

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЛИДЕРСТВА

Рекешева Фариды Марсильевна, кандидат психологических наук, доцент
Астраханский государственный университет
Российская Федерация, 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а

Тема элиты и лидерства постоянно всплывает при обсуждении проблемы психологии управления, особенно когда речь идет о вертикальных схемах общего менеджмента. Для элитологической науки базовые принципы психологии управления представляют область особого профессионального интереса. Осуществление лидерских полномочий и оценка эффективности их деятельности возможна на основе системного анализа, в котором научная база данных психологии управления играет определяющую роль. В настоящей работе автором рассматриваются те теории и подходы психологии управления, которые с предельной точностью характеризуют профессиональную деятельность элиты и их лидеров.

Ключевые слова: менеджмент, психология управление, лидер, элита, эффективность, профессионализм, личность, трудовой коллектив, качество

PSYCHOLOGY OF MANAGEMENT AND THE MODERN PROBLEM OF LEADERSHIP

Rekesheva Farida M., Ph.D. (Psychology), Associate Professor
Astrakhan State University
20a Tatischeva Str., Astrakhan, 414056, Russian Federation

The topic of elite and leadership is constantly emerging when discussing the problem of management psychology, especially when it comes to vertical schemes of general management. For elitological science the basic principles of management psychology represent a field of special professional interest. The exercise of leadership authority and evaluation of the effectiveness of their activities is possible on the basis of a system analysis in which the scientific database of management psychology plays a decisive role. In the present work the author considers those theories and approaches of management psychology that describe the professional activity of the elite and their leaders with the utmost accuracy.

Keywords: management, psychology management, leader, elite, efficiency, professionalism, personality, labor collective, quality

В настоящей работе мы рассмотрим лишь те теории и подходы психологии управления, которые с предельной точностью характеризуют профессиональную деятельность элиты и их лидеров [см.: 1; 8; 9]. Сегодня мы с полным основанием можем сказать, что благодаря таким теоретикам и практикам менеджмента, как Л. Джильбрет, Ф.У. Тейлор, Т. Парсонс, Э. Мэйо, Ч. Барнард, А. Файоль и др. возникла новая отрасль науки – «психология управления» [см.: 10, 12–15, 17]. Уже именно в их трудах по общему менеджменту обнаруживается тема взаимоотношения управления и подчинения, как система профессиональных отношений между элитой и подчиненной ею массой. При этом важнейшей проблемой становится проблема психологии личности, наделенной определенными властными полномочиями. Д. Рен указывал, что «попытка связать требования формальной организации с потребностями социально-личностной системы стала заметной вехой в истории теории управления, которая не утратила своего значения и поныне» [19, p. 267].

Традиционно объект психологии управления определяется система деятельности должностных лиц (профессиональной элиты) и подразделений по реализации поставленных целей, рассматриваемая в контексте отношения управления – согласования – подчинения [16]. Целью психологии управления является анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности с целью повышения эффективности и качества. При этом само понятие «управление» общая теория менеджмента определяет как специфический процесс достижения цели усилиями других людей. Иначе говоря, в процессе управления составляющие деятельности по до-

стижению цели разделяются между ее участниками: цели ставит один человек, а действия и операции, направленные на их достижение, производятся другими людьми. [18] В качестве предмета психологии управления традиционно называются следующие три проблемы человеческих взаимоотношений и взаимодействий: 1) Личность, ее самосовершенствование и саморазвитие в процессе труда; 2) Управленческая деятельность и ее организация с точки зрения психологической эффективности; 3) Групповые процессы в трудовом коллективе, и их регуляция.

В идеале демократически ориентированное социальное управление призвано обеспечить социальную защищенность личности, реализацию ее базовых прав, повышение уровня жизни, необходимого для оптимального саморазвития личности. Лежащий в основе идеологии гражданского общества либерализм предусматривает признание приоритета прав личности в условиях рыночного хозяйства, свободного предпринимательства, политического демократического устройства общества и минимизации регулирующей роли государства.

Основой укрепления любой системы является снижение издержек и рост качества выпускаемой продукции, а отнюдь не с ростом объемов производства. Американский экономист *Питер Фердинанд Друкер (Peter Ferdinand Drucker, 1909–2005)* отмечал, что «В угасающей индустрии менеджмент должен осуществляться прежде всего на основании постоянного, систематического и целенаправленного снижения издержек производства при непрерывном улучшении качества товаров и обслуживания. Другими словами, менеджмент нужно ориентировать на укрепление положения компании в отрасли, а не на рост объемов производства» [3, p. 11].

Проблема управления напрямую связана с необходимостью осуществления властных полномочий. Согласно Р. Дэйту организационная власть определяется не теми, кто отдает приказы, а теми, кто-либо принимает, либо отвергает их. Этим утверждением подвергается сомнению классической модели организационной иерархии. Р. Дэйт пишет: «Суть теории состоит в том, что подчиненный решает для себя, будет ли он исполнять приказ... Начальствующее лицо должно осознавать реальный характер власти и исходить из него. Почему выполняются приказы? Приказ исполняется, если реципиент: (1) понимает смысл приказа, (2) чувствует, что приказ этот не противоречит его личным интересам, (3) чувствует, что он отвечает интересам организации, и (4) обладает физическими и умственными способностями, достаточными для его выполнения. Часто люди выполняют приказы постольку, поскольку они не желают принимать на себя ответственность, связанную с принятием иного решения, предпочитая "делегировать эту ответственность начальству". Хотя многие подчиненные могут выполнять приказы самого разного рода, при выполнении вышеозначенных четырех условий суть приказов остается для них относительно безразличной. Для подчиненных существует определенная зона безразличия. Возможны такие ситуации, когда выполнение определенных приказов подчиненным будет служить интересам неких третьих лиц; в этом случае на исполнителя, который может и не связывать с исполнением приказа личных выгод, может оказываться с их стороны определенное социальное давление. Разумный руководитель не станет отдавать таких приказов, которые могут быть отвергнуты исполнителями» [12, p. 46–47]. Таким образом, психология управления приводит нас к проблеме личности, ее профессиональной компетентности и ответственности.

Роль руководителя (как субъекта элиты и лидера) заключается в его понимании природы управленческих процессов, в качестве знания способов повышения эффективности управления, обладании объективной и актуальной информации и информационных технологий, современных средств коммуникаций необходимые для управления персоналом и т.д. Для всего этого ему необходимо знать психологические особенности функционирования трудового коллектива, принятия управленческих решений в различных условиях и обстоятельствах, работы с людьми [См.: 2]. Изучая специфику функций руководителя, Ч. Барнард отмечал, что «функции руководителя

сводятся к роли обеспечения каналов коммуникации, если та должна затрагивать центральные позиции. Поскольку целью системы коммуникации является координация всех аспектов организации, функции руководителя должны относиться ко всем аспектам активности, существенным для обеспечения ее нормальной работы и существования настолько, насколько это позволяет формальная координация» [10, р. 215]. По его мнению, «руководящая работа не сводится к организации, но является особой работой, заключающейся в обеспечении ее функционирования» [10, р. 215].

С другой стороны, с точки зрения элитологии, для того, чтобы лучше понимать субъекта элиты необходимо при его оценки всегда помнить о существующих шести базовых законах управления и управленческой деятельности: 1) Закон неопределенности отклика; 2) Закон неадекватности взаимного восприятия; 3) Закон неадекватности самооценки; 4) Закон искажения информации; 5) Закон самосохранения; 6) Закон компенсации [6].

Ещё *Фредерик Уинслоу Тейлор* (1856–1915) в своей книге «Менеджмент» или «Управление фабрикой» (1911) указывал на то, что центральным фактором производственного управления стал фактор человеческий: «Не будет стран богатых и бедных – будут страны образованные и невежественные» (под источником знаний он подразумевал, прежде всего, сам менеджмент) [17]. Ф.У. Тейлор полагал, что власть на предприятиях не должна принадлежать его владельцу только на основании права собственности. Управлять должны специально подготовленные люди, которые в нынешней терминологии называются менеджерами. Для капиталистов того времени это было чудовищной ересью. Поэтому Ф.У. Тейлора стали называть «социалистом» и «смутьяном» [17]. Им также были выделены основные принципы управленческого труда: (1) Администрация берет на себя выработку научного фундамента, заменяющего собой старые традиционные и грубо практические методы, для каждого отдельного действия во всех различных разновидностях труда, применяемых в предприятии. (2) Администрация производит на основе научно установленных признаков тщательный отбор рабочих, а затем тренирует, обучает и развивает каждого в отдельности, в то время как в прошлом рабочий сам выбирал себе специальность и тренировался так хорошо, как умел. (3) Администрация осуществляет сердечное сотрудничество с рабочими в направлении достижения соответствия всех отдельных отраслей производства научным принципам, которые были ею ранее выработаны. (4) Устанавливается почти равномерное распределение труда и ответственности между администрацией предприятия и рабочими. Администрация берет на себя все те отрасли труда, для которых она является лучше приспособленной, чем рабочие, тогда как в прошлом почти весь труд целиком и большая часть ответственности были возложены на рабочих [17]. Данная комбинация инициативы рабочих в соединении с новыми типами функций, осуществляемых администрацией предприятия, и делает научную организацию в столь значительной мере превосходящей по производительности все старые системы.

Управление Ф.У. Тейлор рассматривал как профессиональный союз управляющего с управляемыми. «Главнейшей задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого в предприятии работника». [17] Лидерские качества как раз и проявляются в том, чтобы находить нужный и своевременный компромисс в принятии решения по менеджменту.

При всех недостатках его теории дух партнёрства предпринимателя и рабочего, провозглашённый Ф.У. Тейлором, стал основой гуманизации труда. В.И. Ленин назвал систему Ф.У. Тейлора «„научной“ системой выжимания пота», [7, т. 23. с. 18] системой порабощения человека машиной, [7, т. 24. с. 369] которая «...соединяет в себе утонченное зверство буржуазной эксплуатации и ряд богатейших научных завоеваний в деле анализа механических движений при труде, изгнания лишних и неловких движений, выработки правильнейших приёмов работы, введения наилучших

систем учёта и контроля и т.д.» [7, т. 36. с. 189–190]. В то же время Ленин рекомендовал выявить содержащиеся в системе Тейлора рациональные элементы и творчески их использовать в Советской России, соединить их «...с сокращением рабочего времени, с использованием новых приёмов производства и организации труда без всякого вреда для рабочей силы трудящегося населения» [7, т. 36, с. 141].

Французский теоретик и практик менеджмента, основатель административной (классической) школы управления *Анри Файоль* (1841–1925) в своей книге «Общее и промышленное управление» предложил следующую систему принципов управления: 1) *Разделение труда* (перепоручение работникам отдельных операций и, как следствие, повышение производительности труда, ввиду того, что персонал получает возможность сосредоточения своего внимания); 2) *Полномочия и ответственность* (право отдавать приказы должно быть уравновешено ответственностью за их последствия); 3) *Дисциплина* (необходимость соблюдения правил, установленных внутри организации; для поддержания дисциплины необходимо наличие на всех уровнях руководителей, способных применять адекватные санкции к нарушителям порядка); 4) *Единоначалие* (каждый работник отчитывается только перед одним руководителем и только от него получает распоряжения); 5) *Единство действий* (группа работников должна работать только по единому плану, направленному на достижение одной цели); 6) *Подчиненность интересов* (интересы работника или группы работников не должны ставиться выше интересов организации); 7) *Вознаграждение* (наличие справедливых методов стимулирования работников); 8) *Централизация* (естественный порядок в организации, имеющей управляющий центр. Степень централизации зависит от каждого конкретного случая); 9) *Иерархия* (организационная иерархия, которая не должна нарушаться, но которую, по мере возможности, необходимо сократить во избежание вреда); 10) *Порядок* (рабочее место для каждого работника, а также каждый работник на своем рабочем месте); 11) *Справедливость* (уважение и справедливость администрации к подчиненным, сочетание доброты и правосудия); 12) *Стабильность персонала* (текучесть кадров ослабляет организацию и является следствием плохого менеджмента); 13) *Инициатива* (предоставление возможности проявления личной инициативы работникам); 14) *Корпоративный дух* (сплоченность работников, единство силы) [14]. Обращает на себя внимание тот факт, что практически все перечисленные А. Файолю факторы управления в большей мере характеризуют элиту и лидеров, как источник формирования всей этой системы. Управлять по А. Файолю означает: 1) Планировать (*grévoir*); 2) Организовывать (*organiser*); 3) Отдавать распоряжения (*commander*); 4) Координировать (*coordonner*); 5) Контролировать (*contrôler*) [14, p. 11]. Этому же требует от лидеров и их профессиональная компетентность. Во всяком случае, при оценке современных менеджеров VIP-уровня именно эти критерии оказываются базовыми в иерархии их профессиональных ценностей.

Управление есть реализация своих властных полномочий в отведенной лидеру зоне его профессиональной ответственности и компетенции. Ч. Барнард считал, что «Власть – это свойство сообщения (приказа) в формальной организации, благодаря которому оно (сообщение) принимается участником или "членом" организации в качестве руководства к выполнению тех или иных действий в сфере его внутриорганизационных полномочий. Согласно этому определению, власть имеет два аспекта: во-первых, субъективный или личный, выражающийся в согласии подчиняться указаниям; во-вторых, объективный, представляющий собой суть указания, в силу которой с ним соглашаются» [14, p. 163].

Элитологический компонент психологии управления заметен и в работах другого классика менеджмента *Честер Барнард* (Chester Irving Barnard) (1886–1961). Его книга «The Function of the Executive» («Функции руководителя») (1938 г.), посвящена проблемам кооперации человеческой деятельности («Формальная организация – это осознанный, сознательный, целенаправленный вариант человеческой кооперации») [10, p. 5]. Основной мыслью этого труда было улучшение функционирования орга-

низации. Он разработал и три направления возможного улучшения: 1) обеспечение готовности различных функциональных единиц к кооперации; 2) разработка адекватных межведомственных инструкций; 3) всеобъемлющее обучение персонала, обеспечивающее приток руководителей [10, p. 233].

По его мнению, характерными чертами человеческой истории являются «нежелание кооперироваться, неудачная кооперация, плохая организация, беспорядок, дезинтеграция, распад организаций и их реорганизация» [10, p. 5]. Функции руководителя сводятся к тому, чтобы навести порядок и поддерживать его в рабочем состоянии.

Согласно Ч. Барнарду начальным пунктом для анализа организации является личность. «Коммуникативная функция руководителей, помимо прочего, предполагает поддержание неформальной руководящей организации, как существенного средства коммуникации» [10, p. 224]. Личности принимают решение о совместных (кооперативных) действиях в том случае, когда они не могут достигнуть поставленной цели в одиночку. Принимая решение о кооперативной деятельности, они вынужденно принимают и цели группы, которые, разумеется, могут существенно отличаться от их собственных целей. Именно на личность налагаются организационные ограничения, которые могут противоречить ее желаниям. В своем эссе 1940 г. «The Nature of Leadership» («Природа руководства/лидерства») Ч. Барнард замечает, что руководитель «порой должен быть центром коммуникации» [11, p. 86]. Руководитель (лидер) должен уметь давать оценку чужим мнениям и воодушевлять своих сторонников. При этом простой формулы для обеспечения успешного руководства не существует, поскольку оно сильно зависит от данной конкретной личности, подчиненных и внешних условий.

Успех кооперации определяется двумя факторами: 1) её эффективностью и 2) её действенностью. «Эффективность относится к реализации цели кооперативной деятельности, которая носит не личный, а социальный характер. Действенность относится к удовлетворению индивидуальных стремлений и носит выраженный личный характер. Критерий эффективности – достижение общей цели или целей; эффективность может быть измерена. Критерий действенности – желание индивида продолжать участие в кооперативной деятельности». [10, p. 60] «Кооперативная действенность – это равнодействующая действенностей индивидуальных, поскольку сама кооперация порождается стремлением к достижению личных целей... Действенность Кооперативной активности – степень удовлетворения личных мотивов. Единственный детерминант этой функции – сама личность, поскольку ее мотивы индивидуальны» [10, p. 44]. Что касается подготовки руководителей, то они, по его мнению, «являются обладателями не только неких врожденных качеств или достоинств, но и опыта, обусловленного обстоятельствами их жизни, а также работой в данной организации и общением с близкими им по духу людьми. Здесь следовало бы сделать особый акцент не на личностях, а на особенностях организаций» [11, p. 42]. При таком подходе руководитель является скорее «продуктом» организации, в которой он служит, а не «продуктом» врожденных способностей, обучения и опыта (А. Файоль).

Тема эффективности становится одной из центральной в системе оценки качества правящих элитных структур. Эффективность управленческой деятельности прямым образом взаимодействует с тремя параметрами: 1) ощущением вероятности достижения успеха; 2) мотивом поведения как личностного фактора; 3) последствиями успеха или неуспеха в решении управленческих ситуаций. Руководители оцениваются по степени реализации ими своих элитных качеств, по эффективности осуществления ими своих профессиональных полномочий и компетенций. Очевидно, что и сама элитологическая наука должна следовать в русле этих законов, особенно в тех случаях, когда речь касается персоналистических оценок ее качества [5]. Руководители (лидеры) с целью повышения эффективности своей системы должны постоянно обращать внимание на профессиональные качества своего персонала и осуществлять оптимальную кадровую политику.

Список литературы

1. Ашин Г.К. Элитология: история, теория, современность: монография. – М.: МГИМО (У), 2010. – 600 с.
2. Джильбрет (Гильбрет) Л. Психология управления предприятиями: значение психологии для выработки методов наименьших потерь для обучения им и для проведения их в жизнь. – М.: ПГ "Сеятель" Е.В. Высоцкого, 1924. – 238 с.
3. Дракер Питер. Классические работы по менеджменту = Classic Drucker. – М.: «Альпина Бизнес Букс», 2008. – 220с.
4. Друкер П. Практика менеджмента. – М. : Вильямс, 2000. – 400 с.
5. Карабущенко П.Л. Персоналистические критерии измерения современных элит: философские основы элитологической наукометрии // Современная наука и инновации. – № 1 (13). 2016. – С. 118–125.
6. Котлер Ф., Джайн Д.К., Мэйсинси С. Маневры маркетинга. Современные подходы к прибыли, росту и обновлению – М. : Олимп-Бизнес, 2003 – 224с.
7. Ленин В. И. Полное собрание сочинений в 55-ти томах (+ 3 справочных тома), издание 5-е. М.: Издательство Политической литературы. 1967.
8. История отечественной элитологической мысли. Энциклопедический словарь. 2-е издание, исправленное и дополненное / Под ред. проф. А.Ю. Шутова, П.Л. Карабущенко, А.В. Понделкова. Ростов-на-Дону: ЮРИУ РАНХиГС при Президенте РФ, 2016. – 576 с.
9. Элитология культуры: российская культурная элита XX века. Энциклопедический словарь / Под редакцией проф. П.Л. Карабущенко. – Астрахань: Издательский дом «Астраханский университет», 2017. – 412 с.
10. Barnard Ch.I. The Function of the Executive. Harvard University Press, 1938. – 330p.
11. Barnard, C. Organization and Management: Selected Papers, Harvard University Press, Cambridge, Mass. 1948.
12. Daiute, R. Scientific Management: Ideas, Topics and Readings, Holt Reinhart & Winston, New York. 1964.
13. Drucker P. F. The Effective Executive Revised (2002). = Друкер П.Ф. Эффективный руководитель. М.: «Вильямс», 2007. – 224с.
14. Fayol, Henri. Administration industrielle et générale/ Paris. – Dunod et Pinat. – 1917. – 174 p.
15. Gilbreth, Lillian M. As I Remember: An Autobiography by Lillian Gilbreth. – Norcross, Ga.: Engineering and Management Press, 1998. – 249 p.
16. Peter Drucker on the Profession of Management (1998) = О профессиональном менеджменте: о профессии менеджера. – М.: «Вильямс», 2005. – 320с.
17. Taylor Frederick Winslow. The Principles of Scientific Management, F. W. Taylor, Harper & Brothers, New York, 1911.
18. The Daily Drucker: 366 Days of Insight and Motivation for Getting the Right Things Done (2004). = Друкер на каждый день. 366 советов по мотивации и управлению временем. – М.: «Вильямс», 2007. – 416с.
19. Wren, D. The Evolution of Management Thought, Wiley & Sons, Chichester, ch. 14. 1994.

References

1. Ашин Г.К. Элитология: история, теория, современность: монография. – М.: МГИМО (У), 2010. – 600 с.
2. Джильбрет (Гильбрет) Л. Психология управления предприятиями: значение психологии для выработки методов наименьших потерь для обучения им и для проведения их в жизнь. – М.: ПГ "Сеятель" Е.В. Высоцкого, 1924. – 238 с.
3. Дракер Питер. Классические работы по менеджменту = Classic Drucker. – М.: «Альпина Бизнес Букс», 2008. – 220с.
4. Друкер П. Практика менеджмента. – М. : Вильямс, 2000. – 400 с.
5. Карабущенко П. Л. Персоналистические критерии измерения современных элит: философские основы элитологической наукометрии // Современная наука и инновации. – № 1 (13). 2016. – С. 118–125.
6. Котлер Ф., Джайн Д. К., Мэйсинси С. Маневры маркетинга. Современные подходы к прибыли, росту и обновлению – М. : Олимп-Бизнес, 2003 – 224 с.
7. Ленин В. И. Полное собрание сочинений в 55-ти томах (+ 3 справочных тома), издание 5-е. М.: Издательство Политической литературы. 1967.

8. История отечественной элитологической мысли. Энциклопедический словарь. 2-е издание, исправленное и дополненное / Под ред. проф. А.Ю. Шутова, П.Л. Карабущенко, А.В. Понделкова. Ростов-на-Дону: Издательство ЮРИУ РАНХиГС при Президенте РФ, 2016. – 576с.
9. Элитология культуры: российская культурная элита XX века. Энциклопедический словарь / Под редакцией проф. П.Л. Карабущенко. – Астрахань: Издательский дом «Астраханский университет», 2017. – 412 с.
10. Barnard Ch.I. The Function of the Executive. Harvard University Press, 1938. – 330p.
11. Barnard, C. Organization and Management: Selected Papers, Harvard University Press, Cambridge, Mass. 1948.
12. Daiute, R. Scientific Management: Ideas, Topics and Readings, Holt Reinhart & Winston, New York. 1964.
13. Drucker P. F. The Effective Executive Revised (2002). = Друкер П.Ф. Эффективный руководитель. М.: «Вильямс», 2007. – 224с.
14. Fayol, Henri. Administration industrielle et générale/ Paris. – Dunod et Pinat. – 1917. – 174 p.
15. Gilbreth, Lillian M. As I Remember: An Autobiography by Lillian Gilbreth. – Norcross, Ga.: Engineering and Management Press, 1998. – 249 p.
16. Peter Drucker on the Profession of Management (1998) = О профессиональном менеджменте: о профессии менеджера. – М.: «Вильямс», 2005. – 320с.
17. Taylor Frederick Winslow. The Principles of Scientific Management, F. W. Taylor, Harper & Brothers, New York, 1911.
18. The Daily Drucker: 366 Days of Insight and Motivation for Getting the Right Things Done (2004). = Друкер на каждый день. 366 советов по мотивации и управлению временем. – М.: «Вильямс», 2007. – 416с.
19. Wren, D. The Evolution of Management Thought, Wiley & Sons, Chichester, ch. 14. 1994.

ВНЕШНЯЯ ПОЛИТИКА РОССИИ ПРИ АЛЕКСАНДРЕ III (О РОЛИ ВЫДАЮЩЕЙСЯ ЛИЧНОСТИ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ ИСТОРИИ)

Молчанова Виолетта Владимировна, магистрант
Астраханский государственный университет
Российская Федерация, 414000, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а
E-mail: violetta-molchanova@rambler.ru

В данной статье будет рассмотрено как убеждения, симпатии, личные мотивы влияли на выстраивание международных отношений России с иностранными державами. Современная историография трактует личность данного самодержца как последнюю сильную политическую силу на российском престоле. От воли и личного понимания монарха зависело, скрепят ли государства свои отношения мирным договором, союзом, либо будут соперниками, старающимися всеми силами ослабить друг друга, выставить государством-агрессором или вывести их потенциальных союзников из игры; будут ли всячески избегать различных конфликтов, сохраняя при этом достоинство, будь то вооружённый конфликт или дипломатические препирательства. Так, как это делал император Александр III, которого прозвали Миротворцем.

Ключевые слова: внешняя политика, Российская империя, элита, геополитика, роль личность в истории, «Большая игра», конфликт, война и мир

FOREIGN POLICY OF RUSSIA AT ALEXANDER III (ON THE ROLE OF THE OUTSTANDING PERSON IN POLITICAL HISTORY)

Molchanova Violetta V., graduate student
Astrakhan State University
20a Tatischeva Str., Astrakhan, 414056 Russian Federation
E-mail: violetta-molchanova@rambler.ru

This article will consider how beliefs, sympathies, personal motives influenced the building of international relations between Russia and foreign powers. Modern historiography interprets the personality of this autocrat as the last strong political force on the Russian throne. From the will and