

5. Бодлер, Ш. Цветы зла. Стихотворения в прозе. Дневники [Текст] / Ш. Бодлер. – М.: Высшая школа, 1993. – 511 с.
6. Брюсов, В. Дневники. Автобиографическая проза. Письма [Текст] / В. Брюсов. – М.: ОЛМА-ПРЕСС Звездный мир, 2002. – 415 с.
7. Верлен, П., Рембо, А., Малларме, С. Стихотворения. Проза [Текст] / П. Верлен, А. Рембо, С. Малларме. – М.: РИПОЛ КЛАССИК, 1998. – 736 с.
8. Гарин, И. Пророки и поэты [Текст] / И. Гарин. – Т. 3. – М.: ТЕРРА, 1994. – 744 с.
9. Гарин, И. Серебряный век [Текст] / И. Гарин. – Т. 1. – М.: ТЕРРА, 1999. – С. 481.
10. Гиппиус, З. Живые лица [Текст] / З. Гиппиус. – СПб.: Азбука, 2001. – 304 с.
11. Емельянов, Б., Новиков, А. Русская философия серебряного века [Текст] / Б. Емельянов, А. Новиков. – Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 1995. – 284 с.
12. Злотникова, Т. Человек. Хронотоп. Культура [Текст] / Т. Злотникова. – Ярославль: Александр Рутман, 2003. – 172 с.
13. Косиков, Г. Два пути французского постромантизма: символисты и Лотреамон [Текст] / Г. Косиков // Поэзия французского символизма. Лотреамон. Песни Мальдорора. – М.: Изд-во МГУ, 1993. – 512 с.
14. Кривцун, О. Эволюция статуса художника в русской культуре [Текст] / О. Кривцун // Русская художественная культура: контуры духовного опыта. – СПб.: Алетейя, 2004. – 320 с.
15. Лотман, Ю. Семиосфера [Текст] / Ю. Лотман. – СПб.: «Искусство-СПб», 2000. – 704 с.
16. Лотман, Ю. История и типология русской культуры [Текст] / Ю. Лотман. – СПб.: «Искусство-СПб», 2002. – С. 235.
17. Малларме, С. Сочинения в стихах и прозе [Текст] / С. Малларме. – М.: Изд-во «Радуга», 1995. – 568 с.
18. Мережковский, Д. Pro et contra [Текст] / Д. Мережковский. – СПб.: РХГИ, 2001. – С. 450.
19. Мережковский, Д. Эстетика и критика [Текст]: в 2 т. / Д. Мережковский. – М.: Искусство; Харьков: СП «Фолио», 1994. – Т.1. – 672 с.
20. Минувшее. Исторический альманах [Текст]. – М.; СПб., 1912. – С. 278.
21. Михайловский, Н. Русское отражение французского символизма [Текст] / Н. Михайловский // Русское богатство. – 1983. – № 2. – С. 46-68.
22. Мочульский, К. А. Блок. А. Белый. В. Брюсов [Текст] / К. Мочульский. – М.: Изд-во «Республика», 1997. – С. 380.
23. Рембо, А. Озарения [Текст] / А. Рембо. – СПб.: «Искусство-СПб», 1994. – 256 с.
24. Хренов, Н. Социальная психология искусства: переходная эпоха [Текст] / Н. Хренов. – М.: Альфа-М, 2005. – 624 с.
25. Эллис (Кобылинский Л.) Русские символисты [Текст] / Эллис. – Томск: Водолей, 1996. – 288 с.

Т.С. Злотникова

ЛИДЕРСТВО КАК СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ПРОБЛЕМА

Ярославские ученые, работающие на кафедре культурологии и журналистики педагогического университета, завершают работу над новым учебным пособием «Актуальные проблемы социологии культуры». Предназначенное широкому кругу студентов и аспирантов, обучающихся по гуманитарным специальностям (культурологам, журналистам, политологам, социологам, специалистам в области общественных связей и рекламы, историкам), это учебное пособие аккумулирует авторские концепции в области наименее разработанных и при этом значимых социокультурных проблем.

T.S. Zlotnikova

LEADERSHIP AS A SOCIAL-CULTURAL PROBLEM

Yaroslavl scientists, who work at the Department of Culture Science and Journalism of the pedagogical university, are about to finish the work over the new training aid “Actual Problems of Cultural Aspect of Sociology”. It is assigned to the wide range of students, post-graduate students who are trained for humanitarian specialities (culture scientists, journalists, political scientists, sociologists, specialists in the field of public relations and advertisement, historians), this training aid accumulates copyright conceptions in the field of under-worked and very important social-cultural problems.

«Лидер в культуре» – понятие, не имеющее прецедентов научного обоснования. Проблема, обозначенная этим понятием, актуализирована практикой культуротворчества в эпоху научно-технического прогресса, особенно – в условиях тоталитарных общественных систем.

Театральный критик начала XX века А. Кугель утверждал: «Не властью и принуждением, не насилием и угрозами, но любовью и самоограничением во имя красоты держится гармония архаического существования. Поэтому, вообще, всякая власть приносит гораздо больше вреда, чем пользы».

Культура вообще и все коллективные искусства в частности в век тоталитаризма, в век автоматизации и механизации, интеграции и модернизации практически всех сфер человеческой деятельности парадоксально обособляет в себе каждую личность. И ту, которая волею традиций и обстоятельств стоит над (рядом с) коллективом, – театрального или кинематографического режиссера, дирижера, архитектора; и ту, которая обязана соединиться, слиться с другими, – музыканта, актера.

Психология имеет значительные наработки, связанные с феноменом лидера в культуре в его общем виде, давая примеры набора соответствующих многочисленных качеств. Наряду с верой в свое дело (вплоть до фанатизма), смелостью, целеустремленностью, решительностью психологи указывают на такое частное свойство, как умение все эти качества показать подчиненным. Если речь идет о личности лидера, а не о формально назначенном начальнике, нет ни одного из свойств, которое бы было малозначимым.

Социальная психология традиционно рассматривала, например, жизнь лидера на производстве. Эпоха научно-технического прогресса предъявила особые требования к тому, кто ведет за собой тысячи высококвалифицированных специалистов, обособив фигуру менеджера. Однако система наук о культуре не учитывает такую научную позицию: организация «производства» (то есть творческого процесса в целом) и организация коллективной жизни (то есть, в частности, морального климата, не говоря уже об экономических проблемах) не взаимоисключающи. Все эти формы деятельности у подлинного

лидера непременно взаимосвязаны. И наряду с функцией административного управления от лидера постоянно требуется осуществлять, на первый взгляд, частную, а по сути, важнейшую функцию – принятие решений.

Установлено, что человеческие группы (такowymi полагают достаточно определенное объединение людей) «могут различаться по степени формализации».

В «формальной» группе структура устанавливается сверху, и о лидере в такой группе говорят, что он обладает признанной властью.

В «референтной» группе объединение людей происходит, так сказать, «по душе», и лидером становится обладатель симпатий. Понятие «референтной» группы, вошедшее в научный обиход в начале 1940-х гг., традиционно имеет достаточно широкий смысл, используемый «для обозначения *любой* группы, с которой индивид соотносит свои установки».

Однако доминирующими в понятии о «референтной» группе являются представления о ее нормативной функции (группа, в силу соответствия или несоответствия ее установкам, признает либо не признает индивидуума) и о функции сравнительной, более «мягкой» по отношению к личности (когда «группа служит эталоном, отправной точкой для сравнения...»).

Почти всегда ставится знак равенства между понятиями «референтной» и «малой» групп, поскольку только сравнительно небольшое количество участников, определяемое в пределах от 7 ± 2 до 20 человек, может плодотворно функционировать в своем самобытном качестве. В сфере культуры модель референтной группы является репрезентативной и корректно фиксирующей специфику межличностной коммуникации в условиях совместного (в том числе художественного) творчества.

Для малой («референтной») группы, как и для любого другого человеческого объединения, характерно наличие лидера в качестве структурообразующей величины.

Проблема соотношения групп с различными количественно-качественными характеристиками и их лидеров, будучи разработанной применительно к научной деятельности, к спорту, практически не исследована по от-

ношению к художественной сфере. Тем не менее, художественный коллектив, вне зависимости от его размеров, органически существует по законам, свойственным существованию именно «референтных» групп. Очевидно, именно здесь проходит грань между «театром для зрителей», как называл привычный статус В. Мейерхольд, и студией – объединением любителей, или начинающих, или просто друзей, которым приятно быть вместе, но которые не адресуют плоды своей деятельности широкой и незнакомой публике.

Отсюда следует, что в театре, кино, музыкальном исполнительстве – в искусствах коллективных, где так велика взаимозависимость каждой личности и группы в целом, – так существенно значение «референтных» групп.

Любой этап и любая ситуация далекого или недавнего прошлого убеждают в этом. Вне «референтной» группы не существует театра, съемочной группы, оркестра; путь к «формальной» группе (что не есть негативное качество при строгом употреблении термина) именно в культуре лежит через группу «референтную». «Режиссеры завоевали для себя авторитет у группы, что дало им возможность начать проводить художественные задачи, намеченные театром», – подводил итог первого десятилетия Художественного театра К.С. Станиславский. Создание «референтной» группы в первый момент обретения власти над группой «формальной» – естественный и плодотворный шаг, который на производстве вряд ли был бы осуществим.

Закономерен опыт неформального лидерства в культуре, и так же закономерно то, что многие лидеры на первых этапах своего пути к лидерству ставят локальные задачи. Лидер строит отношения с данным, конкретным коллективом, и благо, если со временем его соратниками станут все члены большого коллектива, если далее формальную группу, где он – «признанная власть», он сумеет сделать «референтной». Но это уже зависит не только от данного человека, но и от самого коллектива, поскольку «для достижения эффекта личностной реализованности в коллективе необходима достаточно высокая социально-психологическая культура или оптимальный социально-психологический климат».

Деспотизм у лидера в культуре практически неприемлем. Но те, кто упорно и умело ведут за собой формальные группы при всех индивидуальных различиях, при разнице художественных программ и вкусов, сходятся в одном: нельзя пытаться «быть любимыми» всеми и всегда.

Режиссер А. Гончаров, который на протяжении нескольких десятилетий принадлежал к числу признанных театральных лидеров и успешно возглавлял поочередно три театра, каждый раз придавая их жизни необходимый тонус, заметил закономерность: «Нельзя же просто прийти к актерам и сказать: “Давайте полюбим друг друга!”. Люди объединяются только вокруг конкретной работы». Лидер, работавший в культуре, на практике ощутил и точно сформулировал известное положение социальной психологии о том, что «большинство групп принимают свою форму после бесконечных проб и ошибок», поскольку чаще всего общий интерес есть «один из результатов совместного действия».

Согласно теории, рассматривающей множество фаз развития групп – от конфликтной зависимости до «согласованной обоснованности», – последней, наиболее устойчивой и продуктивной, является фаза, достигаемая мастерами-творцами в период расцвета их лидерства. Именно на этой фазе «конфликт существует, но на содержательном, а не на эмоциональном основании; ... согласие достигается в результате рациональной дискуссии, а не на основании принуждения к единодушию; в результате процессов оценивания участники приобретают лучшее личностное понимание друг друга». Сознание взаимонеобходимости цементирует творческую группу, поскольку лидеру удалось построить жизнь, точно определив способы общения людей – в данном случае на профессиональной основе – и обеспечить «максимальное использование возможностей и способностей членов группы».

Однако если лидер задерживается на ситуации «референтной» группы, то в его формальной группе обязательно появляется новый лидер, создающий свою «референтную» группу.

Традиционно считается, что наиболее сложный этап деятельности лидера – *ее начало*. Основатель МХАТа К. Станиславский от-

мечал особое свойство «и разнообразие талантов, требуемых от одного лица» «на первых порах» – в момент строительства нового коллектива. Но «построив» театр – создав труппу, выработав свою эстетику, определив принципы репертуарной политики, – лидер продолжает работу. На этой стадии его может ждать непонимание, отчуждение прежних единомышленников, распад сложившейся организационной структуры и системной культурной целостности, сформированной ранее.

В сфере культуры на стадии стабильного существования группы *разобщение лидера и созданного им коллектива* происходит более наглядно, чем где бы то ни было: от уходов знаменитых актеров из театров, где сформировался их талант (от В. Мейерхольда, от Г. Товстоногова), до скандального «раздела имущества» между Ю. Любимовым и частью актеров Театра на Таганке.

Вопрос касается не только лидера, утратившего толерантность в момент разрыва с коллективом, им созданным. Позиция лидера-парии выражена Е. Вахтанговым; он адресовал упрек ученикам, слишком быстро и наивно поверившим в свое равенство с учителем: «Это я сказал, что всем надо нести свет нашего знания; это я ... прощал то, что нельзя прощать; это я сам позволил обращаться со мной, с руководителем, как с лицом, с которым можно не считаться». Как бы ни был любим по праву являющийся таковым лидер, он нередко, в силу психологических или эстетических причин, превращается в «того, кто получает пощечины». «Пощечины» от разочаровавшихся членов своего коллектива или от непонимающей публики, от самого себя, разуверившегося или чересчур, вопреки всем внешним обстоятельствам, уверенного в праве на лидерство и в единомыслии ведомых.

В художественной сфере, сложившейся в тоталитарном обществе, существенно различались государственные, устойчиво сформированные творческие коллективы, и студии: театральные, музыкальные, балетные. Студию от обычного театра или оркестра, хора в советское время отличали *два вида ориентации людей: на власть* (в государственном коллективе) и *друг на друга* (в студии). Эти два вида ориентаций, как отмечали психологическую ситуацию исследователи,

различны, как различны понятия «власти и любви».

Анализируя различные фазы группового развития, специалисты описывают то, что они словно наблюдали в искусстве, давая возможность понять закономерный характер рассматриваемых культурных коллизий; такими коллизиями психологи считают возможным управлять. Одну из фаз они описывают так: «Группа счастлива, сплочена и ослаблена. Атмосфера – одна из тех, которые есть “свет и блаженство” ... Обычно – это время веселья и поэзии. В течение этого периода все решения принимаются единогласно, так как каждый должен быть счастлив». Но, по признанию исследователей, содержание этой стадии и ориентация не на деловые, а только на личностные мотивации обрекает ее на кратковременность.

Для культуры, где значение имеет индивидуальное творчество, как и вообще любые проявления личности, особую роль играет *подразделение лидеров на два типа*, установленное психологами в 1920-е гг. Принцип этого деления применим к лидеру-организатору художественного процесса либо к лидеру, устраняющемуся от всего, кроме творчества (при том, что действует он все же в коллективе). «Одни, – отмечает исследователь, – стремятся к высокому социальному статусу, и только тогда, в качестве вождей, чувствуют себя на своем месте». Таких называют «активными», в отличие от других – «пассивных». В деятельности лидеров этих двух типов, как считают, «на одном полюсе находится чисто физическая власть, на другом – власть, опосредованная духовно» (Э. Шпрангер).

По мере развития искусства в тоталитарных условиях, по закону контраста, в России конца XX века все выше становился статус лидеров «пассивных» и все ниже, независимо от личностных характеристик, лидеров «активных». Моральная, психологическая нагрузка оказывалась излишней, мешавшей собственной творческой деятельности (театральный режиссер А. Васильев, кинорежиссеры А. Сокуров, К. Муратова, дирижер В. Рождественский).

Лидер в культуре обязан любить, брать на себя ответственность, вести за собой не месяцы, но годы. Психологи установили: «... те, кто доминирует, не только принимают

решения, но и во многих случаях берут на себя также защиту своих последователей». Следовательно, для лидера в культуре важно гармоническое сочетание желания и умения.

Для самореализации творческих личностей в культуре характерен парадокс: интроверты чаще других становятся лидерами (Я. Коломинский). Казалось бы, интроверт-живописец (В. Ван Гог) или интроверт-поэт (Ш. Бодлер) – явление вполне естественное. Но интроверт-режиссер или интроверт-дирижер – едва ли не оксюморон. Однако феномен, подобный крупнейшему российскому режиссеру А. Эфросу, психологически вполне объясним. Очевидно, ответ здесь кроется в том, что лидерами становятся не все интроверты, а лишь те, о ком психология говорит как о «звездах».

Различая понятия «лидер» и «руководитель», можно отметить, что руководитель в научной сфере или в сфере производственной может осуществлять свои функции, не являясь лидером в эмоциональном отношении. В культуре (в частности, художественной) это практически невозможно – скорее наоборот: чтобы «добиться полного использования способностей подчиненных, руководитель должен вызывать у них соответствующий отклик, осуществляя лидерство».

Выявление параметров личности в культуре носит эмпирический характер; в то же время отсутствует система специальной подготовки и социокультурной адаптации лидеров в культуре. Вследствие этого данный культурный феномен является уникальным и невозпроизводимым.

Библиографический список

1. Вахтангов, Е. Записки. Письма. Статьи [Текст] / Е. Вахтангов. – М.; Л.: Искусство, 1939. – 405 с.
2. Зиммель, Г. Философия культуры [Текст]: в 2 т. / Г. Зиммель. – М.: Юрист, 1996.
3. Коломинский, Я. Человек среди людей [Текст] / Я. Коломинский. – М.: Молодая гвардия, 1973. – 240 с.
4. Кричевский, Р., Дубовская, Р. Психология малой группы [Текст] / Р. Кричевский, Р. Дубовская. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 205 с.
5. Кунц, Г., О'Доннел, С. Управление [Текст] / Г. Кунц, С. О'Доннел // Системный анализ управленческих функций – Т. 2. – М.: Прогресс, 1982.
6. Мангейм, К. Проблема интеллигенции: Исследования ее роли в прошлом и настоящем [Текст] / К. Мангейм. – М.: Мысль, 1993. – 250 с.
7. Современная зарубежная социальная психология [Текст]. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 255 с.
8. Социально-психологические проблемы научно-технического прогресса [Текст]. – Л.: Наука, 1982. – 188 с.
9. Станиславский, К. Собрание сочинений [Текст]: в 8 т. – М.: Искусство, 1958-1961.
10. Теория общества: фундаментальные проблемы [Текст]. – М.: «Канон пресс-Ц», 1999. – 416 с.
11. Шибутани, Т. Социальная психология [Текст] / Т. Шибутани. – М.: Прогресс, 1969. – 535 с.

Н.А. Кочеляева

ЗАБВЕНИЕ В КУЛЬТУРЕ: АКСИОЛОГИЯ НАМЕРЕННОГО РАЗРУШЕНИЯ

Статья посвящена значимой для развития интегративных научных подходов к историко-культурной проблематике теме культурной памяти.

N.A. Kocheliaeva

OBLIVION IN THE CULTURE: AXIOLOGY OF THE DELIBERATE DESTRUCTION

The article is devoted to the important topic of historical-cultural problem for the development of the integrative scientific approaches.

Тема памяти в культуре неизменно сопряжена с темой забвения, сопровождающей всякое практическое действие, направленное

на увековечение образов событий, людей и т.д. Процесс создания одних культурных ценностей всегда неотделим от процесса разру-