Существует три основных теоретических подхода в понимании происхождения лидерства. «Теория черт» (иногда называется «харизматической теорией», от слова «харизма», т.е. «благодать», которая в различных системах религии интерпретировалась как нечто, снизошедшее на человека) исходит из положений немецкой психологии конца XIX – начала XX в. и концентрирует свое внимание на врожденных качествах лидера.

Лидером, согласно этой теории, может быть лишь такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств или совокупностью определенных психологических черт. Различные авторы пытались выделить эти необходимые лидеру черты или характеристики. В американской социальной психологии эти наборы черт фиксировались особенно тщательно, поскольку они должны были стать основанием для построения систем тестов для отбора лиц – возможных лидеров. Однако очень быстро выяснилось, что задача составления перечня таких черт нерешаема. В 1940 г. К. Бэрд составил список из 79 черт, упоминаемых различными исследователями как «лидерских». Среди них были названы такие: инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм, уверенность, дружелюбие (позже Р. Стогдилл к ним добавил бдительность, популярность, красноречие). Однако, если посмотреть на разброс этих черт у разных авторов, то ни одна из них не занимала прочного места в перечнях: 65% названных черт были вообще упомянуты лишь однажды, 16-20% – дважды, 4-5% – трижды и лишь 5% черт были названы четыре раза. Разнобой существовал даже относительно таких черт, как «сила воли» и «ум», что дало основание усомниться вообще в возможности составить более или менее стабильный перечень черт, необходимых лидеру и, тем более, существующих у него. После публикации Стогдилла с новыми добавлениями к списку возникло достаточно категоричное мнение о том, что теория черт оказалась опровергнутой. Существенным возражением против этой теории явилось замечание Г. Дженнингса о том, что теория черт в большей мере отражала черты экспериментатора, нежели черты лидера. Разочарование в теории черт было настолько велико, что в противовес ей была выдвинута даже теория «лидера без черт». Но она по существу просто не давала никакого ответа на вопрос о том, откуда же берутся лидеры и каково происхождение самого феномена лидерства.

На смену теории черт пришло новое объяснение, сформулированное в «ситуационной теории лидерства». Теория черт в данной концептуальной схеме не отбрасывается полностью, но утверждается, что в основном лидерство – продукт ситуации. В различных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других по крайней мере в каком-то одном качестве, но поскольку именно это качество и оказывается необходимым в данной ситуации, человек, им обладающий, становится лидером. Таким образом, идея о врожденности качеств была отброшена, и вместо нее принята идея о том, что лидер просто лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту (наличие которой в принципе не отрицается и у других лиц). Свойства, черты или качества лидера оказывались относительными. Интересно, что этот момент ситуационной теории лидерства был подвергнут критике со стороны Ж. Пиаже, который утверждал, что при таком подходе полностью снимается вопрос об активности личности лидера, он превращается в какого-то «флюгера». Эту слабость ситуационной теории не могло снять и то добавление, которое было к ней сделано: в одном из вариантов ситуационной теории предлагалось считать главным моментом появления лидера выдвижение его группой, потому что именно она испытывает по отношению к данному человеку определенные экспектации, ожидает от него проявления необходимой в данной ситуации черты (этот подход называют еще и функциональным).

Чтобы преодолеть очевидную противоречивость в подобных рассуждениях, Е. Хартли предложил четыре «модели», позволяющие дать особую интерпретацию тому факту, почему все-таки определенные люди становятся лидерами и почему не только ситуация определяет их выдвижение. Во-первых, полагает Хартли, если кто-то стал лидером в одной ситуации, не исключено, что он же станет таковым и в другой ситуации. Во-вторых, вследствие воздействия стереотипов лидеры в одной ситуации иногда рассматриваются группой как лидеры «вообще». И в-третьих, человек, став лидером в одной ситуации, приобретает авторитет, и этот авторитет работает в дальнейшем на то, что данного человека изберут лидером и в другой раз. В-четвертых, отдельным людям свойственно «искать посты», вследствие чего они ведут себя именно так, что им «дают посты». Вряд ли можно считать достаточно убедительными эти рассуждения для преодоления полной относительности черт лидера, как они выступают в ситуационной теории. Тем не менее ситуационная теория оказалась достаточно популярной: именно на ее основе проведена масса экспериментальных исследований лидерства в школе групповой динамики.

Как это часто бывает в истории науки, два столь крайних подхода породили третий, более или менее компромиссный вариант решения проблемы. Этот третий вариант был представлен в так называемой системной теории лидерства, согласно которой лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер — как субъект управления этим процессом. При таком подходе лидерство интерпретируется как функция группы, и изучать его следует поэтому с точки зрения целей и задач группы, хотя и структура личности лидеров при этом не должна сбрасываться со счетов. Рекомендуют учитывать и другие переменные, относящиеся к жизни группы, например длительность ее существования. В этом смысле системная теория имеет, конечно, ряд преимуществ. Они очевидны, когда речь заходит не просто о лидерстве, но о руководстве: особенно популярной является так называемая вероятностная модель эффективности руководства, предложенная Ф. Фидлером.

Большинство отечественных исследований лидерства осуществляется в рамках близких данной модели, хотя к ней добавляется нечто новое, продиктованное общими предпосылками исследования динамических процессов в группе: феномен лидерства в малых группах рассмотрен в контексте совместной групповой деятельности, т.е. во главу угла ставятся не просто «ситуации», но конкретные задачи групповой деятельности, в которых определенные члены группы могут продемонстрировать свою способность организовать группу для решения этих задач. Отличие лидера от других членов группы проявляется при этом не в наличии у него особых черт, а в наличии более высокого уровня влияния.

Интересной в данном случае является разработанная Р.Л. Кричевским концепция ценностного обмена как механизма выдвижения лидера. Сама по себе идея ценностного обмена во взаимодействии людей и ранее разрабатывалась в социальной психологии (Дж. Хоманс, Д. Тибо, К. Келли и др.). Здесь же идея ценностного обмена использована при объяснении феномена лидерства: ценностные характеристики членов группы (значимые свойства личности) как бы обмениваются на авторитет и признание лидера. Лидером рассматривается тот, в ком в наиболее полном виде представлены такие качества, которые особенно значимы для групповой деятельности, т.е. являющиеся для группы ценностями. Таким образом, в лидерскую позицию в ходе взаимодействия выдвигается такой член группы, который как бы идентифицируется с наиболее полным набором групповых ценностей. Именно поэтому он и обладает наибольшим влиянием (Кричевский, Рыжак, 1985).