

УДК 316.6

Образы лидера: психоаналитический подход к типологии**Комаров Вадим Владимирович**

Кандидат педагогических наук
Самарский филиал,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ,
443068, Российская Федерация, Самара, ул. Ново-Садовая, 106Ж;
e-mail: komarov.sn1@yandex.ru

Работа подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС на 2024 год № 11.2-2024-1.

Аннотация

В современных организациях значение лидерства изменяется в соответствии с требованиями времени, но по-прежнему остается высоким, определяющим вектор развития и эффективность всех процессов. Лидерство, детерминированное преобладающим влиянием сферы Оно в структуре личности, является деструктивным – патологическим, что негативно сказывается на качестве процессов совместной деятельности. Изучение этих аспектов лидерологии, опираясь на достижения психоанализа, помогут найти решения избавления от невротической (патологической) сущности организаций, вызванных деструктивным лидерством. Цель. Провести обзор типологий лидерства, опирающихся на психоаналитический подход, выявить ключевые особенности патологического лидерства, его влияния на социально-психологические процессы, протекающие в организациях. Методы. Исследование основано на анализе и обобщении научной литературы по исследуемой проблеме с применением системного и субъектного подходов. В качестве основных методов применялись: сравнительный анализ научной литературы; обобщение и синтез полученных результатов этого обзора. Результаты. Проведен обзор наиболее популярных таксономий образов лидеров, основанных на психоанализе, разработанных Ф. Редлом, Г. Лассуэллом, Д. Рисманом, К. Мотамеди, О. Кернбергом и М. Кетс де Вриесом, их сравнительная характеристика, оценен вклад названных исследователей в лидерологию, определены особенности невротических организаций, находящихся под влиянием патологических лидеров. Внутренние психологические противоречия личности, обусловленные бессознательными влечениями, страхами, запретами, могут трансформироваться в стремление к лидерству, превосходству, власти, требование любви окружающих или полного контроля над ними. Лидерство, детерминированное таким образом, является патологическим; и его влияние на группу (организацию) приносит в социальное пространство психотические или невротические аспекты, снижающие эффективность совместной деятельности. «Лечение» невротических организаций напрямую связано с личностными изменениями их лидеров, которые могут быть вызваны внутренней работой над собой, а также определенным внешним воздействием.

Для цитирования в научных исследованиях

Комаров В.В. Образы лидера: психоаналитический подход к типологии // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13. № 5А. С. 132-145.

Ключевые слова

Лидер, последователи, лидерство, образ, психоанализ, типология, психопатология, невротизм, организация.

Введение

Образ является значимой категорией в психологии, обозначающей ментальное представление о конкретном объекте, событии или идее, которое формируется на основе восприятия и опыта. Являясь своеобразной единицей «потока сознания» (Ганзен, Гостев, 1989) образы помогают организовать информацию и позволяют быстро и эффективно обрабатывать новые ситуации, могут влиять на поведение индивида и его решения. Мы определяем *образ* как многосложное понятие, включающее сенсорные, когнитивные, эмоциональные аспекты, выполняющее в психической жизни человека регулятивную и ориентировочную функции, характеризующее отражение действительности и преломление ее в сознании на основе опыта индивида и динамических особенностей его психики. Несмотря на то, что образ формируется на основе интеграции данных всех сенсорных модальностей и постигается сознанием, он также является источником психической реальности [Осинская, 2012, с. 75]. В *психоаналитическом подходе* образы связывают человека не с объективной действительностью, а с внутренней психической жизнью, отражая инстинкты и влечения индивида [Фрейд, 1991]; образ лишь косвенно связан с восприятием внешнего объекта, он, скорее, является плодом бессознательного, фантазийного [Юнг, 2017].

Основная часть

Образный или архетипический подход к осмыслению лидерства, научные его истоки мы видим у представителей глубинной психологии: в феномене толпы и ее вождя у З. Фрейда, в архетипах коллективного бессознательного К. Юнга, в осмыслении сути стремления к власти А. Адлером. Современные исследователи, рассматривая аспекты организационного лидерства, объясняют психодинамические процессы, происходящие в диаде «лидер-последователи / руководитель-подчиненные», также с позиций глубинной психологии. Подход Фрейда к пониманию лидерства связан с сопоставлением массы и ее вождя, анализом сущности этой взаимосвязи, в которой ключевым компонентом является идентификация индивида массы с другими ее членами и вождем. На этой основе индивидуальный «Идеал Я» совмещается с массовым идеалом, которым зачастую становится образ лидера [Комаров, 2023]. Эта ситуация существенно облегчает задачу лидера по влиянию на последователей и, по выражению Фрейда, «ему всего лишь нужно обладать типическими качествами этих индивидов и производить впечатление большей силы и свободы» [Фрейд, 2021, с. 98].

Лидер во все времена воспринимался в социуме как идеал, сохраненный в сознании из детства, связанный с потребностями в защите и заботе. Последователи чувствуют себя более защищенными под управлением сильного лидера. Его качества, несколько

гиперболизированные в сознании окружающих, отражаются в них, способствуют идентификации – чувству общности с лидером и группой. С другой стороны, и лидер «отражает других» [Кетс де Вриес, 2008, с. 19], осознавая чаяния группы, сигналы потребностей и интереса, восхищение последователей – это обратный эффект влияния.

Образ лидера – коллективное представление о лидере определенной направленности (типовой образ), ключевых характеристиках, отличающих эту направленность, способностях, ценностях, идеалах, паттернах поведения. В настоящей работе будут проанализированы наиболее значимые идеи приверженцев теории З. Фрейда, относительно характерных образов лидеров и оснований для их типизации.

Австро-американский психоаналитик Фриц Редл выделяет типы лидеров (вождей массы), опираясь на особенность их восприятия последователями, связанной с разными вариантами идентификации с лидером: основе любви, общности идеала, страха и т. п. [Redl, 1942; Рощин, 1990]. Редл считал, что лидер, являясь центральной фигурой массы, может управлять ее эмоциональным состоянием, опираясь на способности влиять на других, привлекать внимание, вызывать восхищение, любовь, обожание, страх. Типы лидерства, выделенные Редлом, вписываются в психоаналитическую структуру личности и разделяются по идентификационным основаниям.

К первой группе типов относятся те, процесс идентификации с которыми произошел на уровне «Сверх Я» (супер-эго). Сюда попали образы лидера, совпадающие с представлениями индивида об идеальном лидере, образце для подражания: патриарх (повелитель), вожак (носитель групповых стандартов), тиран.

Ко второй группе типов лидеров относятся те, процесс идентификации с которыми произошел на уровне «Я» (эго). Сюда попали образы лидера, совпадающие с «Я-концепцией», пониманием эффективных способов сосуществования: организатор, соблазнитель (манипулятор), герой (решительный лидер), дурной пример (собираемый образ, находящий отклик в Я-концепции индивидов конформистской направленности, ищущих эмоциональную опору).

В третьей группе типов лидеров те образы, процесс идентификации с которыми произошел на уровне Оно (Ид), связанные с неосознанными влечениями: кумир (объект обожания), изгой (козел отпущения – образ антилидера, который может эмоционально объединять группу).

Итак, согласно психоаналитической теории, применимой Редлом при определении типов лидеров, идентификация индивидов массы с вождем (лидером) означает отказ от части своей личности (Сверх Я или Я или Оно), что может означать частичную или полную зависимость от лидера.

Иной подход к типологии образов лидеров, также основанный на психоаналитической традиции, предлагает Гарольд Лассуэлл, американский политолог, которого считают основателем политической психологии. В своей книге «Психопатология и политика» Лассуэлл предпринимает попытку выявить особенности развития личности политиков, их бессознательные побуждения и мотивы, исследовав факты их биографии с применением психоанализа [Lasswell, 1930].

Лассуэлл рассматривает типы политического лидерства через призму единого типа – «политического человека» (*homo politicus*), Развивая идеи Шпрангера, он утверждает, что политический человек характеризуется желанием контролировать мотивы других людей, вариативностью методов воздействия на других – от насилия до лести, оцениванием успешности через признание сообщества [Лассуэлл, 2005, с. 69]. С другой стороны, опираясь

уже на учение Фрейда, можно предположить, что политический человек формируется, проходя последовательные фазы в «системе влечений развивающейся личности» [Лассуэлл, 2005, с. 80]. Лассуэлл считает, что возникшие в раннем возрасте бессознательное чувство неполноценности и низкая самооценка, могут породить стремление к их компенсации через перемещение частных мотивов от семейных объектов к общественным и далее к рационализации в терминах общественных интересов. Сформировавшаяся таким образом «погоня за властью», может рассматриваться как попытка сбежать от самого себя [Самсонова, 2001].

Лассуэлл выделяет три типа политических лидеров: *Агитатор* (стремится получить расположение сообщества, эмоциональный отклик публики, который является для него «высшей ценностью» [Лассуэлл, 2005, с. 92]; его задача – воодушевить, и на пути к этой цели он не щепетилен в выборе методов); *Администратор* (отличается смещением своих аффектов на менее удаленные и абстрактные цели, что делает его спокойным, уравновешенным при деловом взаимодействии [Лассуэлл, 2005, с. 157]; *Теоретик* (склонен к рационализации и догматическому мышлению, что может приводить к излишнему теоретизированию, к путанице, даже абсурду [Лассуэлл, 2005, с. 178]; однако, в сознании теоретика эта интеллектуальная коллизия таковой не является, это та конструкция, которая лишь подтверждает сложность и запутанность мира, и используется в качестве механизма рационализации, как защита от неадаптивности и последствий аффектов).

Помимо «чистых» (специализированных) типов лидеров Лассуэлл выделяет *комбинированные* типы – образы, сочетающие в себе характеристики двух и даже трех типов. Мы видим некоторую противоречивость в таком подходе, т.к. некоторые особенности разных типов прямо противоречат друг другу, однако, в реальной жизни среди политических лидеров и не только мы можем встретить «противоречивые типы», импульсивные натуры, личности с циклотимической акцентуацией характера.

Важно отметить, что патопсихологический акцент в обосновании типологии политического лидерства выбран Лассуэллом не случайно. Психопатология индивидуумов становится психопатологией общества, что обращает наше внимание на труднопреодолимые факторы, которые стоят на пути человеческого достоинства мирового сообщества [Лассуэлл, 2005, с. 275]. Некоторые особенности личностного развития, приводят отдельных индивидуумов в политику; и когда эти причины патологические, обществу есть о чем беспокоиться. Данный посыл является по-прежнему актуальным. При этом сам автор подхода не ставил своей целью доказать «ненормальность» политических деятелей – о чем он прямо пишет в аннотации к одному из изданий [Lasswell, 1960]. Наиболее важным представляется исследование различных типов общественного характера, и патологическое в этом анализе, пожалуй, самое сложное и значимое с точки зрения последствий для общества. В этом значении вклада Лассуэлла в социальную психологию.

Среди исследователей, также рассматривающих социальные и политические процессы с позиций психоанализа, стоит выделить Дэвида Рисмана – американского социолога, представителя психоаналитического направления в социологии и культурологии. Его подход к типологии социальных характеров и политических личностей основан на понимании социального взаимодействия как приспособления к социальным требованиям. Он выделяет следующие типы [Riesman, 1950]: *Безразличный* (личность, ориентированная на традицию); *Морализатор* (личность, направленная на себя). *Внутренний наблюдатель* (личность, направленная на других).

Приведенные типы по Рисману являются не только приспособительными, но и

нормальными с точки зрения соответствия общественному укладу, социальным ожиданиям. Но существуют и выбивающиеся из «нормальности» типы людей, чей характер не соответствует социальным требованиям. Это *анемический* (плохо приспособляющийся) характер, и *автономный*. Анемический и, особенно, автономный типы личностей – проблема для властных структур, т.к. их позиция опирается на собственное мнение, не обязательно соответствующее официальной точке зрения. Однако именно эти типы способны стать теми лидерами, которые могут управлять изменениями, быть на острие эволюционных и революционных процессов.

Эксперт по стратегическому менеджменту Курт Мотамеди, также с позиций психоанализа, выделяет *семь невротических стилей управления*, связанные с трудностями индивида адаптироваться к социальным условиям, в том числе, в организационном контексте [Motamedi, 2009]. Невротические стили лидерства, по Мотамеди, являются показателем трудностей, которые испытывает руководитель при самосознании (саморефлексии и самоконтроле), а также при восприятии других, самой ситуации и способности оказывать влияние на последователей. При этом главная трудность заключается в том, что лидер, демонстрирующий невротическое поведение, как правило, не способен понять все сложности и изменения, возникающие при таком стиле лидерства. Такая ситуация, снижающая эффективность процессов, не поменяется, пока не изменится способ мышления руководителя.

Невротические стили поведения, предложенные Мотамеди [Motamedi, 2009]: *Взрывчатый* (капризный, дестабилизирующий, противоречивый); *Имплозивный* (пассивно-агрессивный); *Абразивный* (превосходящий, выхолащивающий, резкий, раздражительный); *Нарциссический* (самовлюбленный, самовозвеличивающий); *Тревожный* (предчувствующий, бдительный); *Компульсивный* (навязчивый, туннелированный, непоколебимый); *Импульсивный* (ориентированный на формальную сторону дела, неглубокий).

Лидеров с невротическими стилями поведения Мотамеди называет дисфункциональными – их решения искажают цели или даже делают их достижение невозможным. Невротические стили усложняют или делают невозможным принятие эффективных решений, в целом нарушают процессы стратегического управления. Тяжелые последствия ждут организации, в которых невротические стили лидерства становятся постоянными и превращаются в норму, делая сами организации невротическими, множа деструктивные тенденции, «заражая» невротизмом других менеджеров. В результате падает моральный дух в организации, растет неадекватное поведение работников, неудовлетворенность трудом, увеличивается текучесть персонала.

Справляться с невротизмом организаций и невротическими стилями руководителей Мотамеди предлагает через развитие компетенций менеджеров в области психологии управления, коучинговую и психотерапевтическую поддержку. Ссылаясь на Шапиро, он предлагает познакомить невротика с самим собой, его внутренними конфликтами, их природой или историей, расширить представление о самом себе, научиться контролировать и анализировать восприятие, эффективно использовать чувства и мысли – так создаются условия для разрешения внутренних конфликтов [Shapiro, 1989, p. 10-11] и избавления от невротического стиля поведения.

Один из наиболее известных психоаналитиков современности Отто Кернберг описывает обобщенный образ рационального лидера, ориентированного на задачу, взвешенного и нравственного. Главным достоинством такого лидера должен быть интеллект, кроме того, есть и другие качества, без которых невозможно эффективное лидерство: честность, способность к установлению и поддержанию глубоких объектных отношений; осмотренность (здоровая

паранойя), чувствительность и уверенность в себе (здоровый нарциссизм) [Кернберг, 2018, с. 185]. В его концепции именно баланс паранойи и нарциссизма способен укрепить власть лидера в группе [Шаповалова, Байзарова, 2021, с. 113].

Кернберг приходит к выводу, что агрессия, являющаяся значимой частью психики в организациях, мешает лидеру выполнять свои задачи. Сублимируя собственную ответную агрессивную энергию, лидер повышает управленческую активность, в том числе, в условиях неопределенности. В тоже время внутренняя агрессия лидера, порожденная неизбежным одиночеством, бессознательными сексуализированными соблазнами, желанием гневной реакции на действия работников и руководителей, ведет к активации и разрядке агрессии по отношению к организации и отдельных ее элементов. Нерешенные бессознательные конфликты только усиливают эти тенденции. Властные полномочия организационного лидера также усиливают агрессию и активируют примитивные защитные механизмы, особенно проективную идентификацию. Таким образом, лидер рассматривает своих подчиненных «как внутренние объекты или вызывает в них установки своих вытесненных и диссоциированных, проектируемых Я- и объект-репрезентаций» [Кернберг, 2018, с. 202].

Образы лидеров, предложенные Кернбергом, отражают примеры описанных процессов [Кернберг, 2018, с. 202-215]:

- *Лидер, который не может сказать «нет».* Таких лидеров отличает неспособность занять твердую решительную позицию. Страх таких лидеров перед последствиями своей агрессии, а также реактивные образования против интенсивных садистических потребностей проявляются как дружелюбие. Эти лидеры пытаются жить в согласии со всеми, но бессознательно усиливают межличностное соперничество и способствуют созданию параноидной атмосферы в отношениях между подчиненными.
- *Лидер, который требует восхищения и любви.* Этот образ является отражением психопатологии нарциссической личности на руководящей должности. Такие лидеры с трудом принимают критику и склонны превращать административные структуры в узкий круг льстивых фаворитов, дополненных группой раздраженных, разочарованных, обиженных и подозрительных «врагов».
- *Лидер, который стремится к полному контролю.* Этот образ соответствует авторитарному стилю. Здесь осуществление контроля становится самоцелью и сопровождается чрезмерной регламентацией, подозрительностью. При таком подходе к руководству все процессы организации должны делать нефункциональную «петлю», чтобы обеспечить поддержку лидера еще до того, как предложение будет выработано на локальном уровне.
- *Отсутствующий лидер.* Причинами отстраненности лидера от управления группой становится групповая регрессия, когда оказываются недоступными поддержка при выполнении задач или решении управленческих проблем, корректирующая обратная связь, достоверная информация, четкие директивы руководства. На этом фоне у растерявшегося лидера нарастают паранойягенные эффекты. Таким образом отсутствующее лидерство ослабляет административные структуры и может приводить к хаосу.
- *Корруптированный лидер.* Этот лидер, сознательно и откровенно эксплуатирующий контролируемые им организационные ресурсы ради собственной выгоды, игнорируя свои обязательства перед организацией и стоящие перед ним задачи. Его доминирующий мотив – остаться во власти. Этот тип часто обнаруживается у лидера с выраженной

параноидной ориентацией и асоциальными особенностями, который делит всех людей на друзей и врагов, и считает оправданными любые действия ради выживания. Здесь мы видим пример «параноидной страсти к предательству» [Jacobson, 1971].

- *Эмоционально отстраненные или неустойчивые лидеры.* Эмоциональную отстраненность или неустойчивость могут демонстрировать лидеры с существенной патологией интернализированных объективных отношений. Кернберг выделяет три типа такого лидерства: *лидер-робот* – человек с огромными трудностями в выражении собственных эмоций и восприятии эмоций сотрудников, при этом системы выполнения задач могут функционировать эффективно (эмоционально отстраненный лидер вполне успешно общается на специальные темы), но люди могут чувствовать себя разобщенными, иметь смутные опасения и проявлять параноидное отношение к своему непонятному лидеру; *эмоционально незрелый лидер* – это лидеры с серьезными расстройствами личности, особенно зависимые, инфантильные или гистрионные (истеричные), а также пограничные личности, имеющие склонность к острым эмоциональным кризисам или вспышкам гнева как части стиля лидерства, который вызывает дезорганизующее влияние на подчиненных; *лидер в маске* – так условно можно назвать еще один образ эмоционально отстраненного лидера, поведение которого проявляется в определенной поверхностной общительности, маскирующей глубокую эмоциональную отстраненность, что может быть вредным для организационного функционирования. Некоторые нарциссические личности прекрасно адаптируются к организационной иерархической структуре, продвигаются по служебной лестнице с помощью своей поразительной гибкости и доходят до руководящих должностей.

Непатологическим лидером, считает Кернберг, управляет интеллект, уверенность, нравственная чистота, уважение к подчиненным. Он умело справляется с агрессивными проявлениями в организации, перенося эту энергию на решение деловых задач. Он заражает уверенностью подчиненных, терпимо относится к периодически возникающим негативным тенденциям в групповых отношениях. Типы непатологических лидеров по Кернбергу: харизматический лидер, консенсусный лидер, лидер с адекватным контролем.

Также как и Лассуэлл, Кернберг считал важным исследование психопатических особенностей лидера, которые, с одной стороны, формируют его личность, тяготеющую к публичной деятельности и властным полномочиям; с другой стороны, лидер, проявляя свои патологические качества, оказывает влияние на других, формирует элементы группового сознания, направляет активность общности. Вектор этой направленности зависит от степени выраженности психических патологий лидера. Анализ названных динамических процессов помогает ответить на многие вопросы социальной психологии, что содействует оздоровлению общества, зараженного проявлениями именно патологического лидерства. Кернберг предлагает психотерапевтический способ решения проблем коррекции нарушений в функционировании организации, связанных с проявлениями и последствиями патологического лидерства.

Манфред Кетс де Вриес – голландский психоаналитик, специалист мирового уровня в сфере менеджмента, управления персоналом и развития лидерских качеств. В его работах можно встретить два подхода к описанию и типизации образов лидеров, характеризующихся устойчивыми паттернами поведения в определенных ситуациях.

Первый подход Кетс де Вриеса назовем *архетипическим* – по названию статьи, в которой он приводит типизацию под названием «Восемь архетипов лидеров» [Кетс де Вриес, 2014]: стратег, катализатор перемен, посредник, строитель, инноватор, наладчик, коуч, коммуникатор.

Отличительной чертой этой типологии является акцент на преобразующую сущность лидерства, которая подчеркивает роль лидеров в развитии, совершенствовании организации или иной системы. Также приведенная типология не вполне соответствует психоаналитической традиции, однако, мы ее включили в свой обзор, чтобы в целом оценить вклад Кетс де Вриеса в создание типологий лидерства, тем более, что основное значение его трудов по этой теме связано с исследованиями «темной стороны лидерства» [Кетс де Вриес, 2019, с. 31], проведенными с опорой прежде всего на теорию психоанализа.

Второй подход к типизации лидеров, предложенный Кетс де Вриесом, можно назвать *психопатологическим*. Ученый определял целью создания данного научного исследования описание сложной и реалистической картины взаимодействия людей в организациях, психодинамики этого взаимодействия, влияния бессознательных и сознательных процессов на управленческие решения и корпоративную политику [Кетс де Вриес, 2008, с. 9]. Он делает вывод, что лидеры организаций не всегда проявляют рациональность при управлении, особенности их психотипов оказывают существенное влияние на состояние социально-психологических процессов и, соответственно, общую атмосферу в коллективах, качество деловой интеракции, эффективность деятельности.

Назовем образы лидеров организаций, описанные Кетс де Вриесом.

Нарциссическая личность. Такие люди добиваются высокой карьерной цели из-за стремления к власти, престижу и богатой жизни [Кетс де Вриес, 2008, с. 41]. Их успех – результат умелой манипуляции, способности создавать поверхностные отношения, актерствовать. При этом умеренный нарциссизм, считает Кетс де Вриес, соглашаясь с Кернбергом, может быть полезен – он придает уверенности, формирует образ успешного руководителя в восприятии подчиненных и партнеров.

Отсутствующий лидер по Кернбергу у Кетс де Вриеса называется *отстранившийся директор* – лидер, стиль которого можно назвать алекситимическим. Напряженность организационного взаимодействия требует от лидера высокой выраженности эмоционального интеллекта, он должен не только понимать эмоции других, но и управлять своими. Когда это не удается, лидер может использовать прием отстраненности, отказ от эмоционального взаимодействия с подчиненными. Отстранившегося директора порождает слишком политизированная корпоративная культура.

Лидер организации должен уметь «не только указывать стратегическое направление деятельности компании, но и гармонизировать эмоции подчиненных» [Кетс де Вриес, 2008, с. 78]. Его эффективность в этом случае обеспечивается способностью понимать подчиненных, оказывать им эмоциональную поддержку, вдохновлять и мотивировать. Отсутствие такой способности может вызвать хаос, недовольство в коллективе и агрессивность [Kets de Vries, Miller, 1985, 1986, 1988].

Кетс де Вриес выделяет еще три алекситимических образа лидера – «человек-машина», «социальный датчик», «милосердный тиран». *Человек-машина* («лидер-робот» по Кернбергу) – лидер, испытывающий трудности живого общения, на помощь которому в наш информационный век приходят технические новинки, позволяющие свести реальное взаимодействие лицом к лицу на нет. *Социальный датчик* (который описан Кернбергом под условным названием «лидер в маске») – так Кетс де Вриес называет лидера организации, умело подстраивающегося под настроение группы, ориентируясь по сигналам, поступающим от нее и окружающего мира. *Милосердный тиран* (похож на эмоционально незрелого лидера по Кернбергу) – противоречивый руководитель, неумеющий управляться со своими эмоциями. Их

эмоциональная неуравновешенность мешает созданию стабильной и здоровой социально-психологической атмосферы в организации, усложняет партнерские отношения.

В заключении своих размышлений о лидерских типах Кетс де Вриес отмечает, что помимо отрицательных персонажей, в корпоративном мире есть примеры достойных, эффективных лидеров, умеющих справляться с двойственной природой власти, находящих баланс между конструктивным ее использованием и злоупотреблением.

Эффективность лидерства, считает Кетс де Вриес, зависит от способности лидера использовать данную ему власть, понимая ее двойственность. Власть может быть привлекательной и может пугать; она объединяет, придавая силы группе или разъединяет, когда это вызвано соответствующим интересом лидера; она может быть благородной, даря надежду и вдохновение, а может вызывать отвращение, если пренебрегает человеческой жизнью и свободой. От личности лидера зависит, как он употребит свою власть над другими, а это, в свою очередь, зависит от состояния его психики в целом и конкретно: от уровня его профессиональной компетентности, умения системно мыслить, видеть будущее, от его способности к конструктивным межличностным отношениям и даже личного обаяния, чувства юмора и решительности [Кетс де Вриес, 2008, с. 132].

Говоря о вкладе Кетс де Вриеса в типологию лидерства, нельзя не упомянуть еще одно обобщение, предложение им: выделение двух типов (ролей) лидерства – *харизматического* и *архитектурного* [Кетс де Вриес, 2019]. Составляющие харизматического лидерства – предвидение, воодушевление, делегирование. Особые способности такого лидера быть убедительным, видеть образ будущего, предвидеть результаты коллективных действий делают его идейным руководителем организации, путеводной звездой, освещающей путь другим. Архитектурный лидер умело решает вопросы организационного строительства, составляющие этого лидерства – проект, контроль, поощрение. Эффективный лидер по Кетс де Вриесу – тот, кто умело может исполнять обе роли: архитектурную и харизматическую.

Заключение

Рассматривая образы лидерства с позиции психоанализа, исследователи приходят к выводу о патологических или невротических особенностях этих образов, уделяют им больше внимание, чем «здоровым», непатологическим. В целом концепция невротического лидерства, рассматриваемая в рамках психодинамической теории, основывается на применении психоаналитического подхода к изучению организаций и организационного лидерства [Kets de Vries, Miller, 1984, 1988; Kets de Vries, 1991; Czander, 1993; Stacy, 2005; Motamedi, 2009, Bellamy, Bellamy, 2016; De Colle, Freeman, 2023].

Эта концепция опирается на взаимосвязи интрапсихических феноменов и организационных процессов, в том числе, стилей лидерства. Согласно данной концепции, неврозы, широко распространенные в повседневной жизни многих людей, могут стать характерной чертой любого руководителя, как следствие внутренних противоречий, неопределенности и тревожности, все более широко представленные в контекстах организационного пространства и личной сферы. Невротизм, по определению К. Хорни, есть навязчивые усилия достичь совершенства, власти и независимости, поэтому индивид, охваченный неврозом, страдает от чувства тревоги, навязчивых мыслей и компульсивных действий (Horney, 1950). Невротический стиль Д. Шапиро определяет как форму или способ поведения, который можно идентифицировать по ряду специфических действий, которые кажутся характерными для

различных невротических состояний, в частности способы мышления и восприятия, способы переживания эмоций, в целом способы субъективного переживания и способы деятельности, связанные с различными патологиями [Shapiro, 1965, 1989]. Восприятие внешней угрозы может сопровождаться развитием тревожности как невротического состояния, а при организационных проблемах руководители могут демонстрировать импульсы и модели поведения, не осознавая их невротическую природу.

Исследуя не только поведение лидеров, но и организации в целом, Кетс де Вриес предлагает подход, который называет «клинической парадигмой» [Кетс де Вриес, 2019, с. 32]. Организации наполнены индивидуумами с разным уровнем психического здоровья. Там достаточно разного рода психопатических личностей: нарциссов, параноиков, шизоидов и т.д., а также индивидов со скрытыми формами пограничного характера, что в купе с другими характерологическими невротическими проявлениями создает в группе очаги напряженности и конфликтов. Задача руководителя гасить это напряжение и профилактировать его. Что же делать с тем, когда сам руководитель, лидер организации склонен к проявлению какой-либо патологии, («дисфункции» по Кетс де Вриесу). Это может привести к такому эффекту как «невротическая организация» [Kets de Vries, Miller, 1984], когда «безумие» лидера может вызвать «безумие» последователей. Патологии лидеров Кетс де Вриес рассматривает в аналогичном ключе, что и Кернберг, когда разные психопатологические типы лидеров оказывают сильное воздействие на подчиненных и организацию в целом, и порождают негативные явления, такие, например, как феномен «козла отпущения» [Kets de Vries, 1979]. В невротической организации бессознательное представлено как «невидимая рука», движения которой зависят от степени невротизации личности лидера, переносов, проекций и других психодинамических защитных механизмов, порожденных этой невротизацией [Кречмар, Гамбургер, 2020].

Ключ к успеху лидера – в его способности вдохновлять и мотивировать, помогать последователям в реализации их нужд. Эффективного лидера отличает внимательность к динамике групповых процессов, интересам и потребностям других, что способствует снижению тревожности, напряженности в организации, ее развитию [Ирниденко, Шаповалова, 2022, с. 158].

Подводя итог анализу образов лидеров с позиции психоанализа, еще раз подчеркнем, что стремление к лидерству и лидерское поведение – сложно детерминированные психодинамические процессы, отражающие не только внутреннюю структуру личности лидера, но и ее влияние на группу и, в то же время, группы на личность лидера. Именно отношения лидера и последователей на основе идентификации, «заражения» - влияния, либидинозного влечения и эмоциональной привязанности – амбивалентны, эмоционально подвижны и динамически непредсказуемы, однако, именно эти процессы формируют неповторимый облик лидера в глазах последователей и сторонних наблюдателей.

Образы лидерства могут быть патологическими и «здоровыми», в другой интерпретации – конструктивными и деструктивными. Патологические образы формируются на основе тех особенностей в структуре личности, которые соответствуют сфере «Оно» - бессознательным влечениям, страхам, запретам. Не понимающий этой собственной особенности индивид, в плену своих внутренних проблем, испытывая определенные фрустрации, агрессию, страхи и сублимации, находит выход в достижении превосходства над другими, тем самым компенсируя внутреннее напряжение, перенося его во вне. Путь патологического лидера – бегство от своих внутренних проблем, это один из вариантов их «решения», поэтому мы можем наблюдать немалое количество патологических и невротических типов лидеров в организационном и

политическом пространстве. Патологическое (невротическое) лидерство порождает патологические (невротические, психотические) организации, что в свою очередь, влияет на изменения в стилях поведения иных руководителей, ранее считавшихся конструктивными, но в деструктивной атмосфере «на свет» может выйти их темная сторона, таившаяся ранее в Оно и сдерживаемая Сверх-Я.

Решение обозначенной проблемы – в развитии управленческих компетенций руководителей, освоение ими лидерских навыков и, самое главное, их встреча с собственным я, через самоанализ, саморефлексию, развитие способности к аутодиагностике, аутокоррекции, т.е. совершенствование своей психологической формы, развитие эмоционального интеллекта, а также путем использования внешней поддержки: через коучинг, наставничество и психотерапию.

Библиография

1. Ганзен В.А., Гостев А.А. Систематика мысленных образов // Психологический журнал, 1989. Т. 10, № 2. С. 12-21.
2. Ирниденко А.А., Шаповалова Е.В. Психодинамические аспекты взаимодействия лидера и команды в контексте Agile-трансформации // Журнал клинического и прикладного психоанализа, 2022. Том III, № 1. С. 149-167.
3. Кернберг О. Конфликт, лидерство, идеология в группах и организациях. М.: Независимая фирма «Класс», 2018.
4. Кетс де Вриес М. Восемь архетипов лидера // Гарвард бизнес ревью Россия, 2014. [Электронный ресурс] // URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p13335/> (дата обращения 11.11.2023)
5. Кетс де Вриес М. Мистика лидерства: Развитие эмоционального интеллекта. М.: Альпина Паблишер, 2019.
6. Кетс де Вриес М.Ф.Р. Лидеры, шуты и мошенники. Эссе на тему психологии лидерства. М.: Акварминовая Книга, 2008.
7. Комаров В.В. Психоаналитические идеи лидерства и современные представления о его природе // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2023. Т. 23, вып. 2. С. 198-202. DOI: 10.18500/1819-7671-2023-23-2-198-202
8. Кречмар Т., Гамбургер А. Коучинг и супервизия. Психодинамическое консультирование руководителей. М.: Независимая фирма «Класс», 2020.
9. Лассуэлл Г.Д. Психопатология и политика: Монография / Пер. с англ. Т.Н. Самсоновой, Н.В. Коротковой. М.: Издательство РАГС, 2005.
10. Рощин С.К. Психология толпы: анализ прошлых исследований и проблемы сегодняшнего дня // Психологический журнал, 1990. Т. 11, № 5. С. 3-16.
11. Самсонова Т.Н. К истории становления политического психоанализа // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология, 2001. № 2. С. 15-29.
12. Фрейд З. Введение в психоанализ: Лекции / авторы очерка о Фрейде Ф.В. Бассин и М.Г. Ярошевский. М.: Наука, 1991.
13. Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого «я»: сборник / пер. с нем. А. Анваера. М.: Издательство АСТ, 2021.
14. Шаповалова Е.В., Байзарова А.В. Роль лидера как носителя власти и авторитета в группе/команде: психоаналитический взгляд // Журнал клинического и прикладного психоанализа, 2021. Том II, № 3. С. 103-123.
15. Юнг К. Г. Психологические типы. 2-е изд. с изм. Минск: Харвест, 2017.
16. Bellamy, A., Bellamy, A. (2016). The Relationship Between Neurotic Leadership Styles, Transformational Leadership, Emotional Intelligence, and Worker Attitudes. *European Scientific Journal*, 12 (22), 1857-7881. DOI: 10.19044/esj.2016.v12n22p68
17. Czander, W.M. (1993). *The Psychodynamics of Work and Organizations: Theory and Application*. Guilford Press.
18. De Colle, S., Freeman, R.E. (2023). Unethical, Neurotic, or Both? A Psychoanalytic Account of Ethical Failures Within Organizations. In: Dmytriiev, S.D., Freeman, R.E. (eds) R. Edward Freeman's Selected Works on Stakeholder Theory and Business Ethics (pp. 659-683). *Issues in Business Ethics*, vol 53. Springer, Cham. DOI: 10.1007/978-3-031-04564-6_44
19. Horney, K. (1950). *Neurosis and Human Growth*. New York: W.W. Norton.
20. Jacobson, E. (1971). Acting out and the urge to betray in paranoid patients. In *Depression* By Edith Jacobson (pp. 302 - 318). New York: International Universities Press.
21. Kets de Vries, M.F.R. (1979). Managers can drive their subordinates mad // *Harvard Business review*. (Retrieved from <https://hbr.org/1979/07/managers-can-drive-their-subordinates-mad>) (review date: 03.08.2023)

22. Kets de Vries, M.F.R. (1991). *Organizations on the couch: Clinical perspectives on organizational behavior and change*. San Francisco: Jossey-Bass.
23. Kets de Vries, M.F.R., Miller, D. (1984). *The Neurotic Organization: Diagnosing and Changing Counterproductive Styles of Management*. San Francisco: Jossey-Bass, 1984.
24. Kets de Vries, M.F.R., Miller, D. (1985) Narcissism and Leadership: An Object Relations Perspective. *Human Relations*, 38 (6), 583-601.
25. Kets de Vries, M.F.R., Miller D. (1986) Personality, Culture and Organization. *Academy of Management Review*, 1 (2), 266-279.
26. Kets de Vries, M.F.R., Miller, D. (1988). *Unstable at the Top: Inside the Neurotic Organization*. New York: New American Library.
27. Lasswell, H.D. (1930). *Psychopathology and Politics*. Chicago: University Press.
28. Lasswell, H.D. (1960). *Psychopathology and Politics: A New Edition with Afterthoughts by the Author*. New York: Viking Press.
29. Motamedi, K. (2009). *Neurotic Styles of Management: Consultants Be Aware!* In A. Buono (Eds.) *Issues in Management Consulting: Consulting as a Janus Faced Reality* (pp. 239-251). Information Age Publishing.
30. Redl, F. (1942). *Group Emotion and Leadership*. *Psychiatry*, 5, 573-596.
31. Riesman, D. (1950). *The lonely crowd: a study in the changing American character*. Oxford University Press.
32. Shapiro, D. (1965). *Neurotic Styles*. New York: Basic Books.
33. Shapiro, D. (1989). *Psychotherapy of Neurotic Character*. New York: Basic Books.
34. Stacy, R. (2005). The activity of leading in organisations: The reflective and the neurotic. *Mt. Eliza Business Review*, 7 (2). 10-16.

Images of a Leader: a psychoanalytic approach to typology

Vadim V. Komarov

Postgraduate student,
Samara Branch,
Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,
443068, 106Zh, Novo-Sadovaya str., Samara, Russian Federation;
e-mail: komarov.sn1@yandex.ru

Abstract

In modern organizations, the importance of leadership changes in accordance with the requirements of the time, but still remains high, determining the vector of development and the effectiveness of all processes. Leadership, determined by the predominant influence of the sphere of It in the structure of personality, is destructive – pathological, which negatively affects the quality of the processes of joint activity. The study of these aspects of leadership studies, based on the achievements of psychoanalysis, will help to find solutions to get rid of the neurotic (pathological) essence of organizations caused by destructive leadership. Objectives. To review the typologies of leadership based on a psychoanalytic approach, to identify the key features of pathological leadership, its impact on socio-psychological processes occurring in organizations. Methods. The research is based on the analysis and generalization of scientific literature on the problem under study using systemic and subjective approaches. The main methods used were: comparative analysis of scientific literature; generalization and synthesis of the obtained results of this review. Results. A review of the most popular taxonomies of images of leaders based on psychoanalysis, developed by F. Redl, G. Lasswell, D. Risman, K. Motamedi, O. Kernberg and M. Kets de Vries, their comparative characteristics, assessed the contribution of these researchers to leadership studies, identified the

features of neurotic organizations influenced by pathological leaders. Internal psychological contradictions of the personality, caused by unconscious drives, fears, prohibitions, can transform into a desire for leadership, superiority, power, a demand for the love of others or complete control over them. Leadership determined in this way is pathological; and its influence on the group (organization) introduces psychotic or neurotic aspects into the social space that reduce the effectiveness of joint activities. The "treatment" of neurotic organizations is directly related to the personal changes of their leaders, which can be caused by internal work on themselves, as well as certain external influences.

For citation

Komarov V.V. (2024) Obrazy lidera: psikhoanaliticheskii podkhod k tipologii [Images of a Leader: a psychoanalytic approach to typology]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 13 (5A), pp. 132-145.

Keywords

Leader, followers, leadership, image, psychoanalysis, typology, psychopathology, neuroticism, organization.

References

- Bellamy, A., Bellamy, A. (2016). The Relationship Between Neurotic Leadership Styles, Transformational Leadership, Emotional Intelligence, and Worker Attitudes. *European Scientific Journal*, 12 (22), 1857-7881. DOI: 10.19044/esj.2016.v12n22p68
- Czander, W.M. (1993). *The Psychodynamics of Work and Organizations: Theory and Application*. Guilford Press.
- De Colle, S., Freeman, R.E. (2023). Unethical, Neurotic, or Both? A Psychoanalytic Account of Ethical Failures Within Organizations. In: Dmytriiev, S.D., Freeman, R.E. (eds) *R. Edward Freeman's Selected Works on Stakeholder Theory and Business Ethics* (pp. 659-683). *Issues in Business Ethics*, vol 53. Springer, Cham. DOI: 10.1007/978-3-031-04564-6_44
- Freud, Z. (1991). *Introduction to psychoanalysis: Lectures / authors of an essay on Freud F.V. Bassin and M.G. Yaroshevsky*. Moscow: Nauka.
- Freud, Z. (2021). *The psychology of the masses and the analysis of the human "I": a collection / translated from German by A. Anvaera*. Moscow: AST Publishing House.
- Ganzen, V.A., Gostev, A.A. (1989). Systematics of mental images. *Psichologicheskij Zhurnal* (Psychological Journal), 10 (2), 12-21.
- Horney, K. (1950). *Neurosis and Human Growth*. New York: W.W. Norton.
- Irnidenko, A.A., Shapovalova, E.V. (2022). Psychodynamic aspects of leader-team interaction in the context of Agile transformation. *Zhurnal klinicheskogo i prikladnogo psihoanaliza* (Journal of Clinical and Applied Psychoanalysis), 3 (1), 149-167.
- Jacobson, E. (1971). Acting out and the urge to betray in paranoid patients. In *Depression* By Edith Jacobson (pp. 302 - 318). New York: International Universities Press.
- Jung, K.G. (2017). *Psychological types*. 2nd ed. with the change. Minsk: Harvest.
- Kernberg, O. (2018). *Conflict, leadership, ideology in groups and organizations*. Moscow: Independent firm "Klass".
- Kets de Vries, M. (2008). *Leaders, buffoons and scammers. An essay on the psychology of leadership*. Moscow: Aquamarine Book.
- Kets de Vries, M. (2014). Eight archetypes of a leader. *Harvard Business Review Russia*. (Retrieved from <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p13335>) (review date: 11.11.2023)
- Kets de Vries, M. (2019). *The Mystique of leadership: The development of emotional intelligence*. Moscow: Alpina Publisher.
- Kets de Vries, M.F.R. (1979). Managers can drive their subordinates mad // *Harvard Business review*. (Retrieved from <https://hbr.org/1979/07/managers-can-drive-their-subordinates-mad>) (review date: 03.08.2023)
- Kets de Vries, M.F.R. (1991). *Organizations on the couch: Clinical perspectives on organizational behavior and change*. San Francisco: Jossey-Bass.

17. Kets de Vries, M.F.R., Miller D. (1986) Personality, Culture and Organization. *Academy of Management Review*, 1 (2), 266-279.
18. Kets de Vries, M.F.R., Miller, D. (1984). *The Neurotic Organization: Diagnosing and Changing Counterproductive Styles of Management*. San Francisco: Jossey-Bass, 1984.
19. Kets de Vries, M.F.R., Miller, D. (1985) Narcissism and Leadership: An Object Relations Perspective. *Human Relations*, 38 (6), 583-601.
20. Kets de Vries, M.F.R., Miller, D. (1988). *Unstable at the Top: Inside the Neurotic Organization*. New York: New American Library.
21. Komarov, V.V. (2023). Psychoanalytic ideas of leadership and modern ideas about its nature. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya: Filosofiya. Psihologiya. Pedagogika* (Izvestiya Saratov University. A new series. Series: Philosophy. Psychology. Pedagogy), 23 (2), 198-202. DOI: 10.18500/1819-7671-2023-23-2-198-202
22. Kretschmar, T., Hamburger, A. (2020). Coaching and supervision. Psychodynamic consulting of managers. Moscow: Independent firm "Klass".
23. Lasswell, G.D. (2005). *Psychopathology and Politics: A monograph / Translated from English by T.N. Samsonova, N.V. Korotkova*. Moscow: RAGS Publishing House.
24. Lasswell, H.D. (1930). *Psychopathology and Politics*. Chicago: University Press.
25. Lasswell, H.D. (1960). *Psychopathology and Politics: A New Edition with Afterthoughts by the Author*. New York: Viking Press.
26. Motamedi, K. (2009). Neurotic Styles of Management: Consultants Be Aware! In A. Buono (Eds.) *A Issues in Management Consulting: Consulting as a Janus Faced Reality* (pp. 239-251). Information Age Publishing.
27. Redl, F. (1942). Group Emotion and Leadership. *Psychiatry*, 5, 573-596.
28. Riesman, D. (1950). *The lonely crowd: a study in the changing American character*. Oxford University Press.
29. Roshchin, S.K. (1990). Psychology of the crowd: an analysis of past research and the problems of today. *Psihologicheskij Zhurnal* (Psychological Journal), 11 (5), 3-16.
30. Samsonova, T.N. (2001). On the history of the formation of political psychoanalysis. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya* (Bulletin of the Moscow University. Series 18. Sociology and Political Science), 2, 15-29.
31. Shapiro, D. (1965). *Neurotic Styles*. New York: Basic Books.
32. Shapiro, D. (1989). *Psychotherapy of Neurotic Character*. New York: Basic Books.
33. Shapovalova, E.V., Baizarova, A.V. (2021). The role of a leader as a bearer of power and authority in a group/team: a psychoanalytic view. *Zhurnal klinicheskogo i prikladnogo psihoanaliza* (Journal of Clinical and Applied Psychoanalysis), 2 (3), 103-123.
34. Stacy, R. (2005). The activity of leading in organisations: The reflective and the neurotic. *Mt. Eliza Business Review*, 7 (2). 10-16.