
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ МОЛОДЕЖНЫХ ДВИЖЕНИЙ: ПОТЕНЦИАЛ КЛАССИЧЕСКИХ ТЕОРИЙ ЛИДЕРСТВА

Н.В. Андриевская

Кафедра социологии
Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, 10/2, Москва, Россия, 117198

Статья посвящена изучению молодежных общественно-политических движений в контексте теорий лидерства. Автор рассматривает эволюцию теорий лидерства и анализирует деятельность лидеров двух молодежных организаций в контексте этих теорий. Для анализа успешности лидерства автор выясняет, какими качествами должен обладать идеальный лидер молодежной организации, к какому типу лидера он относится, а затем рассматривает, насколько каждый из рассматриваемых кандидатов приблизился к этой идеальной модели.

Ключевые слова: молодежные общественно-политические движения, лидерство, теории лидерства, идеальная модель.

В молодежных движениях неоспорима ключевая роль официального или неофициального лидера, который не только задает тон и ритм всему движению, отвечает за коммуникацию между его рядовыми членами, руководством, организаторами и внешней средой, но и несет ответственность за успешное функционирование своей организации.

Трактовки феномена и понятия лидерства широко представлены в социологии. Обозначим некоторые принципиальные моменты и общие подходы к изучению лидерства, выделенные Д.В. Ольшанским [8]. *Теории героев и теории черт* были исторически первыми и до конца XIX в. носили в основном описательный характер. Так, мыслители древности полагали, что существует набор определенных черт, который и делает человека героем. Теория черт акцентирует свое внимание на свойствах, которыми должен обладать лидер. Так, Л. Бернард, В. Бинхам, О. Тэд, С. Килбоурн и др. считали, что человек становится лидером, если обладает определенными психологическими качествами, прежде всего врожденными. Представители этого направления выделяли разные группы необходимых лидеру черт: способности умственные и вербальные, достижения (образование, физическое развитие), ответственность (инициатива, упорство и т.д.), участие (активность, кооперация), статус (социально-экономическое положение, популярность), ситуативные черты и т.д. В 1940 г. К. Бэрд составил список из 79 черт, упоминаемых исследователями как «лидерские», который возглавили инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм, уверенность и дружелюбие (Р. Стогдилл добавил сюда бдительность, популярность и красноречие).

Позже Бэрд и Стогдилл провели сравнение многочисленных списков лидерских качеств и пришли к выводу об отсутствии серьезных научных оснований считать, что лидерами становятся люди, обладающие какими-то особенными чертами характера или специфическим набором этих черт. Комплексное исследование лидерского поведения, проведенное по заказу Госдепартамента США в 1979 г.,

показало, что наиболее важные черты современного политического лидера — организаторские навыки, избегание бюрократизма, терпимость к фрустрации, прямота суждений, способность выслушать чужое мнение, энергичность, ресурс роста и юмор (интеллектуальные способности до сих пор не считаются обязательными для лидера).

Следует отметить вклад М. Вебера в разработку теории черт, который утверждал, что для политика три качества являются решающими: страсть, чувство ответственности и глазомер [1].

Теории среды рассматривают лидерство как функцию окружения, т.е. времени, места и обстоятельств, акцентируя роль индивидуальных различий людей и требований внешней среды. Так, согласно Е. Богардусу, тип лидерства в группе прежде всего зависит от природы группы и проблем, которые ей предстоит решать. В. Хоккинг считал, что лидерство — функция группы, которая передается лидеру только в том случае, если группа решает следовать выдвинутой им программе. Две базовые гипотезы данного подхода выдвинул Х. Персон: 1) каждая ситуация определяет как качества лидера, так и самого лидера; 2) качества индивида, которые определяются ситуацией как лидерские, — результат предыдущих лидерских ситуаций.

Личностно-ситуационные теории воплотили в себя идеи двух предыдущих подходов: они рассматривают одновременно и условия, в которых лидерство осуществляется, и психологические черты самого лидера. Так, Р. Стогдилл и С. Шартл предложили описывать лидерство через понятия «статус», «взаимодействие», «сознание» и «поведение» индивидов по отношению к другим членам организованной группы, т.е. лидерство здесь рассматривается в контексте отношений людей, а не как характеристика изолированного индивида. Х. Герт и С. Миллз подчеркивали важность мотивов лидера и таких его особенностей, как имидж, установки последователей, институциональный контекст и ситуации.

Теории взаимодействия-ожидания, представленные в работах Дж. Хоманса и Дж. Хемфилда, называют в лидерстве главными три переменные: действие, взаимодействие и настроения. Например, усиление взаимной симпатии влияет на рост взаимодействия и участия в совместной деятельности (т.е. лидер — инициатор взаимодействия). Согласно модели целевого поведения М. Эванса [10], степень заинтересованности лидера определяет осознание последователями будущего поощрения, а степень инициирования структуры лидером — осознание подчиненными, какое именно поведение будет поощрено. Близкая данной модели мотивационная теория Р. Хау и Б. Басе трактует лидерство как попытку изменить поведение членов группы через изменение их мотивации.

Сторонники *гуманистических теорий* рассматривают человека как мотивированное существо, а организацию — как всегда структурированную и контролируемую целостность. Функция лидера здесь состоит в следующем: организовать процесс так, чтобы люди могли реализовать свой мотивационный потенциал и удовлетворить нужды, одновременно помогая достичь целей организации. Д. Мак-Грегор предложил две теории организующего лидерства [11]: теория Х основана на предположении, что индивиды пассивны, противостоят нуждам ор-

ганизации, их необходимо направлять и «мотивировать». Теория У, наоборот, утверждает, что люди обладают мотивацией и стремятся к ответственности, поэтому необходимо так их организовывать и направлять, чтобы они одновременно реализовывали и свои цели, и цели организации. Р. Ликерт полагал, что лидерство — процесс относительный, и лидер должен принимать во внимание ожидания, ценности, межличностные навыки подчиненных; помогать им понять, что организационный процесс направлен на их пользу, так как обеспечивает им свободу для ответственного и инициативного принятия решений. Иными словами, гуманистический подход опирается на анализ личностно-психологических корней феномена лидерства

Теории обмена представлены работами Дж. Хоманса, Дж. Марча, Х. Саймона, Х. Келли и др. и основаны на убеждении, что общественные отношения — это обмен, во время которого члены группы вносят реальный производительный и психологический вклад, взамен получая психологический «доход» и считая такой обмен выгодным. Так, Т. Джакобс считал, что лидером становится человек, которому группа предоставляет этот статус и свое уважение в обмен на его способности в достижении целей группы.

Мотивационные теории лидерства подчеркивают главенствующую роль мотивов в функционировании организации. Согласно Дж. Аткинсону, в организации сосуществуют мотивация успеха и мотивация избегания неудачи: субъективные ожидания индивида влияют на степень его удовлетворения в случае успеха и степень недовольства в случае неудачи. Следовательно, для лидерства важны мотивы людей и возможности их реализации. А. Маслоу в теории иерархических потребностей [6] утверждал, что корни лидерства — в трансформации человеческих желаний в потребности, социальные стремления, коллективные ожидания и политические требования, т.е. в мотивы, зависящие от среды. Неудовлетворение потребностей приводит к фрустрации, поэтому задача лидера — предотвращение апатии, неврозов и других форм «общественных расстройств» через социально-продуктивную трансформацию потребностей. Сам лидер, по Маслоу, обладает двумя базовыми типами потребностей: 1) в силе, достижениях, автономности и свободе; 2) в доминировании, репутации, престиже, успехе и статусе.

Большинство исследователей полагает, что основным властным мотивом является стремление удовлетворить одну потребность — в доминировании, однако есть и иная точка зрения. Например, Д. Бернс считает, что главный элемент политических амбиций — потребность в уважении (и одновременно в высокой самооценке и оценке других), причем это не какая-то патология, а повышенная потребность в самоактуализации (кто стремится к самоактуализации, тот и есть потенциальный лидер).

Учитывая многообразие подходов к определению лидерства, можно понять причины вариативности оснований типологизации лидеров. Остановимся на тех нескольких типологиях, которые кажутся оптимальными для эмпирического анализа деятельности современных молодежных движений политической направленности. Сразу отметим, что довольно часто в научной и публицистической литературе используется упрощенная типология, основанная на дихотомии (противо-

поставлении) двух типов лидеров: «львы» и «лисы» (Н. Макиавелли), «реальные» лидеры и менеджеры (Р. Такер), «преобразователи» и «дельцы» (Дж. Мак-Грегор, Д. Бернс) и др. Дихотомический подход в этом смысле традиционен, хотя большинство исследователей признает, что действительность гораздо сложнее.

Вариант типов лидерства, предложенный М. Вебером, базируется на идеальных типах господства [9]. В качестве основания типологии Вебер использовал понятие авторитета, поэтому трем типам лидерства — традиционному, харизматическому и рационально-легальному — соответствуют три идеальных типа легитимности политической власти.

Польский политолог Е. Вятр по отношению к идеологии выделяет два типа лидеров — идеолога и прагматика [3]: первый верен идеологии движения даже при угрозе потери власти и влияния; второй способен отказаться от идеологических принципов ради сохранения власти. По отношению к сторонникам движения лидер-харизматик формирует волю других, лидер-представитель выражает волю тех, кто за ним стоит. По отношению к противникам движения лидер-соглашатель, насколько это возможно, стремится к смягчению конфликта, нахождению компромисса, а лидер-фанатик пытается максимально обострить конфликт и уничтожить противника любой ценой. В зависимости от того, насколько политик способен пересматривать ранее сформулированные суждения, учитывать чужие мнения, воспринимать критику в свой адрес, Вятр выделяет два типа — открытого лидера и лидера-догматика.

По сути, независимо от оснований типологий лидерства все авторы говорят об одних и тех же базовых и общезначимых функциях лидера: интегративной (лидер объединяет и согласует интересы социальных групп); ориентационной (обеспечивает выработку политического курса, который отражает тенденции прогресса и потребности населения); инструментальной (определяет способы и методы решения поставленных перед обществом задач); мобилизационной (формирует и инициирует стимулы необходимых изменений в обществе); коммуникативной (создает и поддерживает тесные контакты с общественностью, разными организациями, группами и слоями, придавая устойчивость различным формам политической самоорганизации); функции гаранта справедливости, законности и порядка (защищает от произвола бюрократии, беззакония, нарушения прав и свобод личности).

Возьмем за основу эмпирического анализа типологию лидерства, предложенную М. Вебером, которая может быть использована для изучения жизненного цикла российских молодежных движений политической направленности. Итак, чтобы движение четко и ясно заявило о себе, идеальный лидер, особенно на первых стадиях жизненного цикла движения — «младенчества» и «юности», по Адизесу, — должен быть харизматическим. Ни традиционный лидер, ни лидер-бюрократ не подходят для того, чтобы стать во главе политического движения молодых людей: традиционный лидер может навредить организации на любом этапе ее становления (если выбран по соображениям родства и преемственности, а не по управленческим качествам); бюрократ в веберевском понимании может стать лидером после стадии «юности», успешно провести организацию через стадию «расцвета» и вовремя заметить, что пора разрабатывать новую деятельностьную модель, чтобы

организация не скатилась в стадию бюрократизации, а начала новый виток жизненного цикла.

Рассмотрим в качестве примера молодежные движения «Оборона» и «Наши». Оппозиционное движение «Оборона» было основано 12 марта 2005 г. «для смены властной элиты через „бархатную“ революцию». Официальная численность движения составляла порядка 2500 человек. Первый лидер — Илья Яшин, второй (после ухода Яшина) — Олег Козловский. «Оборона» с момента своего создания начинает вести активную общественную деятельность (проводились различные акции), старается попасть на страницы СМИ и высказать свое мнение по любым поводам. Больше всего движение «прославилось» своими акциями в поддержку М. Ходорковского, президента Грузии М. Саакашвили и журналиста А. Минкина (предположил, что было бы неплохо, если бы Германия завоевала СССР в 1941 г.). Тем не менее движение не завоевало особой известности — о нем знала в основном политизированная, оппозиционно настроенная часть населения (весьма незначительная), возлагавшая на него надежды как на рупор политически активной оппозиционной молодежи.

Молодежное антифашистское движение «Наши» было создано примерно в то же время (26—27 февраля 2005 г. появилась московская ячейка), чтобы «предотвратить „оранжевую революцию“ в России». Лидером этого откровенно прокремлевского движения первоначально являлся Василий Якеменко, которого сменил в 2007 г. Никита Боровиков. Движение прославилось масштабными акциями, и уже на второй год жизни стало настолько известным, что о нем упоминали не только в связи с какой-то крупной акцией, но и писали аналитические статьи или комментарии.

Хотя лидеры рассматриваемых движений были назначены и сами они были созданы скорее искусственно, чем стихийно, нельзя отрицать тот факт, что в обоих случаях речь шла именно о движениях, а не об организациях. Несмотря на то, что в движениях присутствуют некоторые признаки бюрократического устройства (назначенное руководство, контроль действий участников, определенная иерархия и возможности карьерного продвижения), в целом это еще не продуманная системная, организационная целостность: вступление и выход из движения происходят на добровольной неформализованной основе; нормы поведения, некая корпоративная культура присутствует, но в основном участники движения (не получающие за свою активность материального вознаграждения) объединены эмоционально, вокруг лидера и идеи.

Яшин и Якеменко были назначены руководителями движений, но стали именно лидерами [7]: в отличие от руководства, их власть носила скорее неформальный характер — их функции нигде не были прописаны, распоряжения не оформлялись в приказы; сфера влияния распространялась на физическое и ментальное пространство, т.е. если человек не считал себя членом движения, то влияние лидера на него не распространялось (тогда как в случае руководства можно быть нелояльным, но выполнять распоряжения своего формального начальника). Таким образом, Яшин и Якеменко были именно лидерами, как себя и позиционировали.

Молодое, пассионарное (особенно оппозиционное, революционно настроенное) движение должен возглавлять веберовский харизматический лидер. Именно образ такого лидера — непоколебимо верящего в правоту идеи, неотступно преследующего цели, которые разделяются, как и его идеалы, всеми вокруг, — должен был сплотить вокруг себя молодых людей, которые пойдут за ним отстаивать идеалы демократии, гражданского общества, права и свободы (идеалы обоих движений были схожи, отличались только цели и видение текущей обстановки в стране и власти).

Рассмотрим более детально, насколько каждый из лидеров в принципе соответствует предложенному Вебером типу харизматика. Яшин скорее не соответствует — он не может считаться лидером, способным воплотить в своей личности и деятельности идеалы оппозиционно настроенной молодежи, и нормы поведения, среди которых, если следовать официальным программным документам «Обороны», внутри движения нет места склокам, борьбе за деньги и власть (харизматическому лидеру не надо бороться за власть — в глазах окружающих он и так самый достойный, если не единственно возможный), нет места пьяным дебошам (описание их периодически всплывало в СМИ в связи с движением), но самое главное — не может быть шатания идей, нелогичных и противоречащих друг другу поступков. Однако в СМИ образ лидера «Обороны» Ильи Яшина оказывается именно таковым:

«Илья небесталанный человек. Но у него та же беда: неумение быть самостоятельным, гнет старших партийцев, а также откровенный юношеский вождизм, и, что самое смешное, абсолютное отсутствие логики. Он мыслит и говорит лозунгами, но молодые люди, слава Богу, сейчас не так тупы, чтобы купиться на это, поэтому риторика типа «тетя Циля за демократию», или, как сказал Яшин, «ничего не хочу, демократии дайте», не будет иметь успеха» (Студенческая правда. «Новое хобби политиков-пенсионеров». 17.05.2005);

«Яшин был всего лишь одним из координаторов организации, но везде и всюду выступал как лидер не только «Обороны», но и молодежного «Яблока», откуда он, кстати, ушел в момент создания «Обороны» (Правда. «Секс, ложь и демократия». 17.01.2006);

«Одни говорили о том, что только благодаря Илье Яшину „Оборона“ до сих пор жива и вообще Илье неплохо было бы поставить памятник при жизни. Другие, наоборот, доказывали, что Яшин нарушил законы организации, самовольно взяв на себя право выступать в качестве лидера организации. И если уж он так радеет за демократию, то никто ему не запрещает вносить посильный вклад на правах рядового члена» (Правда. «Конец операции „Оборона“». 14.02.2006);

«После того как Илья Яшин решил завести себе пресс-секретаря — девушку, чьи женские достоинства оценила вся мужская часть организации, терпение у многих лопнуло. Масла в огонь подлил один из будущих «рenegатов» Олег Козловский, выступивший с резкой критикой текущей ситуации, заключающейся в отсутствии внятной стратегии, идеологии и демократии в организации. Итог: Яшин не вошел в Координационный совет, а быть рядовым членом для него оказалось ниже собственного достоинства» (Правда. «Секс, ложь и демократия». 17.01.2006).

В целом, Яшин — личность противоречивая: образ его далек от идеального либерального лидера, да и нет в нем притягательного юношеского максимализ-

ма, на чем задоре можно было бы вершить революции. По Веберу, харизматический лидер должен восприниматься своими последователями как исключительно одаренный человек, обладающий особыми качествами. Анализируя сложившийся в СМИ и в глазах молодых оппозиционеров образ Ильи Яшина, можно сказать, что даже своими последователями он не воспринимался однозначно как одаренный человек. Были участники движения, которые не считали его достойным им руководить, что в итоге и привело к его уходу из движения. В то же время Василий Якеменко признавался большинством не только членом движения «Наши», но и экспертами, журналистами и даже теми, кто в целом высказывался отрицательно о движении, как, безусловно, талантливый организатор, руководитель, вдохновитель и идеолог молодежного движения.

По мнению Вебера, харизматическое господство предполагает эмоциональный союз, никакого «набора на должности», никакого карьерного роста, т.е. все в движении должно происходить в соответствии с интуицией вождя — он смещает или назначает своих сторонников на те позиции, которые ему кажутся наиболее подходящими. Здесь все более или менее так и обстоит в обоих движениях, только у Якеменко было больше реальной власти, чем у Яшина, поэтому он мог влиять на продвижения вверх внутри своего движения, в то время как Яшин скорее ограничивался эмоциональной близостью с соратниками, тем более что «Оборона» позиционировала себя как безлидерное движение.

В обоих движениях (и даже вне них) существовали группы людей (в случае «Обороны» это чаще всего молодые люди, сами активно в политике не участвующие, но интересующиеся и сочувствующие оппозиционным идеям; у «Наших» это люди более взрослого возраста, симпатизирующие власти), считавшие их лидеров достойными выразителями своих мировоззренческих позиций, разделявшие их убеждения и наделявшие их качествами, присущими харизматическим лидерам. Но, несмотря на это, Яшин и Якеменко не могут претендовать на соответствие образу идеального харизматического лидера, хотя Якеменко ближе к нему, чем Яшин. Якеменко, хотя у него присутствуют многие характеристики харизматического лидера, обладает и чертами рационально-легально лидера в типологии Вебера: большинство членов движения и экспертов верили в деловую компетентность Якеменко; структура движения изначально была более формализована и продумана; его кандидатура не была выбрана посредством голосования и не была четко закреплена нормативно-правовыми актами, поэтому о полном соответствии рационально-легально лидерству речи также не идет. Однако это помогало ему справляться с некоторыми лидерскими функциями (особенно с инструментальной и мобилизационной). Также у лидерства Якеменко есть характеристики лидера-представителя в типологии Е. Вятра, т.е. лидера, который выражает интересы и волю тех, кто за ним стоит.

Илья Яшин мог бы стать харизматическим лидером, если бы не все его ошибки, — руководство молодежной оппозицией больше всего располагает именно к такому типу лидерства (под иные типологические версии Яшин не подходит вообще, поскольку не обладает ни преемственной властью и опорой на механизм традиций, ни легитимной властью, основанной на рациональном выборе в ре-

зультате голосования). Лидером-идеологом, по Вятру, он не может быть потому, что таковой остается верен идеологии своего движения даже при угрозе потери власти и влияния — Яшин же ушел из движения, как только потерял власть; а лидер-представитель должен выражать волю тех, кто за ним стоит, но Яшин не смог даже сформировать у общественности четкий образ того, за что он борется.

Другая модель, посредством которой можно дополнить изучение молодежных политических движений, — теория циркуляции элит В. Парето [4]. Стабильная политическая система характеризуется преобладанием элиты «львов», а неустойчивая требует «лис» — прагматически мыслящих энергичных новаторов и комбинаторов. Постоянная смена одной элиты другой — результат того, что каждый тип элиты обладает определенными преимуществами, которые с течением времени перестают соответствовать потребностям социальной системы. Если в обществе преобладает элита «львов-ретроградов», оно застойно; если преобладает элита «лис», общество динамично. Механизм социального равновесия функционирует нормально, если обеспечен пропорциональный приток в элиту людей первой и второй ориентаций, а прекращение циркуляции приводит к вырождению правящей элиты, революционной ломке системы и выделению новой элиты с преобладанием «лис», которые со временем перерождаются во «львов» — сторонников жесткого давления и деспотизма.

На примере движений «Оборона» и «Наши» хорошо видно, что Яшин практически сразу монополизировал все лидерские функции (сыграв как лидер-«лев» в терминологии Парето), тогда как в «Наших» комиссары могли назначаться из рядовых членов (наиболее инициативных и деятельных «лис»), но лидерская позиция Якеменко была не выборной, а назначаемой. И со временем, когда в каждом направлении деятельности «Наших» появилось свое руководство, структура более или менее законсервировалась, никаких заметных ротаций, горизонтальных или вертикальных передвижений не наблюдалось (произошло описанное Парето перерождение «лис» во «львов», не желающих никому уступать своих властных полномочий и потому законсервировавших те «лифты», которые позволили им подняться на вершины властной иерархии).

Таким образом, вполне успешное выполнение своих лидерских функций Василием Якеменко быстро привело движение к расцвету и создало практически верный образ движения в общественном мнении и СМИ. Илья Яшин же, напротив, лишь самопозиционировал себя как лидера в глазах общественности посредством вождизма, активной деятельности и выступлений от имени движения, но собственно лидерские функции им не выполнялись, он не в полной мере воспринимался как лидер внутри движения. «Оборона» продолжила свое существование без Яшина, но его не заменил лидер-новатор, харизматичный «лис», который смог бы придумать для движения новую, более успешную идею, поэтому «Оборона» в данный момент по всем признакам находится в конце своего жизненного цикла. Иными словами, даже небольшое разведывательное исследование с использованием классических типологий лидерства показывает, что наиболее подходит для молодежного движения харизматический лидер (особенно на начальных стадиях

жизненного цикла), по Веберу, и «лиса» — по Парето. Такой тип необходим не только на стадии зарождения и юности движения, но и на стадии расцвета, когда необходимо придумать новую идею, чтобы перезапустить жизненный цикл движения.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Вебер М.* Избранные произведения. — М.: Прогресс, 1990.
- [2] *Вебер М.* Харизматическое господство // Социологические исследования. — 1988. — № 3.
- [3] *Вятр Е.* Социология политических отношений. — М., 1979.
- [4] *Гофман А.Б.* Семь лекций по истории социологии. — М., 1999.
- [5] *Макиавелли Н.* Государь. — М.: Планета, 1990.
- [6] *Маслоу А.Г.* Мотивация и личность / Пер. с англ. — СПб.: Евразия, 1999.
- [7] *Моргунов Е.Б.* Модели и методы управления персоналом. — М.: Интел-Синтез, 2001.
- [8] *Ольшанский Д.В.* Основы политической психологии. — М., 2001.
- [9] *Шпакова Р.П.* Типы лидерства в социологии Макса Вебера // Социологические исследования. — 1988. — № 5.
- [10] *Evans M.G.* Effects of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship // Organizational Behavior and Human Performance. — 1998. — Vol. 5.
- [11] *McGregor D.* Theory X and Theory Y // Workforce. — 2002. — Vol. 81. — Iss. 1.

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF CONTEMPORARY YOUTH MOVEMENTS: THE STRENGTHS OF CLASSICAL LEADERSHIP THEORIES

N.V. Andrievskaya

Sociology Chair
Peoples' Friendship University of Russia
Miklukho-Maklyaya str., 10/2, Moscow, Russia, 117198

The article is devoted to the study of youth socio-political movements in terms of leadership theories. The author examines the development of leadership theories and provides the analysis of the activities of two youth organization's leaders in the context of the theories involved. In order to analyze the efficiency of leadership the author highlights the qualities essential for an ideal leader of a youth organization and identifies the type of leadership style. Further on, the author considers how far each of the candidates answers the ideal leadership model description.

Key words: youth socio-political movements, leadership, leadership theories, the ideal model.