

**Грязнов Сергей Александрович**

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

## **К ВОПРОСУ РАЗВИТИЯ ТЕОРИЙ ЛИДЕРСТВА**

***Аннотация:** лидер играет в группе ключевую роль и является для ее членов авторитетом и вектором движения. При этом лидер возникает только по запросу группы, на основе создаваемых ею ожиданий. Лидерство – ключевая концепция в понимании динамики организации и определяющий фактор ее успеха. Однако сегодня не существует единого определения подхода к лидерству, который считался бы универсальным, следовательно, продолжаются попытки определить, что делает лидера наиболее эффективным. Статья посвящена историческому обзору некоторых теорий лидерства.*

***Ключевые слова:** лидер, теории лидерства, история лидерства, эффективное лидерство, коллектив.*

Возникшая в начале XX века, теория черт (харизматическая теория, теория «великого человека») основана на том, что качества лидера являются врожденными и образуют счетное множество. Часто упоминаемые лидерские черты включают экстраверсию, эмоциональный интеллект, решительность, автономность и уверенность в себе. Однако данная теория быстро подвергалась критике за отсутствие воспроизводимости, а также за то, что она не рассматривает влияние на лидерство окружающей среды и ситуации.

В 1930-х годах стали появляться другие теории лидерства, например, поведенческие. Исследователи этого периода заметили, что личные черты не могут полностью объяснить эффективность лидерства, поэтому они сосредотачивались на оценке поведения, которое лидеры демонстрировали в различных ситуациях. Теории поведенческого лидерства предполагают, что лидерство – это не просто вопрос врожденных черт – ему можно научиться [1].

Теория ситуационного лидерства была разработана П. Херси и К. Бланшаром в 1960-х годах. Она предполагает, что наиболее эффективный стиль лидерства зависит от ситуации и уровня зрелости (способности и готовности брать на себя ответственность) подчиненных. Херси и Бланшар предложили модель лидерства, которая различает четыре стиля: распоряжение (лидер говорит людям, что и как делать); продажа (обмен мнениями, лидеры «продают» свои идеи и сообщения, чтобы заставить членов группы включиться в процесс); участие (лидер дает меньше указаний и позволяет членам группы играть более активную роль в выдвижении идей и принятии решений); невмешательство (члены группы сами принимают большую часть решений и берут на себя ответственность за происходящее).

Управленческая решетка (сетка лидерства), разработанная в Университете штата Огайо (США) в 1969 году, была модифицирована и популяризирована экспертами по менеджменту Р. Блейком и Д. Мутонем. Решетка отображает два поведенческих измерения лидерства:

– забота о людях (вертикальная ось). Степень, в которой лидер учитывает потребности членов команды, их интересы и личные сферы развития при принятии решения о том, как лучше выполнить задачу;

– забота о производстве/результатах (горизонтальная ось). Степень, в которой лидер отдает приоритет организационной эффективности, долгосрочным целям и высокому уровню производительности при принятии решения о том, как лучше выполнить задачу.

Вкратце, теория лидерства на основе управленческой решетки – это структура, которая помогает определить, какой стиль лидерства следует выбрать и решает распространенную дилемму, с которой сталкиваются все лидеры: «сосредоточиться на задачах или на людях?». Блейк и Мутон предположили, что дело не в выборе одного из двух, а в поиске баланса между ними. Лидеры, которым удастся сбалансировать эти два фактора, с наибольшей вероятностью добьются хороших результатов.

Теория трансформационного лидерства была предложена Д. Даунтоном и популяризирована Б. Бассом в 1980-х годах. Трансформационное лидерство – это философия управления, которая поощряет и вдохновляет сотрудников на инновации и разработку новых способов роста и улучшения пути к будущему успеху компании. Используя этот метод, руководители предоставляют сотрудникам независимость в принятии решений и поддерживают новые подходы к решению проблем. Еще одна ключевая черта трансформационных лидеров – способность определять бизнес-процессы, которые больше не работают, и сосредотачиваться на их оптимизации или изменении по мере необходимости. Басс предложил четырехфакторную модель трансформационного лидерства: идеализированное влияние (служить образцом для подражания), вдохновляющая мотивация, интеллектуальная стимуляция (поощрять творчество) и индивидуальное внимание (поддерживать развитие сотрудников).

В 1970 году появилась новая теория – лидерство как служение (автор Р. Гринлиф). Она основана на желании лидера помочь другим реализовать свой потенциал и внести значительный вклад в развитие общества. Гринлиф утверждал, что традиционные авторитарные структуры имеют тенденцию дегуманизировать сотрудников, рассматривая их исключительно как средство для достижения целей организации. Напротив, лидер-слуга стремится изменить эту систему и поставить потребности сотрудников выше потребностей организации.

На первый взгляд идея «лидерство как служение» кажется противоречивой. Традиционно роль лидера заключается в том, чтобы вести за собой и руководить, а не следовать и служить. Однако, сочетание лидерства и служения может дать отличные результаты. Те руководители, которые уделяют особое внимание благополучию и развитию членов своей команды, наблюдают их вовлеченность, улучшение психического здоровья и более быстрый личностный рост. Теория пользуется повышенной популярностью с начала XXI века, отчасти из-за ее соответствия новым ожиданиям лидерства, которые ставят на первое место эмпатию и поддержку личностного развития. Кроме того, исследования показали, что

данная теория может привести к лучшей производительности команды и повышению организационной приверженности [2].

Еще одна относительно новая идея – аутентичное лидерство. Растущий спрос на более прозрачных и ответственных лидеров во многом обусловлен серией публичных скандалов и кризисом доверия к институту лидерства. Аутентичные лидеры осознают свои ценности, эмоции и мотивы, а также имеют высокую степень соответствия между своими ценностями и действиями. Они также известны своей открытостью и прозрачностью в отношениях с подчиненными.

По мнению исследователей, аутентичные лидеры способствуют созданию рабочей среды, в которой сотрудники чувствуют, что их уважают, слушают и ценят [3]. Эта форма лидерства основана на развитии и воплощении личной «истории жизни», которая направляет действия и решения лидера. Аутентичному лидерству нельзя научить – оно возникает из жизненного опыта и самопонимания лидера.

Таким образом, история лидерства богата и разнообразна, она развивается вместе с социокультурными, экономическими и технологическими сдвигами каждой эпохи. От ранних авторитарных и ориентированных на черты характера концепций до современных подходов, которые ценят подлинность, адаптивность и инклюзивность, лидерство отражает потребности и стремления обществ, в которых оно возникло.

Со временем определение лидерства претерпело серьезную трансформацию. В то время как ранние теории подчеркивали врожденные характеристики и индивидуальные качества, современные теории уделяют больше внимания отношениям, контексту и способности лидера вдохновлять и совместно создавать компанию вместе со своими командами. С ростом технологий мир стал все более взаимосвязанным, требуя от лидеров способности работать в различных культурных, экономических и социальных контекстах.

Кроме того, с развитием искусственного интеллекта и робототехники такие человеческие навыки, как креативность, сострадание и критическое мышление,

станут еще более ценными. Поэтому лидерам необходимо будет ориентироваться в мире, где люди и машины сосуществуют и тесно сотрудничают. Наконец, будущее лидерства, вероятно, будет отмечено слиянием прошлых стилей с меняющимися требованиями настоящего времени. Эффективными лидерами станут те, кто сможет извлекать уроки из прошлого, оставаясь при этом гибкими и отзывчивыми к текущим потребностям.

### *Список литературы*

1. Ильин В.А. Психология лидерства: учебник для вузов / В.А. Ильин – М.: Юрайт, 2024. – 311 с.
2. Муротмусаев К.Б. Социально-психологические особенности лидерства в управлении / К.Б. Муротмусаев, Р. Тангрикулова // Central Asian Research Journal for Interdisciplinary Studies (CARJIS). – 2022. – Special Issue 2. – С. 107–113.
3. Корогодин В.С. Современные подходы к изучению лидерства / В.С. Корогодин // Международный научно-исследовательский журнал. – 2023. – №8 (134) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://research-journal.org/archive/8-134-2023-august/10.23670/IRJ.2023.134.98> (дата обращения: 03.07.2024).