М.А. Мень

СОЦИАЛЬНАЯ ТИПОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА (КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД)

МЕНЬ Михаил Александрович – кандидат философских наук, доцент, губернатор Ивановской области, председатель правительства Ивановской области (Иваново) (e-mail: administrator@ivszags.ru)

Аннотация. *Рассматриваются различные варианты социальной типологии лидерства, сложившиеся в современной лидерологии. В основу собственной типологической модели автор предлагает положить комплексный, личностно-интерактивный подход.*

Ключевые слова: *лидерство, социальные типы лидерства, модальности и модусы лидерства.*

Социальные типологии лидерства – одна из самых интересных и захватывающих тем в лидерологии. На наш взгляд, имеет смысл различать типы и стили лидерства. Первые указывают на черты сходства между лидерами, позволяющие относить их к одной категории анализа, вторые – на различия между ними, которые обусловлены их личностной спецификой и культурными особенностями. Типы характеризуют единство стилей в лидерстве, а сами стили отражают вариации типов.

Как известно, стиль лидерства характеризует привычную манеру поведения человека, в том числе особенности его влияния на других людей (последователей, подчиненных), которых он направляет к достижению целей группы (организации). А что же такое тип лидера? «Социальный тип – в современном понимании и исходя из охарактеризованных выше потребностей социологии – это определенное число людей, находящихся в сходном социальном положении, обладающих близкими социальными и ценностными установками (т. е. некоторым ментальным родством) и примерными социальными возможностями, реализующих единую модель образа жизни. Особо важен третий признак типа (равные социальные возможности), под которым здесь понимается присущий данному типу потенциал социальной мобильности, т. е. возможность перехода индивида из одного конкретного типа в другой»[1].

С нашей точки зрения, социальный тип выражает социальное и культурное сходство определенной совокупности людей, которое проявляется в общности их условий и образа жизни, а также манеры поведения (стиля).

[1] *Якубовский А.Э.* Социальный тип – гипотеза и инструмент исследования социальной структуры // Социологические исследования. 2001. № 4. С. 132.

Следовательно, понятие «социальный тип» подчеркивает то общее, что объединяет людей, их сходные характеристики, а стиль – это то, что их чаще всего отличает друг от друга. Тип отличается от стиля тем, что он объединяет стилевые характеристики. Другими словами, тип – единство стиля (стилей), характерное для группы. В этом смысле тип лидерства определяется сходными характеристиками индивидуальных стилей субъектов, а его стиль характеризует устойчивые различия между ними.

Следует отметить, что большинство зарубежных авторов не проводят принципиальных различий между типом и стилем лидерства. В нашем понимании социальные типы лидерства связаны с инвариантными контекстами (модальностями), а стили – с ситуативными контекстами (модусами существования) субъекта. Именно с этих позиций мы будем анализировать далее теории лидерства.

Предпосылки изучения типов и стилей лидерства в социальной науке

В современной персонологии и социологии предложено несколько типологических концепций лидерства. Обратимся вначале к анализу теоретических предпосылок современной социальной персонологии.

Типы господства М. Вебера. Если следовать логике М. Вебера, лидерство является определенным типом господства, а точнее – связано с типичными для него притязаниями на господство[1]. Как известно, Вебер выделяет три «чистых» типа господства:

– *рациональный*, основанный на вере в легальность порядков, установленных конвенциональным путем;

– *традиционный*, базирующийся на повседневной вере в священность и незыблемость традиций;

– *харизматический*, ориентированный на героя и образцовый характер его поведения.

В первом случае он имеет в виду некий безличный порядок и формальную легальность, достижению которых служит господство. При этом лидерство может проявляться как в традиционном, рациональном, так и в харизматическом типе господства. Причем в разных исторических формах общества или организации доминирует тот или иной тип.

И все же, какой тип господства преобладает в современном лидерстве? Мы полагаем, что все зависит от модели общественной системы. В современной России имеют место прежде всего рациональный и традиционный типы лидерства. И если рациональный тип лидерства постепенно проникает в бизнес-структуры и крупные корпорации, то традиционный доминирует в государственно-бюрократических структурах и малых пред-

[1] *Вебер М.* Типы господства // Личность. Культура. Общество. 2008. Т. 10. Вып. 1. С. 31.

приятиях. Но это всего лишь наше предположение, которое нуждается в экспериментальном подтверждении.

Нам же имеет смысл рассмотреть возможности типологии господства Вебера для характеристики типов лидерства.

Рациональный тип господства определяется правом, т. е. совокупностью сознательно и конвенционально установленных правил, которые приобретают силу закона для участников взаимодействия. Основными категориями рационального господства Вебер считает *правила* (технические инструкции и нормы), *компетенции* (сферы должностных полномочий), *предприятия* по исполнению должностных функций (ведомства) и *учреждения* по осуществлению функций контроля и надзора (штабы управления). Последние (ведомства и штабы) действуют на основе принципов должностной иерархии и полного отделения штаба от средств управления и приобретения, ведомственного имущества, принадлежащего штабу управления, от частного имущества, а также принципов назначения и документальной фиксации принимаемых решений (приказы, инструкции, распоряжения и пр.).

Как известно, в качестве «чистых» структур рационального господства Вебер выделяет чиновничество (бюрократию) и коллегиальное управление. Бюрократическое господство базируется на штабе управления, координирующего действия отдельных чиновников, которые работают в соответствии с принципами иерархии и распределения сфер компетенции.

В отличие от традиционного руководства бюрократическое господство предполагает, что его лидеры лично свободны, занимаются управлением профессионально, назначаются по контракту (или избираются путем выборов) и обладают определенной автономией в принятии решений. Причем, как подчеркивает Вебер, у «бюрократического» лидера должность и профессия совпадают. И еще одно замечание: для того чтобы занимать должность, не обязательно быть специалистом. Именно такой подход демонстрирует нам советская практика партийного руководства, когда на должности руководителей целых отраслей часто назначались люди, не имеющие соответствующей профессиональной подготовки.

Однако смешиваясь с традиционным управлением, должность в бюрократическом аппарате, равно как и соответствующая ей профессия, может присваиваться в силу аренды, становиться предметом покупки и передачи по наследству. Другое дело – коллегиальное лидерство и руководство. Здесь должности не приобретаются, а передаются лишь на время работы (действия контракта). Профессия, как правило, отделена от должности и является свободно конвертируемой категорией.

Любопытным нам представляется наблюдение Вебера о том, что в бюрократической организации «подчиненные (Beherrschten) могут защищаться от существующего бюрократического господства, как правило, только с помощью создания собственной и в такой же мере основанной на бю-

рократизации контрорганизации»[1]. Следовательно, лица, зависящие от господства лидера, в бюрократической системе вынуждены использовать известные им средства и формы управления.

Чем же характеризуется в целом стиль лидерства, основанный на рациональном типе господства? Вебер выделяет, в частности, такие черты, как нивелировка правил и ценностей организации, утилитаризм, формализация или формализм (господство формальной безличности).

В традиционном обществе лидером выступает господин. Его подчиненные – личные слуги, а не штаб управления («команда»). В этом случае, подчеркивает Вебер, повинуются не уставам и общим установлениям, а традиции, носителем и интерпретатором которой является личность суверена. Традиционный тип господства оставляет свободное пространство для личного произвола.

Традиционное лидерство отличается, по Веберу, субъективизмом, отсутствием строгих компетенций, центра рационального распределения полномочий (штаба управления), иерархий, профессиональной подготовки, систематически выплачиваемого вознаграждения. Традиционный лидер, в отличие от рационального, может обладать средствами управления и материальными ресурсами. Типичный же пример формального лидера рационального типа – наемный менеджер, лишенный контроля над средствами производства.

Таким образом, лидер в понимании М. Вебера может либо сочетать в себе традиционный, рациональный и харизматический стили руководства, либо обладать в большей мере одним из них.

Типологическая модель А. Адлера. Модель личностной детерминации отношений личности и окружающей среды А. Адлера базируется на пересечении концептов «воля к власти» и «стиль жизни». Он выделяет, как известно, четыре таких стиля, которые связаны с модусами позиционирования и самоконструирования:

– *активно-конструктивный*, с ориентацией на достижение успеха в жизни и реализуемый «творческим Я» индивида;

– *пассивно-конструктивный*, характеризуемый желанием индивида получать положительные оценки со стороны других людей, быть привлекательным для них;

– *активно-деструктивный* стиль со стремлением к реваншу, протестом против всех проявлений внешней власти и претензией на то, чтобы быть единственным в своем роде;

– *пассивно-деструктивный*, при котором индивид склонен к построению множества планов и идеалов, но не способен их осуществить или воплотить.

Доминирование какой-либо из этих ориентаций определяет построение отношений индивида с окружением. При этом в разных ситуациях

[1] *Вебер М.* Типы господства // Личность. Культура. Общество. 2008. Т. 10. Вып. 1. С. 43.

и в разные периоды жизни одна и та же личность может проявлять разные ориентации. К характеристикам лидера относятся чаще всего активно-конструктивный и активно-деструктивный стили (соответственно – позитивный и негативный типы). Его же сущностными чертами являются «воля к власти» и особый «стиль жизни».

Типология Э. Фромма. Модель Э. Фромма базируется на исходном допущении, что основное побуждение, которым человек движим в своей жизни, – это необходимость выразить свою человеческую натуру во всей полноте[1]. Она проявляется в следующих тенденциях, которые связаны с основными экзистенциальными потребностями человека и проявляются в модальностях экзистенции и трансценденции:

– участие в отношениях с другими людьми и природными объектами;

– чувство *укорененности в мире*, собственной принадлежности к чему-то большему, чем сам человек;

– тяготение к поиску собственной *идентичности*, к определению планов построения отношений с окружением;

– *способность к трансцендированию*, или способность к преодолению связей и зависимостей своей натуры от других людей и от внешнего мира.

На этих основаниях Э. Фромм, как известно, строит свою типологию личности, позволяющую прогнозировать ее основные жизненные ориентиры и определять соответствующие формы организации отношений с окружением. Все это, безусловно, присуще и лидеру. Фромм показывает, что по способу реализации экзистенциальные потребности человека можно подразделить на позитивные и негативные. Именно из негативных способов решения этих проблем проистекают, по его мнению, случаи иррационального авторитаризма некоторых лидеров (пример А. Гитлера и других исторических фигур).

Приведем сравнительную характеристику позитивных и негативных признаков реализации экзистенциальных потребностей лидера, которые соответствуют в нашем понимании модусу конструктивного и деструктивного существования (см. табл. 1).

Таблица 1

«Высшие» потребности лидера	Способы удовлетворения потребностей	
	Позитивные	Негативные
Установление связей (социальное признание)	Любовь	Подчинение или власть
Преодоление себя	Созидание и творчество	Разрушение
Укорененность в мире	Целостность	Фиксация
Самоидентичность	Активная индивидуальность	Принадлежность группе, растворение в ней
Ценностная ориентация	Рациональные цели	Иррациональные цели

[1] См., например, его книги, переведенные на русский язык: *Фромм Э.* Человек для себя: исследование психологических проблем этики. Минск, 1992; *Фромм Э.* Ради любви к жизни. М., 2000, и др.

Как видно из таблицы, предложенное деление личностных признаков лидера близко по сути нашему представлению об интенциональных и экстенциональных типах лидера. Из всех способов реализации экзистенциальных потребностей лидер предпочитает власть, созидание и творчество, целостность, активную индивидуальность и рациональные цели.

Для всех перечисленных моделей характерна идея так называемой телеологической причинности, т. е. обусловленность активности личности не только (и не столько) сложившимся опытом прошлого, сколько проекцией себя в будущее. Это представление о личности как об открытой системе красной нитью проходит через все персонологические представления. Вместе с тем указанные выше теоретики личности отмечали включенность лидера в такие инвариантные контексты, как интеракция (М. Вебер), самость (А. Адлер), экзистенция (Э. Фромм) и трансценденция (Э. Фромм).

Многофакторные типологии лидерства

Рассмотрим теперь типологические модели лидерства, сложившиеся в интегралистских или многофакторных теориях.

Круг модальностей, которые привлекаются для обоснования типологических схем лидерства, достаточно широк. Он охватывает все сферы бытия лидера и соответствующих им научных направлений: деятельность (функционализм), взаимодействие (интеракционизм) и идеальность (трансформационные теории). Наибольшее распространение интегралистские модели получили в современном интеракционизме.

Интеракционизм. В рамках данного подхода впервые свою типологию лидерства предложил Б. Басс (1960). Он рассматривал «пробное» лидерство как попытку изменить поведение группы, «успешное» лидерство – как удачное изменение ситуации в группе, «эффективное» лидерство – как устойчивый тип воздействия на групповую ситуацию, при котором лидер и группа выстраивают друг с другом долговременные отношения.

В. Беннис (1961) вводит понятия «безличные бюрократические структуры», «рациональное измерение управления», «неформальная организация» и «межличностные отношения». На этой основе он предлагает[1] свою типологию лидерства, выделяя такие типы, как (1) *благожелательная автократия*, сочетающая бюрократический и неформальный подходы, (2) *руководство, центрированное на сотруднике* и объединяющее неформальную организацию и межличностные отношения, и (3) *партисипативное руководство*, основанное на участии рядовых сотрудников

[1] См.: *Bennis W.* The 4 Competencies of Leadership // Training and Development Journal. 1984. August.

в управлении организацией (группой) и соединяющее в себе рациональные моменты управления и неформальную организацию.

Если 1960–1970-е гг. – время господства смешанных, преимущественно ситуативных теорий в лидерологии (именно с этого начинает свои исследования Б. Басс), то к середине 1980-х гг. появляются первые попытки создания интегративных моделей и типологий лидерства.

Трансформационные и трансактивные (трансакционные) концепции лидерства. Позже (1988) Басс совместно с Хантером разработал концепцию трансактивного лидерства, ключевые факторы которого связаны, как известно, с «менеджментом по типу исключения» (лидер непосредственно не участвует в процессе взаимодействия).

Такое лидерство может быть *пассивным* или *активным*. Различие заключается во времени вмешательства лидера в ситуацию. Более активная форма управления по типу исключения предполагает постоянный мониторинг для выявления ошибок, способных перерасти в проблему, и немедленные их коррективы. Лидер внимательно изучает проблемы и все возможные отклонения от стандартных решений. При пассивном управлении по типу исключения лидер ждет появления ошибок и действует лишь после определения проблемы и задач, появившихся в результате случившихся неполадок, разъясняя необходимость преодоления этой проблемы.

Центральным тезисом теории Б. Басса (1985) является определение трансформационного лидерства как связанного не с осуществлением необходимых для решения задачи текущих измерений, а с интеллектуальным стимулированием и воодушевлением своих сподвижников на выход за рамки их собственных интересов для достижения более высокой общей цели. Как известно, Басс описывает трансформационное лидерство как строго упорядоченную конструкцию, состоящую из трех концептуально определенных факторов: *харизма, интеллектуальное стимулирование и индивидуальная оценка*[1].

Лидеры-трансформаторы концентрируют свои силы на долговременных целях, акцентируют значимость финалистских целей и воодушевляют сподвижников на движение к этой цели, на изменение или «подтягивание» существующих систем в соответствии с ней. Они помогают последователям выработать более высокую степень ответственности за их собственное совершенствование, а также за совершенствование других. Таких лидеров часто называют вдохновителями. Очевидно, что лидеры-трансформаторы действуют и трансактивно, но с элементами трансформационного лидерства. *Харизматические лидеры* (а харизма является ключевым компонентом трансформационного лидерства) также действуют с позиций управления, особенно в процессе овладения ресурсами или распределения обязанностей.

[1] *Bass B.M., Avolio B.J.* Developing transformational Leadership: 1992 and beyond // J. of European Training, 1990.

В соответствии с теорией Басса и Эволио, трансактивный и трансформационный стили лидерства оказывают различное действие на последователей. Они рассматриваются соответственно как лидерство «низшего порядка» и лидерство «высшего порядка».

Трансактивное лидерство представляет собой выгодный обмен или сделку (трансакция) группы с лидером. Оно базируется на соглашении между лидером и его последователями о получении определенного вознаграждения за осуществление предварительно установленной совокупности действий. Это вознаграждение соответствует достигнутым результатам. Данный тип лидерства ориентирован на сиюминутные выгоды. Связь между лидером и последователями сохраняется до тех пор, пока согласуются осуществляемое действие и вознаграждение за ожидаемый результат. Напротив, *трансформационный лидер* воодушевляет людей и вселяет энтузиазм в работников, передавая им свое видение будущего и помогая им адаптироваться к новому, пройти этап изменений. Он ориентирован на создание долговременных отношений с последователями (подчиненными).

В ряде исследований было установлено, что стиль лидерства, основанный на поощрениях, может оказывать положительное влияние на степень удовлетворенности последователей и сам процесс решения задачи. Есть, однако, и результаты, указывающие на существование определенных условий, при которых вознаграждения и поощрения негативно влияют на степень удовлетворенности и достигнутые результаты (Б. Басс, 1990).

Басс утверждал, что трансформационный стиль лидерства должен побуждать последователей действовать вне привычных рамок – таков смысл воздействия лидера. Это происходит в соответствии с определенными обязательствами перед лидером на основе внутренней мотивации и определенного уровня развития чувства долга, которые заставляют последователей превосходить стандартные ограничения. Обращаясь к личным интересам последователей, лидеры-трансформаторы помогают им коллективно максимизировать усилия в процессе движения к новым целям.

Кроме изучения таких сравнительных характеристик трансформационного и трансактивного стилей лидерства, как индивидуальное действие, удовлетворенность и эффективность, были исследованы также и другие ключевые характеристики, в том числе личные качества лидера, социокультурный контекст, в котором действуют лидер и его последователи[1].

При проведении исследования были выдвинуты три гипотезы:

– и активный, и пассивный стили лидерства, основанные на менеджменте по типу исключения, оказывают негативное влияние на характер единичного действия в течение изучаемого интервала времени;

[1] *Bass B.M., Avolio B.J.* Op. cit. (1990); Shatter the glass ceiling: Women may make better managers // Center for Leadership Studies Report. 1992. 1. P. 1–9.

– стиль лидерства, основанный на возможных поощрениях, оказывает положительное влияние на характер единичного действия в течение изучаемого периода времени;

– харизматический стиль лидерства, лидерство, основанное на интеллектуальном стимулировании, и лидерство, основанное на индивидуальной оценке, оказывают положительное влияние на характер единичного действия в течение изучаемого периода времени.

С точки зрения влияния контекста лидерства была выдвинута гипотеза о том, что поддержка инноваций ослабит связь между трансформационным лидерством и консолидированными действиями группы таким образом, что подобное лидерство будет более действенным, когда поддержка инноваций в группе усилится. В общем виде гипотезы нашли свое подтверждение в исследованиях.

Из сказанного следует, что понятие «трансформационное лидерство», которое было впервые употреблено Джеймсом Мак-Грегором (1978) и разработано позже Б. Бассом (1985), имеет существенное значение для понимания роли личности лидера. В отличие от трансактивного лидерства, которое направлено на определение роли подчиненных, структурирование ситуации, использование форм поощрения и наказания, трансформационное лидерство означает признание индивидуальности подчиненных, интеллектуальную стимуляцию, мотивацию вдохновения, апелляцию к идеалам. Оно направлено на согласование отношений между лидерами и последователями.

В связи с этим Басс и Эволио (1990) предложили семь характеристик лидерства, объединяющих различные его типы: 1) *не трансактивное лидерство* (доктрина невмешательства лидера в личные отношения последователей и подчиненных; собственная личностная дистанцированность от них; связи только функциональные); 2) *трансактивное лидерство* (наличие социальной дистанции, отношения по типу исключения из сферы внимания лидера тех, с кем у него нет личностного контакта; условие вознаграждения: личностная приязнь и пр.); 3) *трансформационное лидерство* (индивидуальное внимание лидера ко всем последователям; интеллектуальное стимулирование последователей при решении сложных задач; мотивация вдохновением: прямое обращение к чувствам и личностному потенциалу последователей; идеализирование или харизма: побуждение последователей к выходу за грани привычного, известного)[1].

Следовательно, несмотря на личностную включенность лидера в отношения с последователями, между трансформационным и трансакционным стилями лидерства существуют важные различия.

---

[1] *Bass B.M., Avolio B.J.* Developing transformational Leadership: 1992 and beyond // J. of European Training, 1990.

Идеи Б. Басса были уточнены и конкретизированы другими исследователями в 1990-е гг. Х. Трайс и Дж. Бейер (1991)[1] подчеркивали различие между харизматическим и трансформационным стилями лидерства. Они полагают, что харизматические лидеры часто создают новые организации, а трансформационные лидеры изменяют существующие. А. Браймен (1992)[2] отмечает, что теория Басса в целом дает возможность получить количественные результаты и проверить таким образом гипотезу о стиле лидерства в соответствующем операциональном определении.

Теория харизматического лидерства. С трансформационным лидерством часто связывается понятие *харизмы*. Как известно, концепций харизматического лидерства достаточно много: Р. Хаус предложил свою концепцию харизмы лидера (1977, 1991); Уильнер развивал теорию харизматического политического лидерства (1984); Дж. Хоуэлл и Хиггинс провели контент-анализ интервью канадских деловых лидеров в отношении харизмы (1990); П. Подсаков исследовал характеристики поведения харизматических лидеров (1990); в своей теории влияния Конгер и Канунго рассматривают харизму как атрибутивный феномен, который приписывается самими членами организации определенному лидеру при определенных обстоятельствах (1987)[3].

Нехаризматические лидеры тяготеют к малым переменам или, как считает Джон Киртон (1984), к постепенной адаптации, в меньшей степени, чем к инновациям. Джеф Пуффер (1990) провел исследование характеристик харизматического лидерства и их влияние на стиль принятия решения. Шамир (1991, 1993) предложил интерпретацию Я-концепции, которая развивала теорию Р. Хауса с учетом мотивационных процессов (личностной и социальной идентификации, интернализации, Я-эффективности).

Таким образом, интегралистские теории привнесли много нового в понимание типов лидерства. Они увеличили разнообразие типологических моделей и переменных, сделали возможным использование новых модальностей и модусов существования. К ним принадлежат, в частности, следующие модели:

– *трехуровневая модель Б. Басса* (1961): (1) благожелательная автократия; (2) руководство, центрированное на сотруднике; (3) партисипативное руководство;

---

[1] См.: *Trice H.M., Beyer J.M.* Cultural leadership in organization // Organizational Science. 1991 (2).

[2] См.: *Bryman A.* Charisma and Leadership in Organizations. London, 1992.

[3] См.: *House R.J.* A 1976 Theory of Charismatic Leadership. Southern Illinois Univ. Press, 1977; *House R.J., Spangler W.D., Woycke J.* Personality and charisma in tje U.S. presidency: A psychological theory of leadership effectiveness // Administrative Science Quarterly. 1991 (36); *Howell J.P., Bowen D.E., Dorfman P.W., Kerr S., Podsakoff P.M.* Substitutes for leadership: Effective alternatives to ineffective leadership // Organizational Dynamics. 1990, Summer. Полный обзор литературы см.: *Bryman A.* Charisma and Leadership in Organizations. London, 1992.

– *модели не трансактивного, трансактивного и трансформационного лидерства* (Басс, Хантер, Эволио; 1985–1990);

– *модель лидерства, основанного на интеллектуальном стимулировании, и лидерства, основанного на индивидуальной оценке* (Б. Басс и Дж. Эволио; 1986–1988; Х. Трайс и Дж. Бейер; 1991);

– *модели харизматического лидерства:* Р. Хаус (1977; 1991), Дж. Хоуэлл (1990), П. Подсаков (1990), Дж. Пуффер (1990) и др.

Итак, чтобы предложить комплексную модель типов лидерства, необходимо задать вначале систему координат (оснований), в которой удалось бы соединить объективные и субъективные, экстенциональные и интенциональные факторы лидерства. При этом мы попытались обосновать предположение о том, что сферы бытия определяют базовые типы лидера (деятель, модератор и медиатор), а модальности – частные типы, в том числе: лидер в предметной области (модальность социального поведения) и «содержательный» лидер (модальность самости), лидер-организатор (модальность интеракции) и лидер-коммуникатор (модальность социальных представлений), «ценностный» лидер (модальность трансценденции) и «глубинный» (или экзистенциальный) лидер (модальность экзистенции).

Концептуальные возможности нашего подхода состоят в следующем:

– каждому типу лидера соответствует объем полномочий и ресурсов, которые распределяются между субъектами и их группами;

– реальный статус лидера соединяет несколько статусных позиций, соответствующих разным типам и стилям;

– ведущим лидером группы (сообщества) является модератор, вокруг которого объединяются другие статусы и позиции (деятель, медиатор и пр.);

– разнообразие типов лидерства сопряжено с вариативностью его структуры (существует столько лидерских групп или команд, сколько в них имеется типов и стилей лидера).

Список литературы

1. *Вебер М.* Типы господства // Личность. Культура. Общество. 2008. Т. 10. Вып. 1.

2. *Якубовский А.Э.* Социальный тип – гипотеза и инструмент исследования социальной структуры // Социологические исследования. 2001. № 4.

3. *Bennis W.* The 4 Competencies of Leadership // Training and Development Journal. 1984. August.

4. *Trice H.M., Beyer J.M.* Cultural leadership in organization // Organizational Science. 1991 (2).

© Мень М.А., 2011