условие обеспечения прав и свобод граждан: мат-лы междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 15–16 мая 2007 г.). Минск, 2007. С. 10; Колдин В. Я. Экспертиза и права // Законодательство. 1999. № 9. С. 69–82; Надеев Р. К. Правовая экспертиза законопроектов // Рос. юстиция. 1998. № 1. С. 12–14; Оношко М. Г. Юридическая экспертиза проекта нормотворческого акта в нормотворческом процессе // Актуальные вопросы нормотворчества в Республике Беларусь: мат-лы науч.-практ. конф. (Минск, 21 декабря 2000 г.). Минск, 2001. С. 133–134.

² Кудрявцев И. А. Судебная психолого-психиатрическая экспертиза. М., 1988. 323 с.; Ратинов А. Р. Методологические вопросы юридической психологии // Психологический журнал. 1983. № 4. С. 109; Столяренко А. М. Проблемы и пути развития юридической психологии // Психологический журнал. 1988. № 5. С. 77.

³ Поленина С. В. Законотворчество в Российской Федерации. М., 1996. С. 130.

⁴ Бодак А. Н. Основные направления совершенствования правотворческой деятельности в Республике Беларусь // Эффективная нормотворческая деятельность – условие обеспечения прав и свобод граждан: мат-лы междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 15–16 мая 2007 г.). Минск, 2007. С. 86.

⁵ Литвак М. Е. Профессия – психолог. Ростов н/Д, 1999. С. 184.

⁶ Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А. М. Столяренко. М., 2003. С. 61.

⁷ Еникеев М. И. Основы общей и юридической психологии: учебник. М., 1996. С. 34.

⁸ Ситковская О. Д. Психология уголовной ответственности. М., 1998. С. 285.

УДК 159.923

СУЩНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИДЕРСТВА КАК СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ФЕНОМЕНА

О. В. Евтихов

В статье приведены краткие результаты анализа различных представлений о лидерстве и описаны сущностные характеристики лидерства как социально-психологического феномена.

Ключевые слова: лидерство, последователи, руководство.

Современные условия профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, связанные с реорганизацией милиции в полицию, а также общим сокращением штатной численности сотрудников предъявляют особые требования как к изменениям в системе управления персоналом, так и к личности и компетенции руководителя. Очень важно, чтобы в период преобразований и неопределенности были сохранены профессиональный и культурный потенциал и преемственность профессионально значимых традиций. Кроме функции администрирования, успешно позволяющей наладить процессы, достигать результата в стабильных условиях, на первое место выходит лидерская функция руко-

водителя, связанная со способностью работать в ситуации изменения, внедрять новые нестандартные решения, вдохновляя сотрудников на изменения. История показывает, что только в лидерской роли руководителям удается выступать «агентами изменений». Иными словами, если регулярный менеджмент и позволяет добиться эффективности профессиональной деятельности в стабильных ситуациях, то только организационное лидерство обеспечивает эффективность управленческой деятельности в ситуациях, требующих перемен. Однако в настоящее время, несмотря на значительное количество теоретических разработок в области лидерства, проблема организационного лидерства изучена недостаточно. Требуется прояснение сущности феномена лидерства применительно к организационной специфике, уточнение понятия «организационное лидерство», а также описание феноменологии этого явления в управленческой деятельности руководителя органов внутренних дел. Предметом рассмотрения в данной статье стали характеристики лидерства как социально-когнитивного феномена.

С давних времен исследователи задавались вопросами о том, почему один человек становится лидером, а другой нет, в чем отличие одного лидера от другого, и т. п. Начиная с создания библейских сюжетов люди пытались описать личностные особенности великих людей и предлагали рекомендации по лидерству (например, в стиле «Государя» Макиавелли). Однако возможности для научного изучения лидерства появились только в XX в., в связи с развитием общественных наук, в первую очередь, психологии и социологии. Становление промышленности и, как следствие, широкая распространенность профессии менеджера значительно усилили интерес к этой проблеме. Несмотря на то, что научно-эмпирические исследования лидерства проводились в течение всего XX в., до настоящего времени не только не существует однозначного определения понятия «лидерство», различаются сами представления о природе и сущности этого феномена.

Так, ряд исследователей отождествляют лидерство и влияние. Например, Б. Басс рассматривает лидерство как позитивное влияние. По его мнению, в случае, если цель члена группы, назовем его «А», состоит в том, чтобы изменить поведение члена «Б», то усилия «А» есть попытка лидерства. Если член «Б» действительно изменил свое поведение в результате усилий «А», то это успешное лидерство¹.

Н. И. Ильин, И. Г. Лукманова, А. Н. Немчин также определяют лидерство как «способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей»².

Не вызывает сомнений, что лидерство включает в себя процесс влияния, вместе с тем полное отождествление этих двух феноменов недостаточно оправданно, так как в любой организации каждый ее член так или иначе, в той или иной степени оказывает влияние на других сотрудников.

Подходом, развивающим понимание лидерства как умения оказывать воздействие на других, является рас-

смотрение данного феномена как производного от власти. Определение лидерству в данном ключе дает Ж. Блондель. Согласно его представлениям, лидерство по своей сути и по форме есть феномен власти. «Лидерство – это власть, потому что оно состоит в способности одного или нескольких лиц, находящихся “на вершине”, заставлять других делать то позитивное или негативное, что последние в иных условиях могли бы не делать»³.

Конечно же, власть как особый вид влияния лежит в основе лидерства, но наличие отношений власти-подчинения не может служить базовой константой для конструирования определения лидерства как социально-психологического феномена. Как отмечает Д. Л. Казаков, власть имеется в руках любого руководителя, вне зависимости от того, является он лидером или нет. Очевидно, что быть руководителем и быть лидером в организации – не одно и то же⁴.

Предпринимались попытки определить лидерство, рассматривая его через разделение «лидерства» и «руководства». В первом выделялось естественное, свободное, неформальное начало, в противоположность официальному началу во втором. Подобные различия были отражены в работе Б. Д. Парыгина еще в 1971 г., в последующем они «официально» утвердились в советской науке⁵.

Следует признать, что подобный подход к пониманию лидерства оправдан при рассмотрении неформальных групп, однако иногда запутывает при изучении организационного лидерства. Во многих случаях реальное лидерское поведение руководителя в организации неотделимо от исполнения им должностных функций. Формальное и неформальное положение руководителя в коллективе взаимосвязаны и оказывают влияние друг на друга.

Часто лидерство рассматривается как противоположность принуждению и представляется в виде умения побуждать, а не принуждать к определенным действиям. При этом вместо силы и принуждения в случае лидерства часто рассматриваются побуждение и воодушевление. Однако такое разграничение имеет смысл только с точки зрения идеального лидерства. В действительности, следует признать, что авторитарный стиль управления может быть также эффективным, будучи реализованным лидером в соответствующих ситуациях.

Каждая из представленных выше моделей понимания феномена лидерства приоткрывает лишь одну из сторон его природы. Можно утверждать, что, выделяя те или иные аспекты лидерства, ученые преследовали различные цели, например: определение объекта наблюдения для эмпирических исследований в малых группах; определение формы практики; обеспечение теоретического развития данной проблемы и др. В результате сложилась парадоксальная ситуация. С одной стороны, в совокупности разработанные в социальной науке теории лидерства, казалось бы, охватывают все стороны феномена лидерства, а с другой, имеющиеся разрозненные и неоднородные элементы его понимания не удается сложить в целостное представление.

В настоящее время в обыденном языке в самом широком смысле под лидером понимаются: а) человек, бо-

лее успешный по сравнению с другими в какой-либо деятельности; б) спортивная команда, набравшая большее количество побед или баллов; в) корабль, возглавляющий группу судов, и т. п.

Однако понятие «лидер» в представленном выше позиционном понимании отличается от социально-психологического представления о лидерстве. Лидер-спортсмен, первым пересекший финишную черту, имеет мало общего с лидером группы. Лидер-спортсмен успешен, ему аплодируют, им восхищаются, однако затем он продолжает свой жизненный путь, возможно, в гордом одиночестве. В отличие от него, лидер группы – это человек, у которого есть «идущие за ним» последователи.

Для того чтобы восстановить исторические представления о лидерстве, полезно обратиться к первоначальному пониманию этого понятия. Слова лидер (“leader”) и лидерство (“leadership”) образованы от англосаксонского корня “lead” (в переводе на русский – «дорога, путь»), который происходит от глагола “leaden”, что значит «путешествовать», «идти». Будучи мореплавателями, англосаксы использовали это название и для обозначения курса судна (“ship”) в море. Таким образом, лидерами назывались люди (или судна), которые показывали путь.

Чтобы сформировать общее системное представление о лидерстве, выделим общие сущностные характеристики лидерства как социально-психологического феномена, помогающие в каждом конкретном случае выделять его в ряду других видов социального взаимодействия.

Лидер должен иметь последователей. Это первое, что можно утверждать с уверенностью. Именно наличие последователей отличает лидеров от не-лидеров. За лидером следуют преданные ему ведомые. У не-лидеров таковых нет. Никто не становится лидером прежде, чем обретает последователей. Так, У. Бланк отмечает, что последователи – это тот элемент, который лежит в основе лидерства, и именно его наличие дает человеку право считаться лидером. Каждый лидер становится лидером только тогда, когда он обретает последователей. Именно последователи «делают» лидера. Большинство руководителей, стремящихся к лидерству, изначально задают себе неверные вопросы: «Как я осуществляю руководство?» или «Что нужно мне, для того чтобы стать лидером?» Правильные же вопросы таковы: «Как обрести союзников?», «Каковы нужды и интересы других?», «Как заинтересовать других следовать за мной?»⁶.

Лидерство – это сфера взаимодействия. Этот тезис является производным от первого. Лидерство не столько личностный, сколько межличностный феномен. Если лидерам необходимы последователи, значит, лидерство не сводится только к проблеме личности лидера, оно, скорее, является продуктом отношений между лидером и людьми, идущими за ним. Последователи замечают в первую очередь действия и поступки лидера и на этой основе формируют его восприятие. Поэтому лидерство лучше рассматривать как сферу взаимодействия. Исходя из этого, важная задача лидера состоит в построении прочных рабочих отношений с другими людьми.

Лидерство складывается из событий (актов) лидерства. Обычно оно рассматривается как длительный процесс, в ходе которого лидеры руководят, последователи идут за ними, а весь процесс продолжается до тех пор, пока лидер жив или предпочитает осуществлять руководство. Однако процесс этот складывается из актов лидерства, т. е. событий, имеющих начало и конец. По мнению У. Бланка, сферы взаимодействия лидера и последователей возникают, достигают зрелости и завершаются. Эти сферы оживают всякий раз, когда встречаются лидер и последователь, т. е. они происходят как дискретные взаимодействия. Если лидер совершает множественные акты-события лидерства, то его положение может казаться продолжающимся. Вместе с тем у большей части событий, подтверждающих факт лидерства, короткий срок действия. Эти события происходят как краткие взаимодействия лидера и последователей в особых обстоятельствах⁷.

Лидерство основано на неформальном влиянии лидера. Лидер обладает влиянием на последователей, но этот ресурс влияния имеет выраженный личностный компонент (а не просто формальный, должностной). Он не может быть основан на позиции должностования, соблюдения уставов и должностных инструкций. Нельзя заставить других следовать за лидером. Это возможно в случае руководства, но не лидерства. В отличие от руководителя, лидер не приказывает, а предлагает. И последователь, даже если он находится в отношении субординации с руководителем-лидером, поддается влиянию и осуществляет поручение не потому, что обязан, а потому, что ему хочется так поступить в данном конкретном случае.

Лидерство основано на авторитете. В основе авторитета лежат качества, имеющие высокую ценность для членов конкретной группы. Наличие этих качеств у лидера предопределяет лояльность последователей к его поступкам, приверженность и доверие к его решениям, которые он может принимать самостоятельно, не советуясь с группой. В этом значении понятие «авторитет» в большей степени характеризует лидера, но далеко не всегда – руководителя. Авторитетом может обладать индивид, не наделенный формальными полномочиями, но обладающий высокой степенью значимости для окружающих. Авторитет имеет психологическую природу и формируется на основе общей заинтересованности подчиненных в руководителе и их убежденности в его особых (как минимум, необходимых для них) способностях. Таким образом, авторитет служит дополнительным ресурсом лидера-руководителя, хотя не всегда соотносится с понятием «формальная власть». При этом должностной авторитет не является самодостаточным и устойчивым, если не подкрепляется другими компонентами (деловым или моральным).

Лидерство – когнитивный конструкт. Понятие «лидерство» не является наблюдаемым качеством, а когнитивно «конструируется», по мере того как определенные поступки ассоциируются с представлением о ли-

дерском поведении. Иными словами, у каждого человека имеется субъективное представление о том, что лидер – это индивид, который обладает определенными качествами и ведет себя определенным образом. При встрече с другим человеком, соответствующим представлению о лидере, на него «навешивается ярлык лидерства». При этом ожидается, что наличие подтвержденных лидерских качеств будет в дальнейшем проявляться и в соответствующем лидерском поведении. И наоборот: обнаруженное лидерское поведение преобразуется в ожидании того, что образец такого поведения поддерживается соответствующими лидерскими качествами. Из этого следует вывод, что для успешности становления человека в качестве лидера в конкретной социальной группе ему необходимо изучать качества, которые члены этой группы воспринимают как лидерские, и факторы, которые они рассматривают, когда приписывают определенные результаты лидерству.

В заключение отметим, что описанные выше общие характеристики лидерства не являются всеобъемлющими и лишь проясняют его социально-психологическую сущность. Однако, на наш взгляд, их полезно учитывать при анализе организационного лидерства в контексте управленческой деятельности и решении задачи повышения лидерского потенциала руководителя как организационного лидера.

¹ Bass B. Leadership, psychology and organizational behavior. N.-Y., 1960. P. 34.

² Ильин Н. И., Лукманова И. Г., Немчин А. Н. Управление проектами. СПб., 1996. С. 484.

³ Блондель Ж. Политическое лидерство: Путь к всеобъемлющему анализу. М., 1992. С. 3.

⁴ Казаков Д. Л. Организационное лидерство как проблема социологии управления: дис. ... канд. социол. наук. Н. Новгород, 2002. С. 16.

⁵ Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории. М., 1971. С. 223–224.

⁶ Blank W. The Nine Natural Laws of Leadership. N.-Y., 1995. P. 10.

⁷ Бойетт Д. Г., Бойетт Дж. Т. Путеводитель по царству мудрости: Лучшие идеи мастеров управления. М., 2004. С. 22–23.

решений о служебно-боевом применении специальных подразделений милиции.

Ключевые слова: спецоперация (мероприятие), социальная ситуация, служебно-боевое применение, экстремальные условия, взаимодействие, ответственность, социальная напряженность, конкретизация цели.

Обширная по своему масштабу проблематика совершенствования деятельности спецподразделений при выполнении ими специфических профессиональных задач в настоящее время анализируется в разных дисциплинарных контекстах. Целью данной статьи является анализ одной из составляющих этой деятельности – факторов, влияющих на восприятие и оценку и характеризующих ситуации служебно-боевого применения, в которых оперативному штабу и командиру спецподразделения приходится принимать решения о том или ином варианте тактических действий – с социально-психологической точки зрения.

Становится все более общепризнанной мысль о том, что традиционное понимание поведения личности и группы невозможно вне ситуации, в которой они находятся, поскольку между человеком и условиями его жизни существует неразрывная связь. «Ситуация (от позднелат. *situatio* – положение) – сочетание условий и обстоятельств, создающих определенную обстановку, положение»¹. В наиболее общем виде под ситуацией понимается естественный сегмент социальной жизни, определяющий вовлеченности в нее людьми, местом действия, сущностью деятельности и др. Правовое поле, в котором приходится действовать сотрудникам спецподразделений МВД России, сопряжено с понятиями специальной операции (мероприятия) и служебно-боевого применения. Само понятие «спецоперация» подразумевает спектр ситуаций, в которых действует милицейский спецназ и которые находятся в его непосредственной юрисдикции. Такие ситуации являются наиболее сложными, опасными и социально значимыми (например, освобождение заложников, обезвреживание вооруженных преступников, пресечение массовых беспорядков и т. д.). Задачи, поставленные перед спецподразделениями МВД России, предполагают наличие у сотрудников высокого уровня физической, тактической, морально-психологической, специальной подготовки. Они служат исходными параметрами успешности достижения поставленной цели. Исходя из этого профессиональная деятельность, строго регламентированная рамками закона, проявляет свою специфичность и специализированность в возникающих ситуациях служебной практики.

Авторитетные исследователи ситуационного подхода в социальной психологии Л. Росс и Р. Нисбетт отмечают: «Изменение параметров непосредственной социальной ситуации может оказываться важнее индивидуальных различий в личностных чертах и диспозициях, о которых большинство людей думают как о детерминантах социального поведения, было неоднократно продемонстрировано в ходе множества лабораторных и прикладных исследований»². Для того чтобы понять характер воздействия отдельно взятой социальной ситуации на конкретного индивидуума, необходимо уделять внимание ее тончайшим нюансам.

УДК 159.9

ВОСПРИЯТИЕ И ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНЫХ СИТУАЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МВД РОССИИ

И. Б. Винокуров

Восприятие и оценка проблемных социальных ситуаций в профессиональной деятельности рассматриваются как одна из актуальных проблем социальной психологии. Особое внимание обращено на выявление специфических факторов, адекватность отражения которых влияет на принятие