

МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕОРИЯ

СОВМЕСТНАЯ ЭВОЛЮЦИЯ СООБЩЕСТВ
И ИХ ЛИДЕРОВ: ВОСХОЖДЕНИЕ
К ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИЧНОСТИА.Г. АСМОЛОВ^{1,2}, Е.Д. ШЕХТЕР^{1,2}, А.М. ЧЕРНОРИЗОВ²¹ Школа антропологии будущего Института общественных наук РАНХиГС² Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

С позиций историко-эволюционного подхода к развитию сложных систем обосновывается, что известное выражение «короля делает свита» имеет точный эволюционный смысл. Разрабатывается концепция человекоцентричного социума как сообщества «делающего ставку» на индивидуальную неповторимость своих членов, которые в сотрудничестве дополняют друг друга и расширяют потенциал сообщества в целом. В качестве маркера эволюционного развития симбиотической диады «лидер ↔ сообщество» выделяется параметр «степень унификации/дифференциации членов сообщества». На основе этого параметра сопоставляются разные формы «жизни сообщества»: толпа; жесткие и мягкие иерархические системы; информационно открытые генеративные сетевые системы. Доказывается, что разные формы «жизни сообщества» порождают разные психотипы лидеров. Историко-эволюционная оптика, высвечивающая разные аспекты взаимной трансформации индивидуальных поведенческих моделей лидера и ведомых им сообществ в процессе «жизни сообщества», позволяет наметить перспективы понимания ранее малоизученных системных феноменов, возникающих на разных этапах развития указанной диады. Особое внимание уделяется связи лидеров с поддерживающим их сообществом. Акцентируется тот факт, что у людей с поведением «хронических победителей» агрессивное поведение нередко перерастает из инструментов достижения и удержания власти в социальной системе в мотивационные установки «власть ради власти» и «агрессия ради агрессии». Выдвигается гипотеза, что стратегия прогрессивного развития симбиотической диады «лидер ↔ сообщество» связана в первую очередь со становлением открытых человекоцентричных организаций, в которых лидер не только считает обязательным со-участие разных представителей сообщества в принятии решений, но и поощряет дискуссии, отстаивание иных точек зрения. Именно такие сообщества в кризисных ситуациях с большей вероятностью добиваются успеха.

Ключевые слова: эволюция, жизнь сообщества, поведенческая модель лидера, сообщество, симбиоз «лидер ↔ сообщество», потенциал человекоцентричной организации, со-участие, открытые системы, закрытые системы, унификация, дифференциация, инструментальная агрессия, деструктивная агрессия, установка «власть ради власти», генеративные сетевые системы.

Мы придаем форму нашим строениям, а они формируют нас.
Уинстон Черчилль

Легко говорить, что человек — «общественное животное». Это очевидно. И все же ... общество, в сущности, жизнеспособно лишь до тех пор, пока сложено не из масс или безликих единиц, а из личностей.

Томас Мертон

Вряд ли кого-то стоит убеждать, что «лидерство» является одним из самых загадочных феноменов социологии и психологии. Чтобы убедиться в популяр-

ности проблемы лидерства, сошлемся лишь на ставшее бестселлером произведение по сравнительной мифологии Джозефа Кэмпбелла «Тысячеликий ге-

рой», вдохновившее создателей известной киноэпопеи «Звездные войны». Наиболее ярко своеобразную конкуренцию за понимание разрываемого на части феномена лидерства передают монографии классика социальной психологии Сержа Московичи «Век толп» (1996) и «Машина, творящая богов» (1998). Весьма важно также акцентировать внимание на том, что в науках об организационном поведении и управлении при интерпретации феномена лидерства все отчетливее звучат антропологические мотивы (см., например: Логан, Кинг, Фишер-Райт, 2021; Крамер, Браун, 2020; Брафман, Бекстрем, 2011). На наш взгляд всплеск интересов к феномену лидерства в сфере социальной и эволюционной антропологии, а также использование биологических метафор при изучении организационного поведения не случайно. За этим проступает особое двоящееся существование индивида в жизни самых разных систем, прячущееся за такими широко используемыми формулировками, как «человек и общество», «вождь и племя», «личность и группа», «руководитель и команда» и т.п. Даже в рамках одной науки нередко идут дискуссии о том, к какой области профессиональных интересов отнести феномен «лидерства»: к психологии личности или к социальной психологии. Однако, как правило, мост между этими оптиками не выстраивается: в фокусе социальной психологии оказывается социальная группа, команда или свита, ведомая лидером, а в фокусе психологии личности — ансамбль установок личности лидера.

В этой статье мы попытаемся показать, что именно историко-эволюционная оптика двоящегося феномена лидерства в биогенезе, социогенезе, антропосоциогенезе и персоногенезе позволяет найти ключ к загадке этого явления при одновременном анализе развития систем качественно разного уровня.

ПОСТАНОВКА ВОПРОСА

Лидер — кто он? Сразу оговоримся, что задавая этот вопрос, мы имеем в виду не официально санкционированное руководство, а те особенности индивида, в силу которых он способен повести за собой других. И хотя в разных условиях в расчет могут приниматься разные признаки индивидуальной неординарности, неизменно одно: *чтобы стать лидером, надо иметь добровольных последователей* (Штомпка, 1996; Майерс, 2000). Поэтому лидера нельзя рассматривать в отрыве от возглавляемого им сообщества. Более того, в этой связке зависимость не односторонняя, а двусторонняя: *лидер оказывает влияние на последователей и в то же время сам является объектом воздействия с их стороны* (Bass, 1985). Действительно, социологические и антропологические исследования роли гениев в мире науки подтверждают это обоюдное влияние. «Выдающиеся люди должны найти “благодатную почву” для своих замыслов, и, если им это удастся, они становятся способными вести за собой других и таким образом влиять на социальные процессы» (Merton, 1973; Kroeber, 1952; Штомпка, 1996, с. 329).

Однако социумы — это не застывшие образования: они пребывают в движении, т.е. могут меняться в том или ином направлении. И хотя отдельный человек (а в особенности лидер) всегда связан совершенно определенной зависимостью с Другими, известно, что в различных сообществах индивидуальное пространство свободного выбора является разным по своему виду и размеру (Элиас, 2001).

Индивидуальное пространство выбора, или широта возможностей членов того или иного общества, является важнейшим показателем его (общества) человекоцентричности. Широко используемый термин «человекоцентричность» (англ. — human-centricity), как правило, означает ориентацию сообщества на ценности

и потребности отдельного человека. Однако возможно и иное толкование этого понятия: фокусом человекоцентричности системы является не обособленный человек, а то значение, которое придается индивидуальным различиям между людьми в том или ином социуме. В этом ракурсе *человекоцентричное сообщество — это сообщество, которое «делает ставку» на индивидуальную неповторимость своих членов, которые в сотрудничестве дополняя друг друга, расширяют креативные возможности объединения в целом, что и являются залогом его успешной трансформации при непредсказуемых изменениях условий существования.* Следует уточнить, что любая кооперация нетождественных индивидов всегда требует определенного адаптивного компромисса (Расницын, 1987). Однако хотя никакая продуктивная коммуникация априорно разных индивидов без компромисса невозможна, она невозможна также и без разногласия. Действительно, только при согласованном взаимодействии нетождественных структур порождается заранее не регламентированное новое (Лотман, 2014; Луман, 2007). Из этого следует, что человекоцентричность сообщества, степень унификации/дифференциации его членов и способность к развитию — это неразрывно связанные качества.

Возвращаясь к проблеме обоюдного влияния лидера и возглавляемого им сообщества, поставим следующий вопрос. *Как меняются взаимообусловленные качества лидера и возглавляемого им сообщества в процессе эволюционного преобразования общественной жизни?*

В качестве маркера эволюционного развития используем степень унификации/дифференциации членов сообщества. При этом мы опираемся на следующие принципы.

1. Эволюция многомерна. Но важнейшим (хотя далеко не единственным) её направлением является «изменение от несвязной однородности к связной

разнородности» (Spencer, 1972, цит. по: Коротаев, 2003, с. 5).

2. Индивидуальные различия как таковые эволюционно значимы, поскольку поддерживаются специальной формой отбора, который подхватывает все индивидуальные вариации, в том числе и маргинальные, т.е. далеко выходящие за пределы уже установившейся адаптивной нормы (Алексеев, 1985; Алтухов, 2003).

Для того, чтобы проследить совместную трансформацию систем «лидер ↔ сообщество» с позиций историко-эволюционной методологии (Асмолов, 1986), необходимо выйти за пределы предметной области антропологии в расширенную область «жизни сообщества». «Жизнь сообщества», помимо взаимодействий людей, охватывает групповое поведение животных, а также связи, в которые вовлечены не только индивиды, но и опосредующее их отношения «физическое оснащение» (Латур, 2014; Ивахненко, 2015). В данной работе через оптику историко-эволюционного подхода к познанию совместного развития сообществ и их лидеров сопоставляются толпа, иерархические системы и социальные сетевые структуры.

ТОЛПА И ЕЁ ЛИДЕР

В социологии, социальной психологии и психологии личности толпой, как правило, принято называть относительно кратковременное неструктурированное скопление людей, объединенных близостью в физическом пространстве и общей эмоциональной реакцией на ту или иную внешнюю ситуацию (см., например: Ясперс, Бодрийар, 2007).

Классические исследования феномена толпы связаны, в первую очередь, с именем Густава Лебона, работы которого в области групповой психологии получили всемирное признание. Рассматривая множество разновидностей хаотичных масс людей, Лебон приходит к следующему

обобщению: каковы бы ни были индивидуальные особенности людей, одного их превращения в толпу достаточно для того, чтобы заставить чувствовать, думать и действовать совершенно иначе, чем чувствовал бы, думал и действовал каждый из них в отдельности (2019). Таким образом, *любая толпа — это бесструктурное скопление людей, утративших свою индивидуальность*, или, если воспользоваться терминологией Герберта Спенсера, «несвязная однородность».

Значит ли это, что толпа и лидерство несовместимы. Вовсе нет. Их сопряженность predetermined следующим. С одной стороны, у индивидов в толпе одновременно с утратой «Я» и неспособностью действовать по собственному выбору обостряется внушаемость. С другой стороны, в любом множестве унифицированных людей почти всегда есть индивиды, действующие не по общему шаблону, а по своей воле. Вот именно они и оказывают влияние на обезличенное большинство, готовое принять их убеждения и следовать их поведению (Московичи, 1996).

Особенности взаимодействия людской толпы и её лидеров имеют глубокие эволюционные корни, поскольку в определенном отношении сопоставимы с поведением скоплений млекопитающих, птиц, рыб и даже беспозвоночных¹. Как и людская толпа, живые существа каждого из этих видов, собравшиеся во множестве и ведомые одинаковой мотивацией в одном и том же направлении, имеет в своем составе потенциальных вожаков, «уклоняющихся» от общего стандарта и способных изменить поведение остальных (Баскин,

2017; Крылов, Марков, Александров, 2020; Dyakonova et al., 2022).

Однако в чем именно коренное отличие лидера толпы от послушного ему большинства? Учитывая принципиальное сходство поведения массовых скоплений как людей, так и животных, ответ на этот вопрос можно получить, если обратиться к исследованиям относительно просто организованных существ, для которых пребывание в стае — естественное состояние. Один из типичных примеров такой примитивной формы «жизни сообща» являются стаи рыб². При исследовании механизмов поведения рыб, живущих в стае, известный немецкий биолог Эрих фон Хольст получил весьма значимый для социологии результат. Его эксперимент, проведенный на речных гальянах, состоял в следующем. Он определил ту область переднего мозга рыб этого вида, которая отвечает за их объединение в стаю. Затем он удалял эту область у единственной рыбы стаи, которая после этой операции выглядела, ела и плавала как остальные, но совершенно не обращала внимания на соседей. Действуя без «оглядки на окружающих», эта рыба, во всем остальном такая же, как другие, становилась несомненным лидером, поскольку вся стая теперь следовала только за ней (von Holst, 1954).

Обобщая, можно сделать следующий вывод: *неотъемлемым первичным свойством лидера толпы, т.е. неупорядоченного множества унифицированных индивидов, является ослабленное стадное чувство*.

ЛИДЕРСТВО В ИЕРАРХИЧЕСКОМ СООБЩЕСТВЕ

Самым элементарным общественным устройством, в котором индивидуальные

¹ Это не касается своеобразных сообществ муравьев, пчел и термитов, колонии которых представляют собой единый «квазиорганизм». Подобно разным органам организма, слагаемыми этого сообщества являются не унифицированные, а функционально дифференцированные особи, деятельность которых разнонаправленна, но вместе с тем полностью подчинена интересам целого (Уилсон, 2014).

² Стая рыб определяется как временное объединение составляющих ее особей, которые сходно ориентированы и движутся с одинаковой скоростью (Баскин, 2017).

различия приобретают значение и систематизируются, является *иерархия*, т.е. *принципиально новое по сравнению с толпой единство* — «единство в многообразии» (Луман, 2007, с. 44).

В простейшем варианте иерархия представляет собой строго упорядоченную субординационную систему, в которой индивиды ранжированы, а ранги в совокупности образуют пирамиду с единым центром на вершине. Такая четкая организация поддерживается, прежде всего, благодаря разграничению универсальных феноменов доминирования и подчинения (Зорина, Полетаева, Резникова, 1999).

Разделение на доминантных и подчиненных особей не случайно. Оно отражает определенную эволюционную стратегию, поскольку характерно для живых существ разных биологических видов, в том числе и людей, в сообществах которых часто устанавливается произвольно³. Поэтому разумно предположить, что в результате эволюционной значимости строгой иерархической субординации *доопытно* формируются *исходные индивидуальные предпосылки либо к лидерству, либо к подчинению*, складывающиеся в биогенезе. В этой связи обратим внимание на скрытое лидерство, которое (в отличие от актуального, т.е. уже реализованного первенства) предполагает, что субъект несет в себе нечто, увеличивающее его шансы на успешную реализацию роли предводителя в будущем (Гусельцева, Асмолов, 2020).

Частично биологическими истоками предрасположенности к лидерству или же к подчинению являются энергетические особенности организма, обуславливающие

исходную склонность индивида либо к действию, либо к бездействию. Это вполне оправданно, если вспомнить, что роль лидера иерархической системы всегда требует активности, и в первую очередь ментальной, направленной на деятельность в условиях ограниченного времени (Теплов, 1985). В этой связи необходимо подчеркнуть индивидуальные особенности энергетического обеспечения организма в целом и, главным образом, мозга.

Все без исключения организмы — это энергетически открытые системы, существующие только в непрерывном взаимодействии с внешним миром. Принципиально механизмы обеспечения энергией у всех живых существ так же универсальны, как генетический код: в любом организме происходит обмен веществ (метаболизм), когда определенные соединения) поступают в систему извне и после определенных превращений, в конце концов, её покидают. Однако интенсивность метаболизма) и соотношение процессов расходования и потребления энергии индивидуальны. Подтверждением тому служит следующий факт: основной обмен (т.е. обмен веществ и теплоотдачи без проведения какой-либо работы) у разных здоровых испытуемых одинакового телосложения, возраста и веса — разный. В репрезентативной выборке максимум почти вдвое превышает минимум (Фокин, Пономарева, 2003). Активнее, чем другие системы, в поддержании индивидуального энергетического баланса задействован мозг: этот орган при массе всего 2% от массы тела взрослого человека, потребляет 20% его энергии (Там же).

Фокусируясь на энергетике, мы умышленно упрощаем вопрос. Конечно, активность мозга далеко не определяется его ресурсным обеспечением, но большинство ментальных процессов требует снабжения энергией, которая, однако, не безгранична. В самом деле, мозг как часть тела имеет ограниченную мощность

³ Произвольное (т.е. не навязанное кем-либо) формирование иерархий подтверждается фактами их повсеместной самоорганизации: существуют подростковые иерархии, которые могут превращаться в банды или принимать цивилизованную форму, неофициальные иерархии в неволе. Почти во всех официально принятых иерархиях есть неформальные лидеры.

и в этом отношении вполне удовлетворяет закону гомеостаза, т.е. произвольному стремлению к энергетическому оптимуму (Friston, 2010). Представление об энергетически «безупречном образце» сформулировано выдающимся канадским психофизиологом Дональдом Хеббом (Hebb, 1955). Однако *энергетический оптимум — это абстрактный эталон*, а в реальности энергетические возможности каждого организма индивидуальны, поскольку определяются величиной отклонения от идеала в сторону либо заниженных, либо завышенных значений. В первом случае особи любого вида в той или иной степени (в зависимости от величины отклонения) нацелены на сохранение собственного дефицитного энергетического ресурса и потому, как правило, произвольно тяготеют к уже установившимся стандартам. Напротив, особи, конституциональной особенностью которых является избыток энергии, чувствительны к новизне, готовы к действию, в том числе и к риску в обстановке неполной и нечеткой информации (Петровский, 1992; Асмолов, Шехтер, Черноризов, 2023). Такое деление соотносимо с иерархическим ранжированием и дает основание предполагать, что биологическим показателем предрасположенности к лидерству (но ни в коем случае не его гарантией!) является исходная повышенная «энергоёмкость» субъекта. Это оправдано усиленной социальной активностью лидера и необходимостью постоянно «подтверждать» свой статус, отстаивая его в реальных или психологических противостояниях.

В контексте проблемы взаимосвязи «лидер ↔ сообщество» следует подчеркнуть, что *энергетическая мощь ощущается не только самим её носителем, она одновременно воспринимается и его окружением. При этом одно ощущение усиливает другое и только вместе они способны «дать толчок» подлинно неординарной личности* (Weber, 1963).

«Бойцовские» качества требуются лидеру и потому, что иерархия не ригидна,

а всё время находится в состоянии неустойчивого равновесия и зависит от социального опыта, накапливаемого в повторных конфронтациях (Панов, 2014). Такой опыт работает либо на упрочение, либо на изменение положения вожака, поскольку результат предыдущей схватки влияет на исход последующей. Иначе говоря, каждая победа (или поражение) увеличивают вероятность аналогичного результата в будущем. В этой связи особенно показательно симметричное соревнование, т.е. конкурентное противостояние при исходной идентичности соперников во всех отношениях, за исключением используемой ими стратегии борьбы (Докинз, 2011). Начавшись физически «на равных», обучение проходит в повторных столкновениях, каждое из которых завершается победой для одного и поражением для другого. Исходное равенство на этом заканчивается, поскольку предыдущий опыт накладывает отпечаток на результат каждой следующей стычки: для победителя возрастает вероятность победы, а для побежденного — вероятность проигрыша. В итоге формируются «хронические победители» и «хронические побежденные», для каждого из которых результат последующих противостояний становится в значительной степени предсказуемым. Надо иметь в виду, однако, что и «хронические побежденные», и «хронические победители» психологически уязвимы. Но их уязвимость проявляется по-разному. Если у первых развиваются общее угнетение активности и патологически тревожное состояние, то у вторых акт агрессии, в конечном счете, перестает быть инструментом в конкурентной борьбе, становится самоцелью, достижение которой приносит удовольствие (Kudryavtseva, Markel, Orlov, 2015; Fromm, 1973). Из этого следует, что *рисками чреваты не только постоянные поражения, но и постоянные победы*.

В определенной мере спасительным является вмешательство случайности.

Под случайностью, как правило, понимаются непрогнозируемое событие, ломающее сложившиеся стереотипы. Но именно неопределенность результата конкуренции является условием оптимизации и развития системы, поскольку безошибочное воспроизводство прошлого опыта исключает самосовершенствование. Более того, зачастую непредсказуемое поведение является наилучшей стратегией конкуренции.

Таким образом, лидер — это не «сверхчеловек»: он может ошибаться и должен уметь достойно проигрывать.

ЭВОЛЮЦИЯ ЛИДЕРСТВА: ОТ ЕДИНОВЛАСТНОЙ ИЕРАРХИИ — К РАСПРЕДЕЛЕННОМУ ЛИДЕРСТВУ В СЕТЕВЫХ СТРУКТУРАХ

Обычно иерархическое устройство связывают с приоритетом авторитаризма, поскольку, как правило, организация действий группы навязывается «сверху» в интересах высокоранговых индивидов. В этой системе координат понятие «низкий ранг» часто является синонимом жизненного неуспеха.

Однако факты свидетельствуют о том, что дело обстоит сложнее. Вот к какому выводу приходит один из ведущих исследователей поведения животных Евгений Панов: «Поведенческий оппортунизм, лежащий в основе подчинения, может быть весьма выгодной стратегией, обеспечивающей полное преуспевание низкоранговых индивидов, которые “выигрывают” в силу покровительства лидера, гарантированного ресурсного обеспечения и других благ. Предполагается, что именно эти особи (а не высокоранговые члены группы) в наибольшей мере способствуют сохранению однажды установившейся субординации» (2014, с. 34). Эта заинтересованность в подчинении распространяется и на людей. Более того, *стремление к руководству у одних и стремление к подчинению у других*

тесно взаимосвязаны (Жане, 2010). Вот что пишет по этому поводу известный немецкий социолог Норберт Элиас: «Люди (как индивиды), которые достаточно долго жили в зависимости от чужого регулирования, если оно ослабляется (или прекращается) поначалу ощущают себя дезориентированными. Тогда их непроизвольно влечет к тому, чтобы восстановить привычное внешнее принуждение, т.е. более жесткое руководство своей жизнью. Поэтому такого рода режим часто обладает характером, бесконечно продлевающим свое собственное существование» (2001, с. 252). Таким образом, *устойчивость властной иерархии достигается не только (а часто и не столько) за счет того, кто стоит на «верху горы», но и за счет тех социальных пластов, которые входят в «тело этой горы»*. Поэтому утверждение: «В том, что происходит, виновен только лидер, а мы здесь ни при чем» — эволюционно неверно, «точнее, не совсем верно».

Тем не менее стиль взаимодействия лидеров иерархических сообществ и их подчиненных может быть разным. Известный специалист по изучению лидерства Джеймс Бернс сместил фокус исследования лидерства с черт характера великий людей⁴ на *стиль взаимодействия команды и её предводителя* (Burns, 1978). В этой связи он разделяет два типа лидерства.

1. К первому типу относятся лидеры, которые предпочитают работать в рамках уже сложившегося порядка и отслеживать прецедентные изменения условий существования, а не опережать их. Как правило, они делают упор на директивные действия, полностью игнорируя то, что активными элементами сообщества являются индивиды, имеющие собственные взгляды и установки.

2. Принципиально другой тип лидерства характеризуется динамичностью

⁴ Классической работой этого профиля является труд Б.М. Теплова «Ум полководца» (1985).

и ориентирован на развитие как сообщества в целом, так и каждого его члена. При этом важно следующее: условиями для совместного роста являются индивидуальный подход к членам сообщества, выявление разных точек зрения и их согласование.

В связи с проблемой взаимосвязи «лидер ↔ сообщество» правомерен следующий вопрос: в каких именно общественных системах неповторимость каждого члена сообщества становится не только возможной, но и необходимой?

Одной из классификаций социумов является деление на «жесткие» и «мягкие» системы. В основу этого деления положен вид участия индивидов в деятельности общественной системы (Checland, 1995). «Мягкими» названы плюралистичные системы, в которых учитывается, что интересы и ценности индивидов могут различаться, но согласие достижимо за счет компромиссов и выработки решений, приемлемых для всех участников. Другими словами, в данном случае системный подход исходит из того, что картина мира каждого отдельного индивида своеобразна, но вместе с тем ограничена, и согласование возможно тогда, когда каждый (и лидер в первую очередь) способен посмотреть на мир глазами Другого. Поэтому необходимым качеством лидера «мягких» социальных систем является социальный и эмоциональный интеллект (Ушаков, 2009). Эти способности позволяют видеть и уважать Другого, стремиться к взаимопониманию и учиться действовать совместно⁵. Именно отсюда начинается движение иерархий в сторону человекоцентричности.

Рывок в этом направлении связан с качественным переходом от иерархических к сетевым структурам — принципиально новому формату человекоцентричности,

т.е. мобилизации индивидуального разнообразия.

Латентные возможности этого преобразования заложены, как это ни удивительно, уже в жесткой властной иерархии, устроенной по правилу «кто сильнее, тот и прав». Дело в том, что положение индивида даже в этих условиях определяется не только (и не столько) его «боеспособностью», но и отношением к нему со стороны других членов сообщества. И взаимодействия «по горизонтали» — между особями близких рангов — часто оказываются иногда более важными, чем отношения «по вертикали». Более того: «Чем сильнее иерархизация социальной системы, тем отчетливее выступают в ней формы, функцией которых является сохранение латентных альтернатив, “поведенческих отдушин”» (Луман, 2007, с. 448). Действительно, не предусмотренные иерархической субординацией взаимодействия между индивидами дают выход их скрытым возможностям, которые можно рассматривать как преадаптации к будущим непредсказуемым изменениям окружающей среды (Асмолов, Шехтер, Черноризов, 2021). Когда эти изменения наступают, актуальным становится выбор из ассортимента неформальных объединений, которые «обходят» уже сложившуюся вертикальную субординацию и в значительной степени выстраиваются по горизонтали.

Еще большее значение горизонтальные взаимодействия приобретают в «мягкой» иерархии, поскольку одним из её основополагающих принципов является оппонирование: в сложных проблемах можно разобраться, если рассматривать их с разных и часто противоречивых точек зрения при условии, что в процессе принятия решения участвуют все заинтересованные стороны (см., например: Плотинский, 1998). Таким образом, чем выше уровень корпоративной культуры, допускающей столкновение, казалось бы, несовместимых точек зрения сотрудников, тем эффективнее работает

⁵ При этом необходимо учитывать «парадокс толерантности», сформулированный Карлом Поппером: неограниченная толерантность может привести к исчезновению толерантности (Поппер, 1992).

организация в целом (Логан, Кинг, Фишер-Райт, 2021).

Полностью оформленная *сетевая структура* в противоположность иерархической (в любом ее качестве) имеет низкую степень централизации, когда сосуществуют много частных лидеров с ограниченными правами и сферами компетенции. Социолог Мануэль Кастельс определяет социальные сетевые структуры как *децентрализованные комплексы взаимосвязанных узлов с кооперативными связями между ними* (2000). К термину «сеть» близок по значению термин «гетерархия», который означает, что элементы в системе имеют возможность приобрести любой ранг или вовсе не ранжированы (Старк, 2009).

Объемные сети характеризуются тем, что среди нескольких лидеров выделяется один, который становится «центральным лидером», но *только на определенный период времени и в соответствии с определенной целью*. Когда через некоторое время функция приоритетного лидера мирно передается другому, то сетевое устройство сохраняется. Однако *длительная централизация власти в одном из узлов социальной сети создает потенциальную угрозу превращения объемной сетевой структуры в иерархию с несменяемым доминантом на вершине* (Олескин, 2013).

Если сравнивать сетевые структуры с иерархиями, то прежде всего необходимо подчеркнуть следующее. В сетях строго регламентированные взаимодействия доминирования/подчинения оттесняются на задний план равноправными кооперативными отношениями.

В связи с множественностью центров активности встает вопрос об устойчивости сетевых структур. Может показаться, что они проигрывают вертикальной одноцентричной организации, поскольку влияния даже двух центров могут сталкиваться и ослаблять систему в целом. Однако факты говорят о другом. Именно строго иерархичные системы наиболее уязвимы

и часто могут разрушаться при уничтожении единственного центрального звена. В отличие от них *многоцентричные сетевые системы более жизнеспособны благодаря тому, что их активные центры разнообразны, избыточны и подвижны, т.е. способны мигрировать от точки к точке, оставаясь в рамках той же структуры* (Брафман, Бекстрем, 2011). Это делает сеть пластичной, т.е. способной отвечать на изменения ситуации адекватным преобразованием, при этом не утрачивая своего единства.

Более того, самая рафинированная сетевая система (Интернет) — это *информационно открытая и принципиально незавершенная система*, для которой производство новых и непредсказуемых смыслов и форм идентичности является системным качеством, определяющим её стремление к непрерывному развитию (Асмолов, Асмолов, 2019).

Таким образом, сохраняя устойчивость, информационно открытая сетевая структура одновременно готова к будущим качественным трансформациям. Одним из условий этой готовности является распределенное управление сетевых систем, когда «оркестр играет без дирижера». Это значит, что «Согласование действий управляющих органов в сети должно возникать как бы “само собой” в процессе функционирования всех частей этой системы» (Варшавский, Поспелов, 2009, с. 12). Но *хотя сеть, по определению, опирается на принцип распределенного лидерства*, необходимо учитывать, что каждый лидер индивидуален. Одним из проявлений этой индивидуальности является разное «чувство времени»: одни лидеры обращены в прошлое, другие — существуют в ограниченном настоящем, а третьи — смотрят в будущее. Поэтому сетевая структура в целом не синхронизирована по временному ритму и это её качество называется *гетерохронией*. В гетерохронных системах при решении одной и той же задачи *одни члены отстают от среднесистемного ритма, другие примерно*

следуют ему, а третьи опережают этот ритм, «уходя в будущее» (Олескин, 2013). Иначе говоря, в сети всегда присутствуют люди, которые являются генераторами, казалось бы, «безумных» идей, воплощение которых может стать делом будущего.

Необходимо подчеркнуть, что не существует непреодолимой пропасти между социальными системами разного уровня сложности, и сохраняется не только возможность их совершенствования, но и риск регресса к архаичным структурам, нивелирующим значение человекоцентричности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Историко-эволюционная оптика, высвечивающая разные аспекты взаимной трансформации индивидуальных поведенческих моделей лидера и возглавляемого им сообщества в процессе «жизни сообща», позволяет не только увидеть «две стороны луны» нерасторжимой диады «лидер ↔ сообщество» в общем развитии сложных систем, но и наметить перспективы понимания ранее малоизученных системных феноменов, возникающих в жизни этой диады.

Назовем некоторые из них, касающиеся прежде всего динамики информационно закрытых систем. В первую очередь это феномены, приоткрывающие связь проявлений «хронических победителей» с поддерживающим их сообществом. У «хронических победителей» деструктивное агрессивное поведение нередко перерастает из инструментов достижения и удержания власти в социальной системе в такие мотивационные установки, как «власть ради власти» и «агрессия ради агрессии». Истоком долгожительства и силы подобных «хронических победителей», черты поведения которых рельефно описаны Эрихом Фроммом в его классической работе «Анатомия человеческой деструктивности» (1973), оказывается

именно мотивация разных социальных слоев, заинтересованных в сохранении лидера, который обеспечивает им индивидуальную и групповую безопасность. Как это ни парадоксально, но вызывающие удивление феномены «бегство от свободы» и «автоматический конформизм» (Эрих Фромм); «загадочная привлекательность тоталитаризма» (Бруно Беттельгейм); архетип «вручение себя» (Юрий Лотман); «притерпелость социальных масс» (Евгений Ивахненко); «агрессивно-послушное большинство» (Юрий Афанасьев) являются тем системным качеством социального гештальта, который и подпитывает власть «хронических победителей».

Совсем иные феномены возникают, как мы показали выше, в эволюции информационно открытых систем, поддерживающих индивидуальное разнообразие и нацеленных на Развитие. К таким феноменам относится «человекоцентричность» организаций. В человекоцентричных организациях лидер не только считает обязательным участие разных представителей сообщества в принятии решений, но, и это самое главное, поощряет оппонирование в диалогах. Именно такие сообщества в кризисных ситуациях рано или поздно добиваются успеха.

Ярчайшим примером продуктивности человекоцентричного сообщества в истории науки является неофициальная корпорация французских математиков, объединившихся в 1935 г. и выступавших под коллективным псевдонимом «Никола Бурбаки». Целью их совместной работы, в процессе которой допускалась порой беспощадная критика «невзирая на лица»⁶, было написание трудов, отражающих состояние математики того времени. В результате группой Бурбаки была создана почти энциклопедия, без которой математика

⁶ Членами сообщества Бурбаки были такие выдающиеся французские математики, как Жан Дьёдонне и Анри Картан.

XX в. была бы лучше, или хуже, но совсем не той, которой она является сейчас. К такому выводу приходит известный американский математик венгерского происхождения Пол Ричард Халмош.

Другой пример — использование идеологии открытых информационных систем и человекоцентричности при создании искусственного интеллекта. По свидетельству одного из ведущих исследователей в области философии науки В.И. Аршинова, сейчас создаются искусственные нейронные сети, которые выходят за рамки традиционной роли вычислительных машин и становятся активными соучастниками процесса познания, развиваясь благодаря непрерывной обратной связи со своим окружением. Более того, современный искусственный интеллект может иметь разные фокусные точки (или разных внутренних «наблюдателей»), активное участие которых формирует общее «машинное познание». Однако, как отмечает А.Р. Ефимов, возглавляющий управление инноваций ПАО «Сбербанк», искусственный интеллект пока обладает слабыми возможностями для *критического анализа* первичных данных, которые воспринимаются им как безусловная картина реальности, *не подверженная сомнению*. Однако и здесь роль искусственного интеллекта плодотворна: своей категоричностью он провоцирует сомнения у взаимодействующего с ним человека. И, как дальновидно подчеркивал еще И.В. фон Гёте, сомнение в результате столкновения разных (особенно противоположных) точек зрения — это и есть то, что стимулирует поиск принципиально новых решений.

1. *Алексеев В.П.* Человек: эволюция и таксономия. М.: Наука, 1985.
2. *Асмолов А.Г.* Историко-эволюционный подход к пониманию личности: проблемы и перспективы исследования // *Вопр. психол.* 1986. № 1. С. 28–41.
3. *Асмолов Г.А., Асмолов А.Г.* Интернет как генеративное пространство: историко-эволюци-

онная перспектива // *Вопр. психол.* 2019. № 4. С. 3–28.

4. *Асмолов А.Г., Шехтер Е.Д., Черноризов А.М.* Парадокс сосуществования адаптации и преадаптации в историко-эволюционном процессе // *Вопр. психол.* 2021. № 4. С. 1–18.
5. *Асмолов А.Г., Шехтер, Е.Д., Черноризов А.М.* В начале была энергия: являются ли различия двигателем эволюции // *Вопр. психол.* 2023. № 3. С. 1–20.
6. *Алтухов Ю.П.* Генетические процессы в популяциях. М.: ИКЦ «Академкнига», 2003.
7. *Баскин Л.М.* Толпа и стадо. СПб.: Нестор-История, 2017.
8. *Брафман О., Бекстрем Р.* Морская звезда и паук. Неудержимая сила организаций без лидеров. СПб.: BestBusinessBooks, 2011.
9. *Варшавский В.И., Поспелов Д.А.* Оркестр играет без дирижера: Размышления об эволюции некоторых технических систем и управлении ими. М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009.
10. *Гусельцева М.С., Асмолов А.Г.* Скрытое лидерство и разнообразие моделей успеха в современном обществе // *Поволжский педагогический поиск (научный журнал)*. 2020. № 2. С. 14–23.
11. *Докинз Р.* Расширенный фенотип. М.: Астрель: CORPUS, 2011.
12. *Жане П.* Психологическая эволюция личности. М.: Академический Проект, 2010.
13. *Зорина З.А., Полетаева И.И., Резникова Ж.И.* Основы этологии и генетики поведения. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1999.
14. *Ивахненко Е.Н.* Аутопоэзис «эпистемических вещей» как новый горизонт построения социальной теории // *Вестн. РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение»*. 2015. № 5. С. 80–92.
15. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000.
16. *Коротаев А.В.* Социальная эволюция: факторы, закономерности, тенденции. М.: Изд. фирма «Восточная литература» РАН, 2003.
17. *Крамер И., Браун Д.* Как управлять корпоративным племенем. М.: Альпина Паблишер, 2020.
18. *Крылов А.К., Марков А.В., Александров Ю.И.* Единство популяции как способ выживания в нестабильной среде // *Журн. общ. биол.* 2020. Т. 81. № 3. С. 194–207.
19. *Латур Б.* Пересборка социального: введение в акторно-сетевую теорию. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014.
20. *Лебон Г.* Психология народов и масс. М.: Neoclassic, 2019.
21. *Логан, Д., Кинг Д., Фишер-Райт Х.* Лидер и племя. Пять уровней корпоративной культуры. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021.

22. *Лотман Ю.М.* Внутри мыслящих миров. СПб.: Азбука, 2014.
23. *Луман Н.* Социальные системы. СПб.: Наука, 2007.
24. *Майерс Д.* Социальная психология. СПб.: Питер, 2000.
25. *Московичи С.* Век толп. Исторический трактат по психологии масс. М.: Центр психологии и психотерапии, 1996.
26. *Московичи С.* Машина, творящая богов. М.: Центр психологии и психотерапии, 1998.
27. *Олескин А.В.* Сетевые структуры в биосистемах и человеческом обществе. М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2013.
28. *Панов Е.Н.* Эволюция диалога. М.: Языки славянской культуры, 2014.
29. *Петровский В.А.* Психология неадаптивной активности. М.: Горбунок, 1992.
30. *Плотинский Ю.М.* Теоретические и эмпирические модели социальных процессов. М.: Изд. корпорация «Логос», 1998.
31. *Поппер К.* Открытое общество и его враги. М.: Феникс, 1992.
32. *Расницын А.П.* Темпы эволюции и эволюционная теория (гипотеза адаптивного компромисса) // Эволюция и биоэкологические кризисы. М.: Наука, 1987. С. 46–64.
33. *Старк Д.* Гетерархия: организация диссонанса // Эконом. социол. 2009. Т. 10. № 1. С. 57–89.
34. *Теплов Б.М.* Ум полководца // Избр. труды: В 2 т. Т. 1. М.: Педагогика, 1985.
35. *Уилсон У.* Хозяева Земли. Социальное завоевание планеты человечеством. СПб.: Питер, 2014.
36. *Ушаков Д.В.* Социальный и эмоциональный интеллект: надежды, сомнения, перспективы // Социальный и эмоциональный интеллект: От процессов к измерениям / Под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. М.: Ин-т психологии РАН, 2009. С. 11–30.
37. *Фокин В.Ф., Пономарева Н.В.* Энергетическая физиология мозга. М.: Антидор, 2003.
38. *Штомпка П.* Социология социальных изменений. М.: Аспект Пресс, 1996.
39. *Элиас Н.* Общество индивидов. М.: Практика, 2001.
40. *Ясперс К., Бодрийар Ж.* Призрак толпы. М.: Алгоритм, 2007.
41. *Bass B.* Leadership and performance beyond expectations. N.Y.: Free Press, 1985. doi:10.1002/hrm.3930250310
42. *Burns J.* Leadership. N. Y.: Harper & Row, 1978.
43. *Checland P.B.* Models validation in soft systems practice // Systems Res. 1995. V. 12. 1. P. 47–54.
44. *Dyakonova V. et al.* Exercise and brain: Lessons from invertebrate studies / Dyakonova V., Mezheritskiy M., Boguslavsky D., Dyakonova T., Chis-topolsky I., Zakharov I. // Front. Behav. Neurosci. Sec. Learning and Memory. 2022. V. 16. P. 1–7.
45. *Friston K.* The free-energy principle: A unified brain theory? // Nat. Rev. Neurosci. 2010. V. 11. P. 127–138.
46. *Fromm E.* The Anatomy of human destructiveness. N.Y.: Holt Rinehart & Winston, 1973.
47. *Hebb D.L.* Drives and the C.N.S. (conceptual nervous system) // Psychol. Rev. 1955. V. 62. P. 243–254.
48. *Holst E. von.* Relations between the central nervous system and the peripheral organs // Brit. J. Anim. Behav. 1954. V. 2. P. 89–94.
49. *Kroeber A.* The nature of culture. Chicago: University of Chicago Press, 1952.
50. *Kudryavtseva N.N., Markel A.L., Orlov Yu.L.* Aggressive behavior: Genetic and physiological mechanisms // J. Genetics: Applied Res. 2015. V. 5. 4. P. 413–429.
51. *Merton R.K.* The sociology of science. Chicago: University of Chicago Press, 1973.
52. *Spencer H.* On social evolution // Peel J.D. (ed). On Social Evolution: Selected Writings. Chicago: University of Press, 1972.
53. *Weber M.* The sociology of religion. Boston: Houghton, 1963.

References in Russian:

1. *Alekseev V.P.* Chelovek: evolyutsiya i taksonomiya. M.: Nauka, 1985.
2. *Asmolov A.G.* Historical and evolutionary approach to understanding personality: problems and research prospects // Voprosy psikhologii. 1986. N 1. S. 28–41.
3. *Asmolov G.A., Asmolov A.G.* The Internet as a generative space: historical-evolutional perspective // Voprosy psikhologii. 2019. N 4. S. 3–28.
4. *Asmolov A.G., Shekhter E.D., Chernorizov A.M.* The paradox of the adaptation and preadaptation in historical and evolutionary process // Voprosy psikhologii. 2021. N 4. S. 1–18.
5. *Asmolov A.G., Shekhter E.D., Chernorizov A.M.* by the beginning was the energy: Whether the differences are the powerhouse of evolution // Voprosy psikhologii. 2023. N 3. S. 1–20.
6. *Altukhov Yu.P.* Geneticheskie protsessy v populyatsiyakh. M.: IKTS «Akademkniga», 2003.
7. *Baskin L.M.* Tolpa i stado. SPb.: Nestor-Istoriya, 2017.
8. *Brafman O., Bekstrem R.* The Starfish and the Spider: The Unstoppable Power of Leaderless Organizations. SPb.: BestBusinessBooks, 2011.
9. *Varshavskij V.I., Pospelov D.A.* Orkestr igraet bez dirizhera: Razmyshleniya ob evolyutsii nekotorykh

- tekhnicheskikh sistem i upravlenii imi. M.: Knizhnyj dom «LIBROKOM», 2009.
10. *Gusel'tseva M.S., Asmolov A.G.* Skrytoe liderstvo i raznoobrazie modelej uspekha v sovremennom obshchestve // Povolzhskij pedagogicheskij poisk (nauchnyj zhurnal). 2020. N 2. S. 14–23.
 11. *Dawkins R.* The Extended Phenotype. M.: Astrel': CORPUS, 2011.
 12. *Janet P.* Psychological Evolution of the Person. M.: Akademicheskij Proekt, 2010.
 13. *Zorina Z.A., Poletaeva I.I., Reznikova Zh.I.* Osnovy etologii i genetiki povedeniya. M.: Izd-vo Mosk. un-ta, 1999.
 14. *Ivakhnenko E.N.* Autopoezisy «epistemicheskikh veshchej» kak novyj gorizont postroeniya sotsial'noj teorii // Vestn. RGGU. Seriya «Filosofiya. Sotsiologiya. Iskuststvovedenie». 2015. N 5. S. 80–92.
 15. *Castells M.* The Information Age: Economy, Society and Culture M.: GU VSHE, 2000.
 16. *Korotaev A.V.* Sotsial'naya evolyutsiya: faktory, zakonmernosti, tendentsii. M.: Izd. firma «Vostochnaya literatura» RAN, 2003.
 17. *Braun D., Kramer J.* The Corporate Tribe: Organizational Lessons from Anthropology. M.: Al'pina Publisher, 2020.
 18. *Krylov A.K., Markov A.V., Aleksandrov Yu.I.* Edinstvo populyatsii kak sposob vyzhivaniya v nestabil'noj srede // Zhurn. obshch. biol. 2020. T. 81. N 3. S. 194–207.
 19. *Latour B.* Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network Theory. M.: Izd. dom Vyshej shkoly ekonomiki, 2014.
 20. *Le Bon G.* The Psychology of Peoples. M.: Neoclassic, 2019.
 21. *Logan D., King D., Fisher-Rajt Kh.* Lider i plemya. Pyat' urovnej korporativnoj kul'tury. M.: Mann, Ivanov i Ferber, 2021.
 22. *Lotman Yu.M.* Vnutri myslyashchikh mirov. SPb.: Azbuka, 2014.
 23. *Luhmann N.* Social systems. SPb.: Nauka, 2007.
 24. *Myers D.* Social Psychology. SPb.: Piter, 2000.
 25. *Moskovichi S.* The age of Crowds. Historical Treatise on Mass Psychology. M.: Tsentr psikhologii i psikhoterapii, 1996.
 26. *Moskovichi S.* La Machine a Faire des Dieux. M.: Tsentr psikhologii i psikhoterapii, 1998.
 27. *Oleskin A.V.* Setevye struktury v biosistemakh i che-lovecheskom obshchestve. M.: Knizhnyj dom «LIBROKOM», 2013.
 28. *Panov E.N.* Evolyutsiya dialoga. M.: Yazyki slavyanskoy kul'tury, 2014.
 29. *Petrovsky V.A.* Psikhologiya neadaptivnoj aktivnosti. M.: Gorbunok, 1992.
 30. *Plotinsky Yu.M.* Teoreticheskie i empiricheskie modeli sotsial'nykh protsessov. M.: Izd. korporatsiya «Logos», 1998.
 31. *Popper K.* The Open Society and Its Enemies. M.: Feniks, 1992.
 32. *Rasnitsyn A.P.* Tempy evolyutsii i evolyutsionnaya teoriya (gipoteza adaptivnogo kompromissa) // Evolyutsiya i biotsenoticheskie krizisy. M.: Nauka, 1987. S. 46–64.
 33. *Stark D.* Heterarchy: The Organization of Dissonance // Ekonom. sotsiol. 2009. T. 10. N 1. S. 57–89.
 34. *Teplov B.M.* Um polkovodtsa // Izbr. trudy: V 2 t. T. 1. M.: Pedagogika, 1985.
 35. *Wilson E.* The Masters of the Earth. The social conquest of the planet by mankind. SPb.: Piter, 2014.
 36. *Ushakov D.V.* Sotsial'nyj i emotsional'nyj intellekt: nadezhdy, somneniya, perspektivy // Sotsial'nyj i emotsional'nyj intellekt: Ot protsessov k izmereniyam / Pod red. D.V. Lyusina, D.V. Ushakova. M.: In-t psikhologii RAN, 2009. S. 11–30.
 37. *Fokin V.F., Ponomareva N.V.* Energeticheskaya fiziologiya mozga. M.: Antidor, 2003.
 38. *Shtompka P.* The Sociology of Social Change. M.: Aspekt Press, 1996.
 39. *Elias N.* Society of Individuals. M.: Praxis, 2001.
 40. *Jaspers K., Baudrillard J.* The Ghost of the Crowd. M.: Algoritm, 2007.

Поступила в редакцию 18. X 2024 г.