

**Теория обмена «лидер-последователь» в современных исследованиях
политического лидерства**

Научный руководитель – Сытин Андрей Георгиевич

Папченкова Александра Николаевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Философский факультет, Кафедра философии политики и права, Москва, Россия
E-mail: alexandraveber.av@gmail.com

Теория обмена «лидер-последователь» (LMX) первоначально называлась теорией вертикальных диадных связей (VDL) [2] и основной ее предпосылкой была ролевая теория, которая предполагала, что роли последователей развиваются через неформальные процессы и что лидеры непосредственно влияют на последователей. Ролевая теория позволила исследователям лидерства утверждать, что процесс определения роли последователей характеризуется серией обменов между лидером и последователями. Такие обмены были описаны как лидер, предоставляющий внимание, поддержку, время, энергию, информацию, автономию и сложные задания в обмен на качественную работу последователей, дополнительные усилия, позитивный настрой, уступчивость и отсутствие проблем. Если мы говорим о ситуации взаимодействия руководителя и подчиненного, Грэн [5] описал эти обмены как переговорный процесс, в котором «непосредственный руководитель торгует законным влиянием» в обмен на усилия сотрудника «сверх того, что указано в трудовом договоре».

В то время такая точка зрения была уникальной, сейчас же, по данным исследования группы ученых из США и Великобритании [3], опубликованных в статье «Теория и исследования лидерства в новом тысячелетии: Современные теоретические тенденции и меняющиеся перспективы в 2013 году», теории социального обмена являются третьими по популярности среди исследователей.

Так, А. Л. Замулин [1] отмечает, что LMX - теория описывает, как лидеры, используя свою власть, развивают различные отношения обмена с последователями, выделяет отношения «высокого качества» и «низкого качества». Однако зарубежные исследователи имеют веские основания для критики этой теории сразу по нескольким основаниям. Так, нам кажется интересным обсудить концептуальную и конструктивную критику Р. Готфредсона и др [4].

Источники и литература

- 1) Замулин А. Л. Новый взгляд на последователей лидера: теория и управленческая практика // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2009. №3. С. 75-97.
- 2) Dansereau, J., Cashman, J., & Graen, G.. Instrumentality theory and equity theory as complementary approaches in predicting the relationship of leadership and turnover among managers. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1973, 10, 184–200.
- 3) Dinh, J.E., et al., Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives, *The Leadership Quarterly*, 2013
- 4) Gottfredson R. K., Heaphy E. D., Wright S L. A critique of the Leader-Member Exchange construct: Back to square one. *The Leadership Quarterly*. 2020

- 5) Graen, G. . Role-making processes within complex organization. In M. D. Dunnett (Ed.). Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1201–1245). 1976 Chicago: Rand McNally.