
Лидерство и руководство: основные тенденции становления и развития проблематики

В. В. Корытов,

аспирант кафедры теоретических основ социальной психологии факультета социальной психологии Московского городского психолого-педагогического университета (vasily@korytov.org)

В статье анализируются становление и развитие проблематики лидерства и руководства как в отечественной, так и в зарубежной социальной психологии. При этом основное внимание уделено не только психологически качественной оценке основных подходов к пониманию психологической и социально-психологической природы феноменов лидерства и руководства, но и характеристике узловых точек в теоретическом понимании самой сущности отношений межличностной значимости. Прослеживается методологическая, практически универсальная, траектория разработки любой сущностно значимой социально-психологической проблематики: от абсолютизации одного из детерминирующих факторов до «синтетической» концептуальной схемы учета максимального числа значимых детерминирующих переменных интересующего явления.

Ключевые слова: лидерство, руководство, лидер, руководитель, отношения межличностной значимости, межличностные отношения, группа, статусно-ролевые отношения.

Проблематика лидерства и руководства является традиционной для социально-психологической науки. Ее становление и развитие представляет собой обычный путь углубленного исследования наиболее значимых психологически содержательных явлений. Речь идет о том, что на первом этапе исследования какого-либо явления или феномена, в том числе и социально-психологического, при попытке объяснения его природы, как правило, происходит абсолютизация значимости какого-то одного основания и игнорирование других, даже вполне очевидных. Затем следует этап, когда подобный подход терпит своего рода «фиаско», и тогда взамен выбранного на первом этапе основания предлагается другое. Через какое-то время, чаще всего в связи с конкретными как теоретическими, так и экспериментальными исследованиями, эта ситуация повторяется, и за счет игнорирования

первых двух оснований выдвигается третье. Длина подобной «цепочки» в решающей степени зависит от сложности и многоаспектности изучаемого явления. Наконец, наступает момент, когда ряд исследователей, активно разрабатывающих данную проблематику, приходят к выводу о том, что практически все перебранные на предшествующих этапах основания являются значимыми и подлежат безусловному учету при анализе изучаемой проблемы. Так обычно возникает «синтетический» подход. Понятно, что и он (во всяком случае, в форме первых «синтетических» теорий) выглядит как несовершенный, и это, как правило в связи с исследовательским прогрессом, заставляет ряд авторов говорить о необходимости разработки концепций и теорий «пост-синтетического» характера.

Проблематика лидерства также не избежала подобной траектории развития. Остановимся на ее эволюции в психологической науке и охарактеризуем основные этапы изменения взглядов на вопросы лидерства и руководства.

Феномен лидерства, который, бесспорно, является междисциплинарной проблемой, всерьез начал рассматриваться в психологии в логике «теории черт», в числе предпосылок которой можно упомянуть взгляды немецкого социолога М.Вебера [4]. Основателем «теории черт» в ее содержательно-полноценном звучании в социальной психологии справедливо считается Е.Богардус (несмотря на то, что этот американский ученый был профессиональным социологом, его работы носят во многом психологический характер). Он уже вплотную занимался вопросом о том, какие именно «черты» (индивидуально-психологические свойства, характеристики, качества и т.д.) делают человека лидером. Так, Е.Богардус пишет: «Превосходящие интеллектуальные дарования обеспечивают личности выдающееся положение, которое рано или поздно приводит к духовному лидерству» [цит. по: 6, с. 40]. При этом ученый постулирует три позиции: 1) у лидеров есть общие качества психологического толка; 2) наличие этих качеств определяет человека на роль лидера при условии отсутствия ряда проблем вне этого человека (имелось в виду, прежде всего, ближайшее социальное окружение); 3) человек, являющийся лидером в одной ситуации, обнаруживает явные тенденции, чтобы стать лидером и в другой.

Исследователи в первой половине прошлого века не различали лидерство и руководство и обсуждали социальное подчинение вообще либо применительно к какой-либо сфере общественной активности (например, политическое лидерство и т.д.). Более того, в западной социальной психологии отсутствует как термин «руководитель», так и, строго говоря, проблематика собственно руководства. Впрочем, уже Е.Богардусом лидеру частично вменялась

не только функция подчинения либо организации своей социальной группы, но и функция представления ее интересов вовне.

Сначала речь шла о каком-то личностном качестве или нескольких качествах, которые делают человека лидером группы. Позже за счет такого инструмента, как факторный анализ, гипотезы стали звучать сложнее, многомернее, но неизменным оставалось одно — представление о том, что причины лидерства стоит искать в личности самого человека, в каких-то присущих ему качествах.

Как правило, выделялись в основном положительные и высокоморальные качества лидера [21]. Однако, в рамках «теории черт» были и другие точки зрения. Так, Р.Кристи и Ф.Гайс [14] создали так называемую М-шкалу (по аналогии с F-шкалой Т.Адорно [1], определяющей степень выраженности, по сути, фашистской ориентации индивида), где «М» (авторами также употреблялся термин «Мак») означало «Макиавелли», или «манипулятор». Взяв за основу концепцию макиавеллизма, они сфокусировались на выявлении того, какими личностными качествами обладает ведущий себя в согласии с ней лидер. В качестве успешного лидера они видели человека с высоким «Мак-коэффициентом». По их мнению, такому человеку прежде всего свойственен «синдром хладнокровия»: ориентация на цель, ориентация на контроль, спокойствие, рациональность и т.д.

Необходимо отметить ряд обобщающих исследований лидерства с позиции «теории черт» — работы К. Берда [13] и Р. Стогдилла [21], которые в 1940 г. и в 1948 г., проанализировали соответственно двадцать и сто работ, выполненных в рамках «теории черт», и пришли к выводу об отсутствии сколько-нибудь выраженной связи между наличием каких-либо конкретных личностных качеств и тем, занимает ли данный конкретный человек лидерскую позицию.

Понятно, что столь откровенно продемонстрированная несостоятельность «теории черт» как универсально-объяснительной концептуальной схемы, позволяющей дать исчерпывающий анализ психологической природы такого важнейшего социально-психологического феномена, как лидерство, не могла не простимулировать создание принципиально новой концептуальной модели. Так наступил этап поиска оснований лидерства где угодно, но вне личности самого лидера. Одним из теоретических построений такого типа явилась система видения лидерства как функции группы. Подобной позиции придерживались Дж.Хоманс [16] и некоторые другие исследователи, пришедшие на смену приверженцам «теории черт».

Согласно этому подходу, позиция лидера представляет собой, по сути, статус, доступный любому члену группы, который может организовать её для достижения стоящих перед ней ключевых задач. Отметим, что подобный подход к пониманию психологической природы и оснований лидерства, называемый в специальной литературе «теория лидерства как функции группы», в определенном смысле напрямую противостоит «теории черт», поскольку этот подход практически полностью исключает из интерпретационного ключа какой бы то ни было набор индивидуально-психологических характеристик, которые могли бы рассматриваться в качестве базового материала для строительства лидирующей позиции личности в реально функционирующем контактном сообществе. И в этом случае, и в последующих ситуациях смены подходов к психологическому и социально-психологическому объяснению феномена лидерства практически всегда анализ осуществлялся в логике «маятника» — от абсолютизации значимости центральной переменной до полного ее «стирания», по сути, изъятия из анализа рассматриваемой психологической реальности.

Возвращаясь к характеристике «теории лидерства как функции группы», нельзя не отметить, что подобный подход акцентирует внимание на том, что лидер должен прежде всего удовлетворять интересы группы, и практически забывает о том, что он может их формировать как личность, наделенная социальной властью. А.В.Петровский достаточно жестко критикует такой подход, отмечая отсутствие у него «доказательного характера», поскольку логическая структура этой позиции «содержит круг в определении» [10, с. 30]. Р.Л.Кричевский и М.М.Рыжак [7] также упоминают, что данный подход подвергся критике Ж.Пиаже в связи с тем, что лидер выглядел здесь пассивным. Кроме того базовое положение, согласно которому лидер — это тот член группы, который наиболее последовательно и жестко придерживается норм и ценностей сообщества, напрямую противоречит результатам ряда экспериментальных исследований, демонстрирующих, в частности, что именно лидеру предоставляется группой возможность и право более, чем другим, отступить от групповых ценностей и норм, если это не несет опасности для существования сообщества («идиосинкразический кредит»).

Еще более ранние попытки отказаться от «теории черт» были предприняты в русле бихевиористских концепций. Ученые, близкие данному подходу, рассматривали лидерство с точки зрения двух оснований — успешности групповой деятельности и взаимодействия между людьми как самооценного процесса. В числе сторонников этой теории необходимо упомянуть Р.Лайкерта, Р.Блейка и К.Левина. С одной стороны, следует отметить практическую ориентацию исследований данного направления и разработку в их рамках многочисленных методик, техник и технологий по подготовке эффективных лидеров. С другой стороны, этот

подход примечателен созданными типологиями лидерства (К.Левин создал свою типологию уже к 1944 г.) и пониманием того, что не существует универсальной модели лидерства. Исследования в рамках данного направления со всей очевидностью показали, что в разных ситуациях эффективными оказываются различные модели лидерства. Впрочем, речь, скорее, идет о сравнении в разных условиях авторитарной и демократической модели, попустительская же модель, хотя и выделена отдельно, но оказывается неэффективной практически во всех условиях.

Работа Д.МакГрегора «The Human Side of Enterprise» [19] также описывает авторитарную (в его терминологии — «теория X») и демократическую («теория Y») модели менеджмента. В дополнение к этим характеристикам Р.Лайкерт классифицировал лидеров по их преимущественной ориентированности либо на достижение группой цели, либо на своих подчиненных (на практике это означает лишь возможность подчиненных влиять на разработку тактических решений или хотя бы участвовать в их подготовке). При этом он сразу же оговаривается, что только ориентированные на межличностные отношения лидеры могут быть успешными.

В целом падение интереса к подобным теориям вполне предсказуемо. Будучи во-многом прикладными по своей направленности — и интерпретационно, и в плане эвристичности, они жестко ограничены набором внешних факторов, которые, якобы, практически исключительно определяют эффективность реализации в той или иной ситуации различных «формул» лидерства. Необходимо подчеркнуть, что многие из разработанных в рамках этого направления методик широко используются и сейчас, однако, очевидно, что по-настоящему содержательное толкование феноменов лидерства и руководства невозможно получить, используя только те основания, которые представляют интерес для исследователей-бихевиористов, что особенно заметно при анализе исследований, выполненных в логике других подходов.

В рамках принципиально другого направления лидерство разрабатывалось как функция ситуации (Р.Бейлс, Т.Ньюком и др.). По словам А.В.Петровского, оценивавшего это концептуальное направление, его авторы, опираясь на результаты специальных наблюдений и фиксируя, что «одни и те же люди в разных группах могут занимать разное положение, играя в них различные роли, ... сделали вывод, что лидерство — это не столько функция личности или группы, сколько результат сложного и многопланового влияния различных факторов при вхождении в различные ситуации» [10, с. 30].

Иными словами, эти исследователи основывались на той же самой предпосылке, что использовалась исследователями лидерства и ранее, а именно том факте, что один и тот же

человек в одних ситуациях может быть лидером, а в других не являться им (что, по сути, как раз и опровергает базовые положения «теории черт» лидерства). Однако при интерпретации этой предпосылки они в отличие от апологетов «теорий лидерства как функции группы» не стали сводить основания лидерства к особенностям группы и к специфике групповых интересов, призывая рассматривать факторы, влияющие на лидерство, в максимально широком ключе. Этим максимально широким ключом стало рассмотрение лидерства как продукта конкретной уникальной ситуации (что, впрочем, тоже впоследствии оказалось откровенным упрощением). Статус лидера рассматривался как ролевая функция, которой человек обладает в одних обстоятельствах общения и взаимодействия и не обладает — в других.

При этом роль лидера здесь рассматривается, как минимум, в двух разных ипостасях. Р.Бейлс, а затем и Ф.Фидлер [15] предлагают типологию, которая подразумевает два типа лидеров: эмоционального (регулирующего межличностные отношения в группе) и инструментального (регулирующего активность по достижению группой определенных целей), а также обязательное наличие в реально существующей группе обоих видов лидеров.

Однако выделение двух типов лидеров — это тот минимум, который далеко не всегда отражает групповую действительность в ее конкретике, когда реально функционирующая группа вполне может иметь лидеров в том же количестве, что и число ее членов, так как каждый из них может оказаться лидером в какой-то конкретной ситуации групповой деятельности.

Всякий лидер — личность, имеющая определенные склонности, особенности, демонстрирующая некий набор индивидуально-психологических качеств. Качества при этом не бывают «хорошими» и «плохими» — полезное в одной конкретной ситуации может быть крайне нежелательным в другой. Лидерство в данном случае рассматривается как продукт ситуации, которая требует для своего разрешения наличия определенных качеств. С одной стороны, это означает, что не существует универсального набора индивидуально-психологических характеристик, гарантирующих их обладателю лидерскую позицию, с другой — что при подготовке или выборе лидера стоит учитывать те качества, которые могут понадобиться именно той группе и в тех обстоятельствах, в каких она, скорее всего, и будет функционировать.

Впрочем, Ф.Фидлером постулировалась и возможность существования «лидера вообще», притом сразу по нескольким основаниям. Так, выделяется «универсальный» лидер (в противовес «ситуативному»), лидерство которого почему-то неизменно происходит в разных

конкретных ситуациях. Также лидеры классифицируются Ф.Фидлером по виду деятельности: «исполнитель», «генератор идей» и т.д.

Природа «универсального» лидера многими авторами интерпретировалась как опровержение этой группы теорий, однако ряд исследователей, например Б.Басс [12], исследуют феномен «лидера вообще» и объясняют возможность его существования в логике именно данной парадигмы. Так, по Б.Бассу, человек, уже бывший лидером, во многом именно в силу этого обладает определенными личностными качествами, которые помогают ему стать лидером снова. Исследования, проведенные в этой логике, широко распространены в западной социальной психологии.

Решительным компромиссом между теориями, ставящими явление лидерства в исключительную зависимость от индивидуально-психологической специфики личности лидера, и теориями, эту зависимость игнорирующими, стали так называемые «синтетические» модели лидерства. Среди наиболее продуктивных представителей этого направления необходимо назвать Ф.Фидлера и Б.Басса. Отдельно стоит отметить, что оба эти исследователя были упомянуты нами ранее, поскольку они хотя и последовательно работают в логике «синтетических» теорий лидерства, но пришли к идеям «синтетического» подхода к пониманию природы лидерства не сразу и являются авторами ряда работ, которые, скорее, относятся к исторически более ранним парадигмам изучения данного социально-психологического феномена.

Так, по мнению Б.Басса, высказанному в контексте «синтетического» подхода, лидерство определяется не какой бы то ни было одной переменной, а их рядом, в том числе целями группы, личностью лидера и факторами, детерминирующими изменения в групповом поведении [12].

Еще одна попытка типологизации переменных, решающим образом влияющих на формирование лидерства, была осуществлена Д.МакГрегором [19]. Он выделил следующие переменные: 1) характеристики лидера; 2) характеристики его последователей (позиции, потребности и т.д.); 3) характеристики организации — цель, структура, тип решаемых задач; 4) социальная, экономическая и политическая среда.

Пожалуй, ни одно из теоретических направлений исследований лидерства не может быть представлено количеством наработок, сопоставимым с количеством изысканий, осуществленных с позиций «синтетического» подхода. Так, еще в 1974 г. Р.Стогдилл [11] насчитывал три тысячи таких работ, а в 1981г. Б.Басс [12] — семь тысяч.

Границы этого направления очень широки, поскольку к его представителям можно отнести всех, кто пытается найти компромисс между, как минимум, тремя позициями — «лидерством как функцией индивидуально-психологических особенностей», «лидерством как функцией группы» и «лидерством как функцией ситуации» [5]. Порой очень сложно однозначно отнести конкретного ученого к представителям той или иной парадигмы исследования лидерства, поскольку до того, как достичь «синтетический» уровень своего развития, теории лидерства прошли хорошо известный методологический путь, когда сложный феномен сначала пытаются объяснить, абсолютизируя одну составляющую, затем другую, третью и лишь потом рассматривая их в более или менее сбалансированном сочетании. Однако кризис настиг и эту парадигму. Так, С.А.Алифанов пишет, что «к середине 70-х гг. стало ясно, что попытка достигнуть единого понимания лидерства на основании „синтетического“ подхода закончилась неудачей и привела лишь к возникновению большого количества „мини-теорий“» [2, с. 90], и затем приводит позицию Дж.Пфеффера, согласно которой все растущее число экспериментальных исследований скорее мешает научному сообществу, чем помогает при определении содержательных границ изучаемого предметно-проблемного поля.

Как уже указывалось выше, проблематика руководства в западной социальной психологии, в том числе и в собственно терминологическом плане, по сравнению с блоком отечественных исследований по этой проблематике выглядит откровенно усеченной. И все же жестко утверждать, что эта проблематика полностью отсутствует в рамках зарубежной социальной психологии, было бы, по меньшей мере, преувеличением. Так, содержательное разделение между лидерством и руководством было введено в одной из исторически первых классификаций малых групп, разработанной Э.Мэйо [18]. При этом предполагалось, что существуют «формальные» группы, в которых так называемая структура власти (роли членов группы и система подчинения) строго регламентирована и порождена особым характером деятельности, ради которой группа создана. Иными словами, речь шла о регламентировании деятельности такой группы откуда-то извне. Противоположность «формальным» составляют «неформальные» группы, которые возникают и функционируют стихийно.

Впрочем, довольно скоро стало понятно, что невозможно провести четкого разделения на формальные и неформальные группы, если говорить о реально функционирующих контактных сообществах. Решающее обстоятельство, разрушающее базовое основание такой дихотомии, как «неформальные группы — формальные группы», заключается в том, что практически невозможно зафиксировать в действительности формальное сообщество, в рамках которого не складывались бы, вне зависимости от официальных целей его создания,

неформальные подразделения-подгруппы, а главное — неформальная структура взаимоотношений и общения. Именно поэтому в рамках современной социальной психологии предпочитают оперировать таким содержательным разделением, которое описывается в терминах формальной и неформальной структур интрагрупповых отношений. По мнению Г.М.Андреевой, «в предложениях Мэйо содержался именно такой смысл, а перенесение определений „формальная“ и „неформальная“ на характеристику групп было сделано достаточно произвольно» [3, с. 138].

Несмотря на давность деления групп по Э.Мэйо, до сих пор в социальной психологии, особенно среди англоязычных исследователей, налицо терминологическая путаница. Часто проблемы лидерства и руководства обозначают как проблемы именно лидерства. Так, для американской социальной психологии характерно употребление термина «лидерство» даже при исследовании явлений, относящихся явно к формальному руководству, при этом характерна либо синонимичная трактовка этих терминов, либо термин «руководитель» служит простым указанием на социальную роль лидера. В то же время сегодня растет число ученых, приходящих к выводу о необходимости содержательного разведения понятий «лидерство» и «руководство». Например, по мнению Дж.Пфеффера [20], Б.Кармела [17] и ряда других исследователей, настал момент для того, чтобы обосновать научно выверенные теоретические представления о самоценных предметах лидерства и руководства, поскольку существующие очевидно неверны и это тормозит развитие научного знания в этой области.

Если говорить об отечественной социальной психологии, то содержательное соотношение понятий «лидер» и «руководитель», «лидерство» и «руководство» и признание их специфичной самоценности представляют собой общепринятое, по сути традиционное, видение данной проблематики (С.А.Алифанов, Г.М.Андреева, А.И.Донцов, А.Л.Журавлев, М.Ю.Кондратьев, Р.Л.Кричевский, Б.Д.Парыгин, А.В.Петровский, К.К.Платонов, В.Ф.Рубахин и др.).

Наиболее адекватно и при этом достаточно развернуто заявляет свою позицию Б. Д. Парыгин:

1. лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации;

2. лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство — элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений;
3. лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс является не стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры;
4. явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство — явление более стабильное;
5. руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет;
6. процесс принятия решения руководителем (и вообще в системе руководства) значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности;
7. сфера деятельности лидера — в основном малая группа, где он и является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе» [9, с. 310—311].

Итак, на современной стадии развития в отечественной психологии признается наличие двух различных структур отношений в социальной группе: формальной (руководство) и неформальной (лидерство). В западной традиции признается необходимость такого разделения, но само разделение в содержательном плане практически отсутствует. Данное разделение представляется крайне важным не только для понятийного аппарата социальной психологии, но и для таких практико ориентированных дисциплин, как организационная психология и психология управления.

Несмотря на то, что значительное количество вопросов в рамках указанной проблематики многократно проработано и детально изучено, остается все же ряд проблемных лакун, демонстрирующих наличие аспектов, хотя и достаточно частных, но при этом крайне значимых, как в прикладном, так и в теоретическом планах. Одним из них является вопрос о различных вариантах соотношенности позиций руководителя и лидера в интрагрупповой

структуре организаций разного типа и разного уровня социально-психологического развития, в том числе и общеобразовательных учреждений.

Литература

1. Адорно Т. Исследование авторитарной личности. М., 2001.
2. Алифанов С.А. Основные направления анализа лидерства // Вопросы психологии. 1991. № 3.
3. Андреева Г.М. Социальная психология: 5-е изд., испр. и доп. М., 2007.
4. Вебер М. Хозяйство и общество // Избранные произведения. М., 1990.
5. Кондратьев М.Ю. Слагаемые авторитета. М., 1988.
6. Кравченко В.И. Основы политологии: Учеб. пособие. СПб., 2001.
7. Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. М., 1985.
8. Левин К. Динамическая психология // Избранные труды / Под ред. Д.А.Леонтьева и Е.Ю.Патяевой. М., 2001.
9. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. М., 1971.
10. Петровский А.В. Теория деятельностного опосредствования и проблема лидерства // Вопросы психологии. 1980. № 2.
11. Стогдилл Р.М. Лидерство и структура управления персоналом. М., 2000.
12. Bass B.B. Stogdill's Handbook of Leadership. N.Y., 1984.
13. Bird C. Social Psychology. N.Y., 1940.
14. Christie R. , Geis F. Studies in Machiavellianism. N.Y., 1970.
15. Fiedler F.E. A Theory of Leadership Effectiveness. N.Y., 1967.
16. Homans G. The Human Group. N.Y., 1950.
17. Karmel B. Contemporary Issues in Leadership // Academy of Management Rev. 1978. № 3(2).
18. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization: Early Sociology of Management and Organizations. N.Y., 2003.
19. McGregor D. The Human Side of Enterprise. N.Y., 1960.
20. Pfeffer J. The Ambiguity of Leadership // Academy of Management Journ. 1977. № 2.
21. Stogdill R.M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature // Journal of Psychology. 1948. № 25.

Leadership and Management: The Main Trends of Formation and Development of the Field

V. V. Korytov,

*Ph.D. Student, Chair of Theoretical Foundations of Social Psychology, Department of Social Psychology, Moscow State University of Psychology and Education
(vasily@korytov.org)*

The article analyzes the formation and development of leadership and management field in domestic and foreign social psychology. It focuses not only on psychologically qualitative assessment of the main approaches to understanding the psychological and socio-psychological nature of the phenomena of leadership and management, but also on characteristics of the main points in the theoretical understanding of the very essence of relationships with interpersonal importance. The methodological, almost universal trajectory of development can be traced in any essentially important social-psychological range of problems: from an absolutization of one of the determining factors to the “synthetic” conceptual framework of registration the maximum number of significant variables determining phenomena of interest.

Keywords: leadership, management, leader, manager, relationships of interpersonal importance, interpersonal relationships, group, status and role relationships.

References

1. Adorno T. Issledovanie avtoritarnoi lichnosti. M., 2001.
2. Alifanov S.A. Osnovnye napravleniya analiza liderstva // Voprosy psihologii. 1991. № 3.
3. Andreeva G.M. Social'naya psihologiya: 5-e izd., ispr. i dop. M., 2007.
4. Veber M. Hozyaistvo i obshestvo // Izbrannye proizvedeniya. M., 1990.
5. Kondrat'ev M.Yu. Slagaemye avtoriteta. M., 1988.
6. Kravchenko V.I. Osnovy politologii: Ucheb. posobie. SPb., 2001.
7. Krichevskii R.L., Ryzhak M.M. Psihologiya rukovodstva i liderstva v sportivnom kollektive. M., 1985.
8. Levin K. Dinamicheskaya psihologiya // Izbrannye trudy / Pod red. D.A.Leont'eva i E.Yu.Patyaevoi. M., 2001.
9. Parygin B.D. Osnovy social'no-psihologicheskoi teorii. M., 1971.

10. Petrovskii A.V. Teoriya deyatel'nostnogo oposredstvovaniya i problema liderstva // Voprosy psihologii. 1980. № 2.
11. Stogdill R.M. Liderstvo i struktura upravleniya personalom. M., 2000.
12. Bass V.V. Stogdill's Handbook of Leadership. N.Y., 1984.
13. Bird C. Social Psychology. N.Y., 1940.
14. Christie R. , Geis F. Studies in Machiavellianism. N.Y., 1970.
15. Fiedler F.E. A Theory of Leadership Effectiveness. N.Y., 1967.
16. Homans G. The Human Group. N.Y., 1950.
17. Karmel V. Contemporary Issues in Leadership // Academy of Management Rev. 1978. № 3(2).
18. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization: Early Sociology of Management and Organizations. N.Y., 2003.
19. McGregor D. The Human Side of Enterprise. N.Y., 1960.
20. Pfeffer J. The Ambiguity of Leadership // Academy of Management Journ. 1977. № 2.
21. Stogdill R.M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature // Journal of Psychology. 1948. № 25.