

Психоаналитический взгляд на стили политического лидерства в подходе М. Кетса де Вриса на материале художественных кинофильмов

В. В. Разовский

Разовский Валериан Владимирович – психолог (НИУ ВШЭ), психоаналитически ориентированный консультант.

В современном обществе и культуре лидерство рассматривается как сложный социально-психологический феномен. В современных психологических работах не выделяется единого понимания лидерства, что означает необходимость рассмотрения различных концепций лидерства в экономике и психологии. В данном исследовании сделан обзор указанных концепций, выделены их особенности. Особое внимание уделено рассмотрению психоаналитического понимания лидерства и руководства, в частности, клиническому подходу М. Кетса де Вриса. Обобщены его теоретические основания, логика понимания лидерства, его связи с эмоциональным интеллектом, приведенные типологии. На этой основе в данном исследовании проведен анализ трех художественных фильмов в клиническом подходе М. Кетса де Вриса. В ходе анализа получилось рассмотреть личные истории жизни политических лидеров, особенности их личности, характера, карьерного роста, общения и взаимодействия с коллегами, подчиненными и начальством. Полученные данные соотнесены с характерологическими особенностями личности по М. Кетсу де Врису, выделены их структурные соответствия. На этом основании данные персонажи рассмотрены в типологии лидеров, разработанной автором, соотнесены со стилями лидерства и типами организаций.

Ключевые слова: лидер, политическое лидерство, руководство, управление, психоанализ, стиль политического лидерства, тип политической организации, лидерские отношения, М. Кетс де Врис.

В сложной ситуации социокультурного развития современного общества возрастает общая неопределенность жизни, повышается влияние стрессогенных факторов и конфликтов, усиливается роль инновационных технологий, меняется рынок труда и профессиональных отношений.

В этих условиях усложняется система профессиональных и должностных требований, к которым относятся стрессоустойчивость, мобильность, коммуникабельность, креативность, ответственность, профессионализм, лидерские качества и т. д. При этом растет необходимость научного изучения и специального развития лидерских качеств будущих профессионалов и технологий работы с ними в социальных группах разного типа. С этой целью организуются многочисленные международные программы поддержки молодежи, отбора и подготовки лидеров в разных сферах деятельности и областях знания. Поэтому в глобальном обществе в условиях ускоренного инновационного развития и изменений на рынке труда и в мире профессий лидерский потенциал получает государственное значение.

Лидерство и руководство как психологические феномены активно рассматриваются в социальной, педагогической, семейной психологии, психологии управления и конфликтологии, политологии и других областях знания. В настоящее время в психологии нет единого понимания феноменов лидерства и руководства. Среди наиболее известных экономических концепций лидерства и управления выступают: теория лидерских качеств личности (Ригин и др., 2021), модель восходящего континуума лидерских стилей (*O'Shea et al.*, 2009), концепция ситуационного лидерства (*Sneddon et al.*, 2006), концепция эффективного взаимодействия лидера и его последователей (*Neal*, 2002).

Наиболее значимыми личностными качествами лидеров являются забота и проявление уважения к сотрудникам, личностная включенность и вовлеченность в рабочий процесс, управление на основе собственного примера, соблюдение традиций компании и празднование ее успехов вместе с другими (Ригин и др., 2021). Проявление таких личностных особенностей лидерского поведения и участия в профессиональной деятельности связано с изменениями в системе безопасности предприятия, развитии безопасного поведения, общения (*Neal et al.*, 2002; *Peterson et al.*, 2012) на основании здоровых личностных границ, стилей взаимодействия, ролей, должностных обязанностей и организации рабочих процессов и своевременного разрешения рабочих вопросов. Последнее связано с разрешением спорных вопросов, трудовых конфликтов, профессиональных и личностных дилемм (*Dierendonck*, 2010; *Pircher et al.*, 2014), а также организацией процессов профессионально-личностного роста и развития сотрудников (*Gibb*, 1969). В этом отношении громадное значение обретает система копинг-стратегий и обеспечения психологической безопасности, совладания со стрессами, тревогой, эмоциональными и физическими перегрузками, связанными с режимом многозадачности, мобильностью, коммуникабельностью и эффективностью организации профессиональной деятельности в трудовом коллективе (*Liu et al.*, 2020; *Okolie*, 2021), его развитию в разных моделях управления (*Jaworski et al.*, 2000; *Sendjaya et al.*, 2008).

В зарубежных теориях лидерства и управления особое значение придается охране труда и обеспечению прав и свобод работников (*Okulova*, 2020), восстановлению трудовых ресурсов, развитию личностного

потенциала сотрудников (*Okolie et al.*, 2021), отбору профессиональных кадров и их мотивации (*Lepeyko*, 2016; *Liden et al.*, 2014), социальной политике в области труда и обеспечения семейной жизни, образования, здравоохранения и отдыха сотрудников и членов их семей (*Sendjaya et al.*, 2008). Особое внимание уделяется гендерным особенностям поведения лидеров, их учету в процессе профориентации и развития лидерских качеств и управленческих навыков, стилей руководства и управления (*Okulova*, 2020; *O'Shea et al.*, 2009). Отдельно рассматриваются культурно-антропологические особенности имплицитного лидерства и официального руководства в организациях (*House et al.*, 2002), что в психологическом отношении может быть связано с детско-родительскими отношениями, семейным воспитанием будущих лидеров и управленцев, менеджеров и организаторов (*Freedman*, 1975).

В исследовании И. Байхан, О. Аковы показано эффективное влияние лидерских отношений с сотрудниками компаний, приводящих к созданию творческого климата на работе, инновационного климата на рынке труда и в области совместной трудовой деятельности профессиональных групп и трудовых коллективов (*Bayhan & Akova*, 2021). В отечественной психологии это связывается с развитием трудовой группы (Битянова, 1994) и системы межличностных и профессиональных взаимоотношений сотрудников. И. Байхан и О. Акова показывают, что, согласно имеющимся данным, эффекты лидерских отношений играют медитативную роль в развитии социального и интеллектуального капитала социальной группы и личности. Капитализация имеющихся ресурсов личности предстает в данном исследовании важнейшей стратегической линией развития человека в профессии и жизни (*Bayhan & Akova*, 2021). Это представляется относящимся к прагматической культуре полезности, в которой полезный результат профессиональной деятельности преобладает над личностным развитием и саморазвитием человека и группы (Асмолов, 2019).

Лидерство наиболее часто рассматривается как межличностное влияние, руководство – как система управления, основанная на административных полномочиях и власти руководителя, его личностных чертах, способностях, умениях, профессиональном опыте. Политическое лидерство понимается как межличностное влияние в политической системе, связанное с социокультурным феноменом политической власти. Стиль лидерства рассматривается как индивидуальный способ организации межличностного влияния на социальную группу или отдельных ее членов. В научной литературе наиболее часто выделяют такие стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный. В различных психотерапевтических подходах, связанных с разными теориями лидерства, данные феномены рассматриваются на разной научно-теоретической основе. Среди наиболее актуальных выступают следующие подходы к лидерству и руководству: когнитивный, транзактный, гештальт-терапевтический, гуманистический, экзистенциальный, онтопсихологический, психоаналитический и др. (Битянова 1994; Кернберг, 2018).

В психоаналитическом подходе рассматриваемые социально-психологические феномены лидерства и руководства изучаются в логике сублимации подавленных детских переживаний, связанных с потребностями ребенка в авторитете, обретении власти и контроля, компенсации чувства неполноценности. В психоанализе лидерство связано с конструктивной (созидание, развитие социального чувства, удовлетворение потребностей, гуманистическая этика и др.) и деструктивной (разрушение, развитие чувства собственности, эгоизма, нарциссизма, неудовлетворение потребностей, авторитарная этика и др.) активностью руководителей организаций. В разных теоретических направлениях психоаналитического подхода объясняется логика выделения различных типов лидеров и руководителей в зависимости от социокультурных систем и условий, в которых они работали. С современной психоаналитической позиции на развитие лидерства оказывают влияние биологические, социальные, психологические, культурные и духовные факторы (Адлер, 2017; Кернберг, 2018; Кляйн, 2020).

Исследуя особенности развития сотрудников и руководителей различных организаций и компаний, М. Кетс де Врис показывает возможности изучения и развития лидерства, снижения стресса управленцев, повышения качества планирования профессиональной деятельности, командообразования, подбора кадров, тактико-стратегического развития компании, кросс-культурного управления, замены должностей и т. д. Автор полагает, что развитие эмоционального интеллекта сотрудников меняет уровень работы в организации, повышая их устойчивость, эффективность в современном обществе и культуре, на рынке инноваций и трудовых кадров. В этом смысле кадровый состав рассматривается как ключевой ресурс развития компании. Клинический подход, основанный на психоаналитических идеях, противостоит механистическим воззрениям многих лидеров и руководителей, полагая основания понимания живых систем компании, действующих по определенным законам и правилам. Компания имеет осознаваемую и неосознаваемую сторону, рациональный и иррациональный аспекты. Для успешного управления этой системой руководителю и лидеру требуются навыки психоаналитика (Кетс де Врис, 2008).

В типологии личностей руководителей М. Кетс де Врис выделил драматический, нарциссический, контролирующий, обособленный, жесткий, зависимый, самоуничижительный, асоциальный, депрессивный, параноидальный, негативистский типы. На этом основании им выделена типология организаций в зависимости от типа личности их руководителей, освоивших соответствующий стиль руководства: мнительная, драматическая (циклотимическая), отстраненная, принуждающая, депрессивная. С опорой на эти идеи и положения выстраивается подтвержденная целым рядом исследований возможность описания, интерпретации и изучения связи детско-родительских отношений со стилем руководства лидера (Кетс де Врис, 2019).

Логика развития и поведения лидера основана, начиная с его детства, на системе детско-родительских отношений, сформировавших определенный тип личности, ведущий к соответствующему стилю руководства и последствиям его применения для компании. Для выявления данной логики в каждой жизненной ситуации необходимо анализировать личную историю лидера, особенности детского развития в семье, отношения с родителями и лицами, их замещающими, переживания, испытываемые в них, особенности воспитания и обстоятельства взросления, выработанные механизмы психологической защиты личности, аффективную жизнь, а также особенности профессионального самоопределения, построения карьеры, смены мест работы и должности, отношений с коллегами и руководством, переживаний по этому поводу (Кетс де Врис, 2011).

С целью эмпирического изучения стилей политического лидерства в подходе М. Кетса де Вриса и выявления психоаналитических особенностей их проявления на материале художественных кинофильмов был осуществлен выбор, просмотр и анализ трех тематически связанных с рассматриваемыми вопросами кинофильмов: «Опасная игра Слоун» (2016) режиссера Дж. Мэддена, «Темные времена» (2017) режиссера Дж. Райта, «Как не стать президентом» (2018) режиссера Дж. Райтмана.

На протяжении фильма Дж. Мэддена «Опасная игра Слоун» (2016) главная героиня переходит из одной профессиональной группы в другую, меняя место работы, что приводит к изменениям профессиональных отношений и ее политической жизни, но при этом остается связанной системой целей и задач, которые для нее определяются политической карьерой. Таким образом, можно говорить, что рассматриваемая в данном контексте команда, с которой она работает на протяжении всего сюжета, занимается лоббированием, решением деловых, рекламных и коммуникационных вопросов, связанных с легализацией огнестрельного оружия в стране (США), что означает возможность отнесения данной организации к политическим с соответствующими ей функциями.

Используемые Слоун технологии манипулирования приводят к снижению психологической безопасности сотрудников, газлайтингу, психологическому дискомфорту и отчуждению, утрате чувства компетентности, выяснению границ собственной компетентности, знаний, личности. Люди активным образом проясняют обстоятельства, при которых это возникает, и стараются устранить эти ошибки, даже достигая достаточно высоких результатов, выходя на уровень профессионального роста, достижения показателей, которые им устанавливает руководитель. Анализ полученных результатов показывает общую эффективность при отсутствии явного карьерного продвижения внутри политической команды Элизабет, их увлеченность ее харизматичностью, способностями и амбициями. Они явно подчинены авторитарному руководителю и доверяют ее профессионализму, боятся ее и считают необходимым быть готовыми полностью выкладываться в политической работе. Поэтому в самом начале вся группа быстро переходит на сторону Слоун.

Здесь просматривается общая потребность в отчуждении, отстраненности и независимости, ярком индивидуализме, подражании руководителю.

В этом смысле группа находится в состоянии психологической замкнутости, теоретической и практической заикленности на определенных способах работы при постоянном чувстве неадекватности и неполноценности, которое культивируется руководителем. Сотрудники понимают, что героиня знает о них практически все, оставаясь для них личностно непроницаемой, закрытой. На протяжении всего кинофильма «снятие маски» происходит всего один раз, когда с ней разговаривает Форд, при этом ей приходится прервать разговор, отказаться от удовольствия и оплатить его услуги, потому что действие касается ее самости, затрагивая нарциссическую часть личности, которая связана с эгоистической частью. На работе такого не происходит. Слоун никогда эмоционально-психологически и личностно не раскрывается перед подчиненными и начальством.

Даже в ситуации выигрыша, когда ее тайные планы начали реализовываться, ей удалось получить поддержку сенаторов, в разговоре с начальником она выпивает и открывает часть своего плана, он продолжает сомневаться в ее честности и искренности, в чем полностью прав, потому что своих целей и планов она никогда не раскрывает окончательно. Для этой цели она выстраивает авторитарное общение и стиль управления группой. Власть в политической команде Элизабет централизована, в группе развита атмосфера всеобщего недоверия при ориентации на деятельность, на продуктивную работу, что постоянно стимулируется общими собраниями трудового коллектива, индивидуальными разговорами, общей атмосферой ажиотажа вокруг достижений компании, политическим риском и сложностью разрешаемых ими задач, амбициями и т. д. При этом все понимают, что ситуация конкуренции с более развитым и финансово обеспеченным противником оставляет им все меньше шансов на выигрыш. В этом состоянии все достижения воспринимаются командой как большая удача и результат серьезной профессиональной работы. Поэтому никто и не подозревает о тайных манипуляциях и планах, раскрываемых потом на суде. Там команда узнает о своем лидере много нового.

Когда происходит разоблачение предателя в группе, начинают развиваться новые связи, поддерживающие и объединяющие вокруг работы и культа руководителя, при этом в фильме не описано и не показано межличностных взаимоотношений сотрудников за пределами политической работы, которую они проводят совместно. Команда представляется сработанной и действующей слаженно, но при детальном анализе можно заметить, что все участники чувствуют наличие скрытых угроз как внутри, так и снаружи. Они психологически и профессионально растут в присутствии Слоун, поэтому продолжают тянуться к ней, но не могут дотянуться. Вероятно, что в реальной ситуации такой суперпрофессионализм оказался бы невозможным, обнаружил бы бреши. В этой связи команда бы разошлась или стала делиться на подгруппы, конкурирующие друг с другом. Но в кинофильме личность руководителя меняет все, выделяясь на фоне всей команды, постоянно удивляя и восхищая всех.

Интересно, что грубые методы Слоун полностью разделяются ее командой и руководством, транслируя ее жизненную философию отчуждения.

Это позволяет остальным идентифицироваться с ней, оставаясь всегда на профессиональной дистанции. Обращаясь к типологии организаций М. Кетса де Вриса (Кетс де Врис, 2008; Кетс де Врис, 2019), можно сказать, что политическая группа Э. Слоун относится к подозрительному типу с элементами принуждающего. Такое сложное сочетание можно пояснить тем, что команда Слоун нанята более крупной фирмой противников оружейного лобби, где ей ставится задача остановить конкурентов. В этом смысле при переходе над ней сохраняются формальное руководство и описанная атмосфера, но центральным звеном этой деятельности является работа самой героини в системе ее взаимоотношений с членами ее политической команды. Поэтому ее контролирующий стиль лидерства и руководства, согласно указанной типологии М. Кетса де Вриса, дает возможность выстраивать принуждающий тип организации, где она становится лидером и руководителем, но при этом сама организация является дочерней частью более крупной фирмы с подозрительным типом организации, где Элизабет только подчиненная. С одной стороны, это дает возможность не замедлять, как это бывает в принуждающем типе организации, процесса работы и принятия решений, а с другой стороны, выстраивает атмосферу отчужденности, независимости и профессионального роста. Именно как подчиненную ее отстраняют от работы во время суда, но именно как руководитель она обходит свое руководство и соперников, разрешая поставленную политическую задачу ценой своей политической карьеры и личной свободы.

Можно сказать, опираясь на теорию Д. Винникотта (Винникотт, 2019), что политические игры, в которые она играет, создают атмосферу спонтанности и непредсказуемости, поскольку правила вводятся ей благодаря пониманию объектных отношений и рассматриваемого переходного пространства. Здесь она может свободно создавать то, что считает значимым, втайне от всех. Граница между разными типами политической организации, незримо присутствующая в одной политической команде, создает постоянную отчужденность и неопределенность при наличии четких правил работы и границ отношений с руководством. Таким образом, становится очевидной описанная здесь связь контролирующего стиля лидерства и политического руководства героини с выстроенным ей подозрительным типом политической организации с элементами принуждающего типа.

Политическая партия, возглавляемая главным героем кинофильма Дж. Райта «Темные времена» (2017), связана с вопросами ведения военных действий страны (Великобритании) с противниками и союзниками, а также с принятием государственных и общественно значимых решений, потому является политической организацией и выполняет соответствующие функции. Она имеет сложную бюрократическую структуру, выстроенную исторически, где конкурирующие политические партии представлены в парламенте, а принятие государственных решений требует большой поддержки со стороны представителей обеих. Поэтому, оказавшись на посту премьер-министра, Черчилль вынужден был заручиться поддержкой обеих партий, выдвигая такие решения, которые вдохновляли

бы соперников и были бы приняты союзниками. При этом авторитетные Чемберлен и Галифакс, настроенные против его кандидатуры, обладали крупным влиянием на остальных, что привело к выражению их негативной позиции во время первого выступления Черчилля, что тот посчитал неуважением к своей персоне.

При этом примечательно в рассматриваемом нами отношении понимание его коллег, соперников и врагов, открыто выражающих мнения по поводу его политических амбиций, карьеры, поведения, повседневных привычек, отношения к кабинету министров и т. д. В этих приводимых в качестве цитат фразах и отрывках из воспоминаний политиков и администраторов Черчилля называют чванливым, упрямым, не контролирующим себя и всю текущую ситуацию, выжившим из ума человеком, который выпивает крайне много алкоголя, что приводит их к мысли, что ему нельзя доверить даже управление велосипедом. Эти высказывания, а также наглядные отсылки к реальному поведению и образу жизни героя, в сценах завтрака и обеда, постоянных приемах виски, шампанского и т. д., ведут с разных сторон, т. е. со стороны собственной политической партии и соперничающей стороны, со стороны тайного военного совета, руководящего военными действиями, к пониманию, что общее отношение к его фигуре на данном посту крайне негативное.

Сам герой неоднократно признается, что получил столь желаемый им пост не из благодарности или добрых побуждений, но из желания подставить его, ввергнуть в безвыходное положение. Рассматривая эти многочисленные материалы более подробно, можно легко понять, что сопротивляющееся поведение Черчилля, включая возрастные и личностные особенности данного политического лидера с асоциальным стилем руководства, вполне объяснимо обстоятельствами: противостоянием двум партиям, открытым (для своих) и скрытым (для окружающих), мощным социально-политическим давлением, оказываемым на него с разных сторон, отсутствием реальной поддержки со стороны имеющих власть авторитетных лиц (Галифакса, Чемберлена, короля). Поэтому сцены принятия алкоголя здесь объясняются снятием колоссального напряжения и высокой ответственности, находящихся в его руках. Обращение за помощью к президенту США также не приносит успеха, а сама сцена их телефонного разговора представляется пиком политического унижения и возмущения, вызываемого фактическим отказом от технической и военной поддержки, предложением о гужевой доставке самолетов к канадской границе и т. д.

Здесь лидер оказывается в слабой позиции и соглашается с принятием этих условий, понимая, что даже в таком виде это сильное опоздание по времени в стратегическом отношении. Для данного стиля руководства характерно, придя к власти, производить реструктурирование ее организации, смены руководящих позиций, однако Уинстон прекрасно понимает особенности своего положения как политического лидера и той военно-стратегической ситуации, в которой он оказался. Это вызывает необходимость смириться с имеющейся политической структурой и приближать своих соперников, менять собственные решения и планы для достижения высоких государственных целей. При этом окружающие отмечают

внешние признаки его возраста, связанные с нарушениями режима работы и отдыха, как-то бормотание, импульсивность в речи, эмоциональные и – для них – непродуманные решения. Эти мнения создают почву для социальных слухов и политических интриг которые окружают героев и погружают в тревожную атмосферу.

Надо сказать, что в стрессовой ситуации У. Черчиллю удается переубедить короля и Н. Чемберлена, заставляя их – прямо или косвенно – изменить свою позицию, что затем приводит к изменениям в политическом курсе страны и переменам в идущей войне. Используя асоциальный стиль руководства, Черчилль работает с фактами и ценностями, пробуждая наиболее значимые для разных социальных групп ценностно-смысловые планы, используя ключевые слова: «свобода», «независимость», «слезы», «пот», «кровь», «война», «разрушение», «мужество», «труд» и др. Эти эмоциональные воздействия связаны с общим эмоциональным климатом в стране как большой социальной группе. При этом формулируемые им информационные сообщения по радио связаны с отображением положительных перспектив даже самых проигрышных моментов (отказа Франции от обороны, захвата немцами Бельгии и др.).

Таким образом создается необходимое эмоционально-психологическое напряжение, трансформирующее изначально депрессивную бюрократическую структуру организации в драматическую (циклотимическую) структуру. Эта не организационно-управленческая трансформация государственной системы, а изменение групповых представлений и общественных настроений, связанных с изменением поведения и активности представителей властных структур. Драматизация военной ситуации, созданная выступлениями премьер-министра, перевела настроения из депрессивно-пессимистических во вдохновенно-оптимистические. Именно в драматическом типе политической организации стали возможны принимаемые Черчиллем и его военным советом деловые решения, связанные с отказом от политической линии сотрудничества с Гитлером и заключения мира с Германией и Италией, продвигаемой Галифаксом и Чемберленом, и проведением операции «Динамо». Таким образом, внутри депрессивной организации Черчилль создал драматическую, действующую в течение военного времени и определенный период после него, когда оппозиционная политическая партия выбрала Уинстона в качестве своего лидера.

В кинофильме Дж. Райтмана «Как не стать президентом» (2018) политическая команда, которую возглавляет главный герой, оказывает влияние на процессы выборов президента страны (США) и потому является политической, выполняя соответствующие функции. Недостаток личного внимания со стороны материнской фигуры привели Харта к необходимости агрессивно завоевывать желаемый объект, а в ситуациях, где это невозможно, отстаивать себя как достойного для получения удовольствия и благосклонности публики, с которой он отождествляет женскую заботу и ласку. Поэтому политическая карьера для него является символическим завоеванием матери. Однако он чувствует себя недостаточно уверенным в себе, но скрывает это, боясь быть отвергнутым избирателями, поэтому

заручается поддержкой целой команды профессионалов, перед которыми выстраивает себя как авторитетную и социально благополучную фигуру, вызывающую всеобщее одобрение, принятие и удовлетворение. Он тратит на это все свои способности, сдерживаясь и привлекая внимание там, где это необходимо.

В кинофильме многократно показана реакция прессы и членов предвыборной команды на выступления Харта, где они радуются его импровизациям, провокациям конкурентов, успешным ответам и правильным реакциям. Все это создает для них образ, конструируемый совместно с ними, что позволяет Гарри скрывать собственную личность за ним, используя перечисленные механизмы психологической защиты, отстраняясь и создавая другую часть своей жизни, отличную от официальной. Это необходимо для более простого получения желаемого удовольствия, без приложения дополнительных усилий. Он отказывается от этих отношений, как отказывается от содеянного маленький ребенок, которого уличили в них неожиданно взрослые. Это воспринимается им как постыдное и опасное. Поэтому Харту приходится избегать общения на эти темы со всеми, даже с членами своей команды, замещать правду своей непричастностью, репутацией и т. д. Заметим, что это требует от него больших усилий, что затем сменяется необходимостью их разрядки, выражающейся в нервных срывах, агрессивных вспышках. Это вызывает подозрения и проблемы.

Для того чтобы это было незаметно, он выстраивает определенный тип отношений с коллегами и подчиненными, в котором не должно оставаться сомнения в его персоне и политических возможностях. В кинофильме детально показано, что Харт создает систему правил в команде, позволяющую ему оставаться защищенным от внешнего влияния, сохранять дистанцию от собственной команды и при этом решать личные вопросы своей двойной жизни. Он вводит сложную систему оценки персонала, благодаря которой в команду набираются исключительно профессионалы высокого уровня, что создает им определенный престиж, связанный с личной карьерой и возможностью участвовать в этой работе. Заметим, что среди членов команды нет неудачников или предателей. Работа всех членов команды крайне сложна, и для разрядки напряжения им устраиваются вечеринки, на которых они могут расслабиться. На них Харт предстает «добрым парнем», одним из многих, отождествляется в глазах команды с каждым из них, что вновь позволяет ему сохранять свою личную жизнь.

Постепенно в ходе просмотра кинофильма можно понять, что семья в его представлении тоже нужна для этой цели. Она в психоаналитическом смысле является частью команды и проективной идентификации как защиты Гарри от негативных воздействий социума, мешающих ему получить желаемое. Поэтому, используя жесткий стиль лидерства и политического руководства, Харт выстраивает авторитарные отношения с сотрудниками, позволяя себе говорить с ними только на профессиональные темы, не затрагивая личных вопросов, сохраняя дистанцию, держа под контролем всю команду и – через нее – избирателей. Привлекательность имиджа руководителя подкрепляется эффективной политической стратегией

Гарри как лидера, следующего социально приемлемым правилам и стереотипам. В этом смысле создается довольно сложная система сокрытия информации от членов команды, что означает выстраивание принуждающего типа политической организации в типологии организаций М. Кетса де Вриса (Кетс де Врис, 2008).

Разрушение данной организации и доверия по отношению к Харту происходит в ходе раскрытия его двойной жизни, во что члены команды политической поддержки долго не могут поверить, ожидая какого-то опровержения, официального заявления, объяснений и т. п. Однако ничего подобного Харт не делает, проявляя по описанным выше причинам детские формы поведения, что приводит к постепенному разрушению позитивного и социально одобряемого имиджа и образа деятельности данного политика. Поэтому, продолжая использовать данный стиль политического руководства, герой оказывается в проигрышной ситуации, теряя внимание и доверие со стороны подчиненных, теряет свой авторитет и уважение. Он не готов взять на себя большую ответственность, чем брал до этого, а подчиненные никак не могут принять изменившиеся обстоятельства, теряя ориентацию в ситуации неопределенности. Это замедляет политическую активность Харта, нарушает работу его политической команды и снижает ее результативность. Таким образом, можно заключить, что описанные связи жесткого стиля лидерства и политического руководства Г. Харта с особенностями его отношений с подчиненными и избирателями в указанных обстоятельствах свидетельствуют о выстраивании им принуждающего типа политической организации.

Таким образом, на основании проведенного исследования сделан ряд выводов:

1. Просмотр художественных кинофильмов позволяет проанализировать особенности характера и отношений главных героев, составляющих их личные истории. Полученные данные просмотра и анализа позволяют провести сравнительно-сопоставительный анализ и типологизацию сведений о главных героях как о лидерах и политических руководителях, установить стили их руководства в теории М. Кетса де Вриса, осуществить психоаналитическую интерпретацию каждого кинофильма для выявления логики связи стилей руководства и типа политической организации в типологии М. Кетса де Вриса.

2. У главной героини кинофильма «Опасная игра Слоун» установлен контролирующий стиль лидерства и политического руководства и подозрительный тип возглавляемой ей политической организации с элементами принуждающего типа в типологии организаций М. Кетса де Вриса. У главного героя кинофильма «Темные времена» выявлен асоциальный стиль лидерства и политического руководства и драматический тип возглавляемой им политической организации в типологии организаций М. Кетса де Вриса. У главного героя кинофильма «Как не стать президентом» обнаружен жесткий стиль лидерства и политического руководства и принуждающий тип возглавляемой им политической организации в типологии организаций М. Кетса де Вриса. Следовательно, стили руководства

лидеров основаны на их характере и особенностях взаимоотношений, связаны с типами возглавляемых ими политических организаций.

3. На основании обобщения результатов проведенного исследования в типологии лидерства М. Кетса де Вриса нашли подтверждение теоретические представления о: 1) логике освоения лидером стиля политического руководства через определенный тип характера и личности, сформированный в системе его детско-родительских отношений; 2) связи стиля лидерства и политического руководства с типом политической организации.

Подводя итоги, необходимо отметить, что профессиональные истории развития лидерства и построения политической карьеры различаются особенностями культурно-исторической ситуации, в которых они происходят, избранным стилем лидерства и политического руководства, социально-политическим типом организации, где работает лидер, его взаимоотношениями с подчиненными, коллегами и руководством. На основании проведенного анализа можно выделить сходные механизмы психологической защиты политических лидеров, среди которых проявляются избегание, идентификация, рационализация, замещение, сублимация. Это обозначает социокультурную ориентацию деятельности политических лидеров, необходимость уходить от травмирующих факторов, отождествляться с социальной группой и типом управления, легко переключаясь между разными социальными ролями и позициями, что позволяет активно строить политическую карьеру, создавая благоприятный имидж перед публикой и эффективно отражая нападки конкурентов, обретая социальный успех, престиж и уважение.

Таким образом, на основе проведенного исследования можно заключить, что существуют психоаналитические особенности проявления личностных стилей лидерства в политической деятельности и построении политической карьеры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адлер А. Индивидуальная психология / Пер.с нем. СПб.: Питер, 2017. 256 с.
2. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. М.: Смысл, 2019. 448 с.
3. Битянова М. Р. Социальная психология. М.: МПА, 1994. 106 с.
4. Винникотт Д. В. Все мы родом из родительского дома. Записки психоаналитика / Под ред. К. Винникотт, Р. Шепарда, М. Дэвис. СПб.: Питер, 2019. 288 с.
5. Кернберг О. Конфликт, лидерство и идеология в группах и организациях / Пер.с нем. С. А. Комарова. М.: Класс, 2018. 424 с.
6. Кетс де Врис М. Ф. Р. Лидер на кушетке. Клинический подход к изменению людей и организации / Пер.с англ. И. Сергеевой. М.: Best Business Books, 2008. 336 с.
7. Кетс де Врис М. Ф. Р. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / Пер.с англ. И. Сергеевой. М.: Альпина Паблишер, 2019. 350 с.

8. *Kets de Vries M. Ф. Р.* Секс, деньги, счастье и смерть: в поисках себя / Пер.с англ. М.: Альпина Пабlishерз, 2011. 312 с.
9. *Кляйн М.* Детский психоанализ / Пер.с нем. Д. Строганова. СПб.: Питер, 2020. 368 с.
10. *Ригин А. А., Елин А. М.* Понимание аспектов лидерства в структуре управления организацией // Экономика, предпринимательство и право. 2021. Т. 11. № 11. С. 2623–2636.
11. *Bayhan Is., Akova Orh.* (2021). The mediating role of social and intellectual capital in the effect of leadership on emotional labour and innovative climate. *The Manager*. Vol. 12. № 6. P. 2–19.
12. *Dierendonck D. van.* (2010). Servant Leadership: A Review and Synthesis. *Journal of Management*. No 37. 1228 originally published online 2 September 2010.
13. *Freedman D. A.* (1975). The Battering Parent and his Child: A Study in Early Object Relations. *Int. Rev. Psycho-Anal.*, 2.:189–198.
14. *Gibb C.* (1969). Leadership. In: Lindzey G., Aronson E. (eds.). *The Handbook of Social Psychology*. Addison-Wesley. Vol. 4. P. 205–282.
15. *House R., Javidan M., Hanges P., Dorfman P.* (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE. *Journal of World Business*. № 37. P. 3–10.
16. *Jaworski J., Scharmer O.* (2000). Leadership in the New Economy: Sensing and Actualizing Emerging Futures. Working paper, Society for Organizational Learning. Cambridge, Mass., and Generon Consulting, Beverly. P. 48.
17. *Леpeyko T., Jamal Ya.* (2016). A modern approach to the leadership dimension. *Экономика развития*. № 3 (79). P. 41–48.
18. *Liden R. C., Wayne S. J.* (2014). Servant leadership and serving culture: influence on individual and unit performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 57 (5). P. 1434–1452.
19. *Liu C H., Jiang J.F.* (2020). Assessing the moderating roles of brand equity, intellectual capital and social capital in Chinese luxury hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Vol. 43. P. 139–148.
20. *Neal A., Griffin M. A.* (2002). Safety climate and safety behavior. *Australian Journal of Management*, № 27: 67–75.
21. *Okolie U. C., Omole O. G., Yakubu A.* (2021). Leadership and Effective Human Resource Management in Organization. *RUDN Journal of Public Administration*. 8 (3): 277–296.
22. *Okulova E. E.* (2020). Gender Aspects Of Leadership On A Global Scale: Gender Asymmetry Of Politics. *Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы*. № 1 (32). С. 52–56.
23. *O'Shea P. G., Foti R. J., Hauenstein N. M.* (2009). Are the best leaders both transformational and transactional? A pattern-oriented analysis. *Leadership*, № 5: 237–259.
24. *Peterson S. J., Galvin S. J., Galvin B. M., Lange D.* (2012). CEO Servant Leadership: exploring executive characteristics and firm performance. *Personnel Psychologies*, № 65: 565–596.

25. Pircher V., Peus C. (2014). Servant Leadership. In: J. Felfe (Hrsg.) Trends der psychologischen Führungsforschung. Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse. Göttingen: Hogrefe Verlag. P. 67–77.
26. Sendjaya S., Sarros J. C., Santora J. C. (2008). Defining and Measuring Servant Leadership Behavior in Organization. Journal of Management. № 45 (2). P. 402–420.
27. Sneddon A., Mearns K., Flin R. (2006). Situation awareness and safety in offshore drill crews. Cognitive Technology Work, № 8: 255–276.

Psychoanalytic view on the styles of political leadership in the approach of M. Kets de Vries based on the material of feature films

V. V. Razovskiy

Razovskiy Valerian V., MPsych, psychologist (Higher School of Economics), psychoanalytic counsellor.

In modern society and culture, leadership is viewed as a complex socio-psychological phenomenon. In modern psychological works, there is no single understanding of leadership, which means that it is necessary to consider different concepts of leadership in economics and psychology. In this study, an overview of these concepts is made, their features are highlighted. Special attention is paid to the consideration of the psychoanalytic understanding of leadership and leadership, in particular, the clinical approach of M. Kets de Vries. Its theoretical foundations, the logic of understanding leadership, its connection with emotional intelligence, and the typologies given are summarized. On this basis, this study analyzes three feature films in the clinical approach of M. Kets de Vries. During the analysis, it turned out to consider the personal life stories of political leaders, the peculiarities of their personality, character, career growth, communication and interaction with colleagues, subordinates and superiors. The obtained data are correlated with the characterological features of the personality according to M. Kets de Vries, their structural correspondences are highlighted. On this basis, these characters are considered in the typology of leaders developed by the author, correlated with leadership styles and types of organizations.

Keywords: leader, political leadership, leadership, management, psychoanalysis, style of political leadership, type of political organization, leadership relations, M. Kets de Vries.