

УДК 316.46

**Бабурова Н.Б.**

Московский государственный областной университет

141014, Московская обл., г. Мытищи, ул. Веры Волошиной, д. 24, Российская Федерация

## ЛИДЕР VS ЖЕРТВА: ФОРМИРОВАНИЕ ВИКТИМНОГО ПОВЕДЕНИЯ У ЛИДЕРА ПОСРЕДСТВОМ ГОНЕНИЙ

### АННОТАЦИЯ

**Цель.** Осветить механизм и причины формирования поведения жертвы у лидера, а также зафиксировать наличие роли жертвы в социальной роли лидера.

**Процедура и методы.** Автором проведён анализ теоретических взглядов на структуру качеств лидера и эксперимент с 30 группами студентов различных специальностей, обучающихся по направлению педагогическое образование в МГОУ, по выявлению стереотипных представлений об идеальном лидере, а также анализ взглядов на формирование поведения жертвы, эксперимент был проведён в 2018–2019 и 2019–2020 учебных годах и содержал вопрос о представлении студентов о характеристиках идеального лидера.

**Результаты.** Проведённый анализ показал, что представления о лидере являются кросс-культурным и кросс-временным явлением. Ситуация, в которой активизируется потребность в лидерстве, связана с кризисом в группе, являющимся необходимым условием для появления гонительских стереотипов, которые могут быть применены против лидера группы, виктимизируя его. Автором представлена трансформация лидерских черт под воздействием изменившихся обстоятельств в модель поведения жертвы. В результате исследования предложена модель формирования виктимного поведения у лидера и обоснована включённость компонента жертвы в социальную роль лидера.

**Теоретическая и практическая значимость.** Обоснование лидера как динамической социальной роли, под воздействием негативных обстоятельств трансформирующаяся в модель поведения жертвы. Возможность использования полученных результатов в курсе «Методика преподавания лидерства».

### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

лидер, лидерские качества, стереотипы гонений, жертва, модель поведения жертвы

### СТРУКТУРА

Введение

О лидерах

О гонениях

О жертве

Заключение

**N. Baburova**

*Moscow Region State University*

*24 ul. Very Voloshinoi, Mytishi 141014, Moscow Region, Russian Federation*

## LEADER VS VICTIM: FORMATION OF VICTIM BEHAVIOR IN THE LEADER THROUGH PERSECUTION

### ABSTRACT

**Aim.** The aim of the study is to describe the mechanism and reasons for developing victim behavior in the leader, as well as the presence of the victim role in the social role of the leader.

**Methodology.** The author analyzes the theoretical views on the leadership qualities structure as well as an analysis of views on the formation of victim behavior and the results of an experiment, which involved 30 groups of students of various specialties studying pedagogics. The purpose of the experiment conducted in 2018-2019 and 2019-2020 academic years, was to identify stereotype ideas about the ideal leader, the students had to describe the characteristics of an ideal leader.

**Results.** The analysis showed that the image of a leader is a cross-cultural and cross-temporal phenomenon. The situation in which the need for leadership is activated is connected with a crisis in the group, which is a necessary condition for the appearance of persecuting stereotypes that can be used against the group leader, victimizing him. The author presents the transformation of leadership traits under the influence of changed circumstances into a model of victim behavior. As a result of the research, a model for the formation of victim behavior in the leader is proposed and the inclusion of the victim component in the social role of the leader is justified.

**Research implications.** The theoretical value of the research is defining the leader as a dynamic social role, which under the influence of negative circumstances transforms into a model of victim behavior. The practical significance of the research is the possibility of using the results in the course "Methods of teaching leadership".

### KEYWORDS

leader, leadership qualities, stereotypes of persecution, victim, victim behavior model

## ВВЕДЕНИЕ

Понятие лидерство исключительно широко употребляется, имеет множество коннотаций, значений, образов, сильно мифологизировано и даже вульгаризировано. Лидером назовут президента и школьного заводилу, менеджера высшего звена и главаря преступной группировки, капитана футбольной команды и главу семьи – образы, стоящие за поименованными ролями, различны, но объединены словом лидер, что позволяет определить

позицию лидера в качестве социального статуса, то есть положения, которое занимает человек в системе социальных связей. Размытость и многоликость понятия лидер сформировали большое количество теорий<sup>1</sup>, призванных объяснить различные аспекты лидерства, начиная от становления лидера до повышения его эффективности.

Современные исследователи приходят к выводу о навыках лидерского поведения и однозначной недостаточности опоры только на качества личности, определяющие способность к лидированию, что делает необходимым освоение знаний и навыков лидирования, которые будут отвечать ожиданиям со стороны группы. Таким образом, лидерство предстает в форме социальной роли. Возможность и необходимость обучения социальной роли лидера, её непостоянству и изменчивости актуализирует исследования не только в контексте становления эффективного лидера, но и в контексте негативного развития роли лидера, на что не нацелены теории эффективности лидерства. Это же формирует и практическую ценность представленного исследования. Основной целью исследования является раскрыть динамичность социальной роли лидера и предпосылки и методы её трансформации в модель поведения жертвы. Для достижения цели необходимо раскрыть стереотипность в ожиданиях со стороны группы по отношению к лидеру, стереотипность характеристик лидера и стереотипность в гонительском поведении группы.

Для раскрытия этой позиции методологической базой будет теория черт (или качеств), которую на различных этапах разрабатывали Э. Богардус, О. Тид, К. Бирд, Р. Стогдилл, Р. Манн, У. Беннис, У. Норман [см.: 1; 6]. Это наиболее старая и отчаянно критикуемая теория, объясняющая лидерство. В данном случае она вызывает наибольший интерес, так как содержит стереотипные представления о сущности и образе лидера, который выступает маркером этой социальной роли для каждого из нас, и позволяет провести сравнение со стереотипом гонений и виктимизации.

## О ЛИДЕРАХ

Интересно, что мы все по какой-то причине точно знаем содержание социальной роли лидера и выдвигаем предельно похожие требования к человеку в этом статусе. Подтвердить это высказывание мне помог эксперимент. Целью эксперимента являлась необходимость выявить представление о характеристиках идеального лидера. Задача эксперимента – подтвердить стереотипность восприятия социальной роли лидера. Метод эксперимента – устный опрос с открытым вопросом.

Эксперимент был проведён с 30 группами студентов выпускных курсов различных специальностей, обучающихся по направлению педагогическое

<sup>1</sup> К основным теориям, объясняющим лидерство, относятся: теория «Великого человека», теория черт (или качеств), поведенческий подход, подход власти и влияния, ситуационная теория, трансформационная и транзакционная оппонирующие теории, харизматическая теория.

образование в МГОУ, в 2018–2019 и 2019–2020 учебных годах в ходе семинаров по дисциплинам «Лидерство» и «Методика преподавания лидерства», общей численностью 600 человек. В ходе эксперимента я прошу своих студентов представить себе образ идеального лидера и описать его характеристики, я не задаю наводящих вопросов и только записываю на доске их предложения. Мои студенты с удивительной настойчивостью предлагают мне один и тот же список черт и качеств своего идеального лидера, хотя, безусловно, есть различия: списки содержали разное количество пунктов и был более подробными или более схематичными. Я называю этот список «Стереотипные представления об образе лидера», который совпадает с позитивными качествами лидера, описанными М. Ван Вюгтом и А. Ахуджа [3, с. 179–213]:

- Честность;
- Щедрость;
- Справедливость;
- Дипломатичность или такт;
- Решительность или уверенность;
- Интеллект или ум;
- Компетентность или профессионализм;
- Видение или целеустремленность;
- Умение убедить, а не заставить;
- Ораторское искусство;
- Харизматичность;
- Внешняя привлекательность;
- Хорошо сложенный, подтянутость;
- Статный или высокий;
- Возраст от 35 до 40;
- Мужчина.

Примерно на середине списка обязательно одна из студенток, пытаюсь образумить прочих, сообщает, что это образ идеального мужа (до мужчины мы ещё обычно не добрались), а не лидера, тут же группа приходит к выводу об отсутствии разницы между ролями. Вопрос о половой принадлежности идеального лидера вызывает дискуссии, кто-то из студенток, заявляет, что это не важно, но сдаётся под натиском прочих – группа решает, что это мужчина. Это короткий список, который предоставляют мне мои студенты.

Более длинный список моих студентов совпадает с другим списком лидерских качеств, который был предложен Р. Стогдиллом [11] в 1948 г.:

- Возраст;
- Господство;
- Рост;
- Инициативность, настойчивость, честолюбие, желание преуспеть;
- Вес;

Телосложение, энергия, здоровье;  
Ответственность;  
Внешний вид;  
Честность и убежденность;  
Беглость речи;  
Уверенность в себе;  
Интеллект;  
Счастье, чувство юмора;  
Академические результаты;  
Эмоциональная стабильность и контроль;  
Квалифицированность, профессиональность;  
Социально-экономическое положение;  
Решительность;  
Социальная активность и мобильность;  
Понимающий (себя, других, широкое окружение);  
Энергия, смелость и предприимчивость;  
Креативность;  
Социальные навыки (коммуникабельность, такт);  
Приспособляемость;  
Популярность, престиж;  
Интроверсия-Экстраверсия;  
Сотрудничество.

Повторение списков моих студентов, Стогдилла, Ван Вюгта указывает на то, что образ идеального лидера для различных групп, народов и времен одинаковый. Предположу, что он не менялся ни одно столетие и вряд ли имеет шансы измениться в ближайшем будущем.

Списки стереотипного представления о лидерских качествах указывают нам ожидания, которые группа предъявляет к социальной роли лидера. Кроме того, группа выбирает лидера из своего состава, того, кто «свой» и похож на каждого члена группы, сохраняет принцип гомогенности группы, но отличается (и это важно). Отличается как раз совпадением своей квалификации с социальной ролью лидера, которая предоставляет ему авторитет среди членов группы. Авторитет лидера создает его позицию «лучший из нас», но ненамного, а иначе он перестает быть «своим». Слишком «лучший» не сможет оправдывать ожидания последователей, так как его интересы могут находиться за пределами интересов членов группы, а его инициативы недоступны для реализации группой [8, с. 78].

Основная функция лидера состоит прежде всего в защите членов группы, защите их прав, возможностей и свобод. Также группа от лидера ожидает разумного управления и обеспечения организации группы, лидер должен обеспечить аккумуляцию и перераспределения ресурсов группы для достижения ею общей цели.

Чаще всего мы стремимся говорить об успехах и победах, эффективности лидера, но возможны и неудачи. Потребность в лидере в группе возникает не спонтанно, а в связи с кризисом. Решение стандартных, рутинных, стереотипных задач группой не нуждается в лидерстве, так как каждый член группы точно знает свою роль в групповой деятельности и выполняет ее в соответствии с ожиданиями членов группы [9, с. 378–380]. Появление же нестандартной задачи, угроза извне или внутри группы становятся кризисной ситуацией, и тогда группа вынуждена искать лидера. Группа быстро объединяется и готова к следованию за лидером и ей необходимо всего только 25 секунд для того, чтобы его определить [3, с. 26]. Но не всегда лидер способен справиться с решением кризиса, и тогда это история не успеха, а поражения.

В. П. Шейнов приводит функции, которые по своей сути скорее являются ликами лидерства, его ситуативно-функциональными особенностями, обусловленными системой факторов конкретного социального взаимодействия. Среди функций он выделяет следующую: «Лидер как “козел отпущения”». Насколько лидер может быть объектом положительных чувств в случае достижения группой поставленных целей, настолько же он может служить мишенью для агрессии со стороны членов группы в случае неудачи. Когда группа находится в состоянии фрустрации, лидер может оказаться, тем замещающим объектом, на которого «все шишки валятся»» [8, с. 81]. В. П. Шейнов также отмечает, что возможны случаи, когда группа разочаровывается в своем выборе лидера, видя, что его истинные цели не совпадают с групповыми, или личностные качества не соответствуют социальной роли лидера.

Группа не готова простить лидеру деспотичность, несоответствие социальной роли личности и опору на доминирование, как биологически обусловленную форму поведения в борьбе за влияние. Применительно к лидерству обсуждается понятие «тёмная триада», включающее нарциссическую самовлюбленность, макиавеллизм и вероломство, психопатическую импульсивность.

Вопрос о нарциссическом лидере осветил М. Маккоби [10]. Он привёл яркие привлекательные стороны нарциссического лидера, которые буквально приковывают к нему последователей: великое видение, основанное не на расчётах или программах, а на собственном представлении о мире, и большое количество последователей, приобретаемых благодаря умению произносить речи, воодушевляющие слушателей. Однако отрицательных сторон нарциссического лидера куда больше: такие люди чувствительны к критике, что приводит к эмоциональной изоляции и резкости в поведении с группой; плохие слушатели, так как не желают слышать критику, им не нужны советники, им нужны те, кто всегда готов с ним согласиться; у них отсутствует эмпатия, они не проявляют сочувствия к членам группы, но в ответ требуют сочувствия к себе; они испытывают отвращение к наставничеству, и не учат никого рядом с ними и не учатся сами у кого-то, предпочитают рисковать;

испытывают интенсивное желание соревноваться, создавая конкурентную среду в группе, но видят врагов даже среди друзей. Сочетание таких личностных свойств делает нарциссического лидера крайне неприятной фигурой во главе группы. И если корпорации ради экономических выгод и создания трендов готовы мириться с нарциссическими лидерами, то небольшие группы – нет.

Второй элемент «темной триады», макиавеллизм, тоже не располагает симпатизировать лидеру с этими качествами, так как они манипулируют группой, достигая собственных интересов и не считаясь с издержками членов группы, высокомерны и порождают недоверие в свой адрес. Третий элемент – психопатия – порождает бесстрашие. Такие лидеры способны оказывать влияние на других даже в опасной для них самих ситуации, но они эгоистичны, интересы других людей для них безразличны, они лишены эмпатии, могут быть безразличными и жестокими. Все три элемента «Тёмной триады» ведут к деспотизму лидера и проявлению доминирования с искажением социальной роли лидера. Группа не готова мириться с таким положением дел и прибегает к следующим мерам давления лидера [3, с. 133–134]:

- сплетни, о жадности, низости, сексуальных извращениях;
- публичные дискуссии, о принятии важных для всей группы решений;
- сатира с острой критикой в адрес лидера, передергивание фактов;
- неповиновение, отказ выполнять приказы, смещение лидеров, изгнание;
- убийство, в иных случаях прямое физическое уничтожение, но может быть и социальная смерть.

## О ГОНЕНИЯХ

Функция лидера «козел отпущения» ведёт к стереотипам групповых гонений, изложенных Р. Жираром [4, с. 28–45]. Сами по себе гонения, по мнению Жирара, являются ответом со стороны общества на переживаемый им кризис. Сам же кризис и есть первый стереотип гонения, который связан с обезличиванием, эгоистичностью, взаимными репрессиями, разобщённостью. Второй стереотип – обвинения в совершении насильственных действий по отношению к самому неприкосновенному: символам власти, беззащитным; совершение религиозных или сексуальных преступлений. Третий стереотип гонений – жертва принадлежит к меньшинству или обладает особыми свойствами или качествами, не принадлежит к социальным слоям, формирующим норму, например, богатый или власть имущий, равно как нищий. Четвёртый стереотип гонения – насилие, которое и является истинной причиной гонений.

Лидер «козёл отпущения» либо не справился с кризисом, либо сформировал его. Кризис как первый стереотип гонения раскрывает возможности для анализа как черт лидера, так и мер давления на него со стороны группы.

Эгоистичность лидера, связанная с кризисом, взаимные обвинения, разобщенность укладываются в описание черт «тёмной триады», каждый элемент которой помечен эгоистичностью, неэмпатичностью, давлением и манипуляциями. Когда-то лидер с этими чертами привлёк группу и выполнял свои функции к удовольствию группы, но удовольствие группы не относится к главным целям таких лидеров, поэтому они, отходя от общегрупповых целей и интересов, медленно формируют кризис. В случае если лидер не справился с решением кризиса, то обвинить его в эгоизме, недостаточном рдении о деле и прочем не составит труда для членов группы, которые ищут выход страху, так как виновный должен быть, а иначе возникнут сомнения в наличие причинно-следственных связей в общественной жизни. Как мера давления на лидера применяются публичные дискуссии и неповиновение.

Второй гонительский стереотип на лидера «козла отпущения» раскрывается через насильственное действие по отношению к власти. Само его прикосновение к власти, использование её, причинение посредством её использования вреда группе является насильственным преступлением, а также одновременно религиозным и сексуальным, поскольку посягает на таинство и священность феноменологической власти, а лидер ассоциируется с отцом или сексуальным партнёром [2, с. 255–291; 7]. Вместо того чтобы осуществлять свои непосредственные функции (защиту, управление, организацию), нарциссический или макиавеллистский лидер, обманом получивший этот статус, подвергает опасности группу, разобщает ее и манипулирует, таким образом, ставя под сомнение целостность группы или даже выживание. В качестве мер давления группа использует сплетни и сатиру, которые могут ужасать своей фантазией.

Третий гонительский стереотип в полном объёме соответствует признакам, по которым группа выбирает лидера: он должен быть членом группы, но особенным (гонительский стереотип заставляет забыть, что он член группы, а инаковость остаётся), лучшим, но не великолепным (останется только великопение, то есть особая отметина, стигмат), должен реализовывать интересы группы, а не собственные и, наконец, он лидер (то есть власть имущий). Таким образом, лидер, приняв эту социальную роль, уже приобретает предрасположенность к одному из гонительских стереотипов вне зависимости от его добросовестности.

Активизация гонительских стереотипов в группе запускает также процесс виктимизации (то есть приобретение человеком физических, психических и социальных черт и признаков, которые, могут сделать его предрасположенным к превращению в жертву [5, с. 13]) лидера, превращение лидера в жертву. Гонения или травля как тип насилия, воздействуя на личность лидера, формируют поведение жертвы. Поведение жертвы также хорошо известно группе, как и лидерские качества, поэтому группа может не только определить стереотип поведения жертвы, но и провоцировать его.



## О ЖЕРТВЕ

Типичная модель поведения жертвы включает по И. Малкиной-Пых [5, с. 124–126]:

- трудность в принятии решений
- стремление опереться на совет
- делают неприятные для них, но необходимые для других вещи
- беспомощность в ответ на критику и неодобрение
- проявление инициативы сопровождается чувством страха
- подавленные эмоции прорываются злостью и агрессивностью
- зависимы от оценки окружающих
- страх одиночества
- отсутствует чувство внутренней значимости.
- отношения «прилипания» к другому
- отсутствие границ
- не умеют переживать свои эмоции
- берут ответственность за чувство, состояние другого человека
- угадывание желаний окружающих и удовлетворение их
- проявление заботы об окружающих, играют роль «мученика»
- установка себя в центр событий с постоянным, непомерным расширением ответственности, когда их трудно в чём-либо убедить, предложить альтернативу
- нечестность
- отсутствие контакта с собственными чувствами.

На первый взгляд лидерские качества и черты совершенно не соотносятся с моделью поведения жертвы. Не стоит забывать, что ни лидерские качества, ни модель поведения жертвы не являются постоянными характеристиками человека. Лидер – социальная роль, которую человек выполняет при необходимости и требовании ситуации, а жертва – это состояние, которое требует терапии, то есть изменения. Следовательно, переход от проявления лидерских черт до формирования позиции жертвы весьма возможен и не так уж удивителен. Также необходимо принять во внимание уязвимость лидеров нарциссического типа, описанного М. Маккоби, так как их негативные особенности делают их уязвимыми для гонений со стороны группы.

Ниже приведена составленная автором на основе результатов эксперимента таблица перехода качеств лидера в характерные особенности поведения жертвы (табл.1), она не является исчерпывающей и представляет собой модель возможных перемен. Она была обсуждена с группами студентов, участвовавших в эксперименте по выявлению стереотипных представлений о качествах и характеристиках идеального лидера. Несоответствия поведения лидера требованиям его социальной роли помогло раскрыть ответные реакции группы на это несоответствие.

Таблица 1 / Table 1

Соответствие качеств лидера и особенностей поведения жертвы /  
Compliance of the qualities of the leader and the characteristics of the victim's  
behavior

Черты лидера	Поведение жертвы
Решительность	Трудность в принятии решений
Господство	Выражено стремление опереться на совет
Инициативность, настойчивость, честолюбие, желание преуспеть	Делают неприятные для них, но необходимые для других вещи
Энергия, смелость и предприимчивость	Беспомощность в ответ на критику и неодобрение.
Социальная активность и мобильность	Проявление любой инициативы сопровождается чувством страха
Эмоциональная стабильность и контроль	Подавленные эмоции прорываются в виде злости и агрессивности
Приспособляемость	Зависимость от оценки окружающих
Интроверсия-Экстраверсия	Страх одиночества
Популярность, престиж	Отсутствует чувство внутренней значимости
Сотрудничество	Отношения «прилипания» к другому
Уверенность в себе	Отсутствие границ
Счастье, чувство юмора	Не умеют переживать свои эмоции
Ответственность	Постоянно, непомерно расширяет ответственность
Честность и убежденность	Нечестность — стремятся создать видимость отсутствия проблем, кризиса
Понимающий (себя, других, широкое окружение)	Отсутствие контакта с собственными чувствами

Разбирая соответствие качеств лидера и особенностей поведения жертвы, отметим, что группа, применяя механизмы, ограничивающие деспотичность, блокирует принятие решение лидером, что провоцирует нерешительность. Стремление группы к совещательным коллективным методам принятия решений вынуждает лидера сменить господство на постоянный поиск опоры и совет, чтобы удержать социальную роль лидера. В этих условиях сотрудничество вынужденно преобразуется в «прилипание» к другому члену группы, оказывающему поддержку лидеру.

Удержание позиций и власти лидером приводит к трансформации ответственности за достижение групповой цели в ответственность за судьбу членов группы, расширяя её Насмешки, сплетни подтачивают уверенность в себе, приводя к стиранию границ между личностью лидера и группой, пре-

ображают инициативность, энергию в необходимость делать неприятные, но должные и необходимые для группы вещи, формируют беспомощность в ответ на критику.

Лидер в попытке предотвратить гонения отходит от принципов честности и лжет группе, стремясь создать видимость отсутствия проблем и кризиса, но это уже не может привести к положительным результатам, и пойманный на лжи лидер подвергается еще большим гонениям. Лидер теряет популярность и престиж, чувство внутренней значимости, становится зависимым от мнения окружающих, скрывает переживаемые эмоции, агрессивно реагирует на вызовы и окончательно закрывается, становясь жертвой группы. Вопрос о дальнейшей судьбе лидера группы остается на решение группы – он может стать как рядовым членом группы, так и быть изгнан из неё.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Стереотипность ожиданий со стороны группы по отношению к характеристикам лидера, подтвержденная в ходе эксперимента, провоцирует также стереотипные, то есть заранее известные всем членам группы элементы гонения, такие как кризис, обвинения, жертва и насилие, что приводит к желаемым особенностям поведения жертвы у лидера, которые тоже заранее известны всем членам группы.

Таким образом, социальная роль лидера, будучи весьма привлекательной и необходимой для группы, содержит в себе элементы деактивации лидера при ошибке выбора со стороны группы. Также в социальной роли лидера выявлены структуры, останавливающие диктатуру и деспотизм в группах посредством формирования поведения жертвы у лидера группы, что раскрывает и подтверждает динамичность и изменчивость социальной роли лидера. Социальная роль лидера группы изначально содержит в себе потенциал жертвы, так как роль лидера выделяет человека из группы, а необходимость защиты группы и наделение его возможностью принимать решения и авторитетом создает предпосылки к стереотипам гонения и дальнейшей виктимизации поведения лидера.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Авдеев П. С. Психология лидерства. От теории к практике. М.: Издательские решения, 2018. 408 с.
2. Бендас Т. В. Психология лидерства : учебник и практикум для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2017. 450 с.
3. Ван Вюгт М., Ахуджа А. Избранные. Эволюционная психология лидерства / пер. с англ. Д. Стороженко. М.: Карьера Пресс, 2012. 304 с.
4. Жирар Р. Козел отпущения / перевод с французского: Г. М. Дашевский. СПб.: Издательство Ивана Лимбаха, 2010. 336 с.
5. Малкина-Пых И. Г. Виктимология. Психология поведения жертвы. СПб.: Питер, 2017. 832 с.

6. Савинова С. Ю., Васильева Е. Н. *Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для академического бакалавриата*. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2019. 280 с. (Бакалавр. Академический курс).
7. Сосланд А. И. Харизматическая личность в психотерапии // *Консультативная психология и психотерапия*. 1997. Т. 5. № 3. URL: <https://psyjournals.ru/mpj/1997/n3/> (дата обращения: 02.04.2020).
8. Шейнов В. П. *Психология лидерства, влияния, власти*. Минск : Харвест, 2008. 656 с.
9. Kerr S., Jermier J. M. Substitute for leadership: their meaning and measurement // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1978. № 23 (3). P. 375–403.
10. Maccoby M. Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons [Электронный ресурс] // *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/2004/01/narcissistic-leaders-the-incredible-pros-the-inevitable-cons> (дата обращения: 03.04.2020).
11. Stogdill R. M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature // *Journal of Psychology*. 1948. № 25. P. 35–71.

## REFERENCES

1. Avdeev P. S. *Psikhologiya liderstva. Ot teorii k praktike* [Leadership psychology. From theory to practice]. Moscow, Izdatel'skie resheniya Publ., 2018. 408 p.
2. Bendas T. V. *Psikhologiya liderstva* [Leadership Psychology]. Moscow, Yurait Publ., 2017. 450 p.
3. Van Vugt M., Ahuja A. Naturally Selected. The Evolutionary Science of Leadership (Russ. ed.: Storozhenko D., transl. Izbrannye. Evolyutsionnaya psikhologiya liderstva. Moscow, Kar'era Press Publ., 2012. 304 p.).
4. Girard R. Le Bouc émissaire (Russ. ed.: Kozel otpushcheniya. St. Petersburg Izdatel'stvo Ivana Limbakha Publ., 2010. 336 p.).
5. Malkina-Pykh I. G. *Viktimologiya. Psikhologiya povedeniya zhertvy* [Victimology. Victim psychology]. St. Petersburg, Piter Publ., 2017. 832 p.
6. Savinova S. Yu., Vasil'eva E. N. *Liderstvo v biznese* [Business Leadership]. Moscow, Yurait Publ., 2019. 280 p.
7. Sosland A. I. [Charismatic personality in psychotherapy]. In: *Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya* [Counseling psychology and psychotherapy], 1997, vol. 5, no. 3. Available at: <https://psyjournals.ru/mpj/1997/n3/> (accessed: 02.04.2020).
8. Sheinov V. P. *Psikhologiya liderstva, vliyaniya, vlasti* [Psychology of leadership, influence, power]. Minsk, Kharvest Publ., 2008. 656 p.
9. Kerr S., Jermier J. M. Substitute for leadership: their meaning and measurement. In: *Organizational Behavior and Human Performance*, 1978, no. 23 (3), pp. 375–403.
10. Maccoby M. Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons. In: *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/2004/01/narcissistic-leaders-the-incredible-pros-the-inevitable-cons> (accessed: 03.04.2020).
11. Stogdill R. M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. In: *Journal of Psychology*, 1948, no. 25, pp. 35–71.

## ДАТА ПУБЛИКАЦИИ

Статья поступила в редакцию: 30.04.2020

Статья размещена на сайте: 08.09.2020

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

*Бабурова Надежда Борисовна* – кандидат политических наук, доцент кафедры истории России средних веков и нового времени Московского государственного областного университета; e-mail: baburova.nadezhda@gmail.com

*Nadezhda B. Baburova* – Cand. Sci. (Political sciences), Assoc. Prof., Department of History of Russia of the Middle ages and Modern times, Moscow Region State University; e-mail: baburova.nadezhda@gmail.com

## ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ / FOR CITATION

Бабурова Н. Б. Лидер vs жертва: формирование виктимного поведения у лидера посредством гонений // Вестник Московского государственного областного университета (электронный журнал). 2020. № 3. URL: [www.evestnik-mgou.ru](http://www.evestnik-mgou.ru).

Baburova N. B. Leader vs victim: formation of victim behavior in the leader through persecution. In: *Bulletin of Moscow Region State University (e-journal)*, 2020, no. 3. Available at: [www.evestnik-mgou.ru](http://www.evestnik-mgou.ru).