

3. Аvezов А.Х. Методологические аспекты устойчивости региональной экономики / А.Х. Аvezов // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2014. – №3 (28). – С. 23–26. EDN SMWWGJ
4. Аньшин В.М. Проектный подход к реализации концепции устойчивого развития в компании: монография / В.М. Аньшин, Е.С. Глазовская, Е.Ю. Перцева. – М.: ИНФРА-М, 2024. – 267 с.
5. Арошидзе А.А. Теория и методология управления экономической составляющей устойчивого развития предпринимательских структур: монография / А.А. Арошидзе. – Новосибирск: СибАК, 2019. – 194 с. – EDN TQGFMS
6. Асанова Н.А. Устойчивое развитие потребительской кооперации как инновационная модель развития сельских территорий в условиях цифровизации экономики / Н.А. Асанова, Л.Н. Исачкова, С.Ю. Хут // ЕГИ. – 2021. – №5 (37) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ustoychivoe-razvitiye-potrebitelskoy-kooperatsii-kak-innovatsionnaya-model-razvitiya-selskih-territoriy-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 22.04.2024).
7. Бор В.Н. Взаимосвязь эффективности и устойчивости в развитии малого предпринимательства / В.Н. Бор // Организатор производства. – 2009. – №1 (40). – С. 68–72. – EDN JXZSIV
8. Purvis Mao Y., Robinson D. Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins. *Sustainability Science*, 14 (3), 2019, pp. 681–695 <https://doi.org/10.1007/s11625-018-0627-5> [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.researchgate.net/publication/327404334> (дата обращения: 22.04.2024). – EDN VQLEDM
9. Яшин Н.С. Методологические аспекты обеспечения устойчивости предприятия / Н.С. Яшин, Е.С. Григорян // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2014. – №5. – С. 113–117. EDN TGFFBD
10. Терещенко С.И. Оценка ресурсного потенциала предприятия: методологический аспект / С.И. Терещенко // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. – 2014. – №1–2. – С. 28–32. EDN RYHJQB
11. Окольнішнікова І.Ю. Повышение эффективности использования ресурсного потенциала предпринимательских структур / И.Ю. Окольнішнікова, В.Ю. Шевров // Современное бизнес-пространство: актуальные проблемы и перспективы. – 2014. – №1 (2). – С. 104–111. EDN SZSGTX
12. Огорокова Л.Г. Ресурсный потенциал предприятий / Л.Г. Огорокова. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный технический университет, 2010. – 293 с.
13. Гурьева М.А. Системная оценка эколого-экономической деятельности предприятия ПАО НК «ЛУКОЙЛ» / М.А. Гурьева, В.В. Булько // Экономические отношения. – 2019. – №3. – С. 2151–2164. – doi: 10.18334/eo.9.3.40952. – EDN HFAASB
14. Чистякова О.А. Системный анализ как инструмент исследования устойчивости организаций потребительской кооперации на рынке услуг / О.А. Чистякова // Актуальные вопросы права, экономики и управления: VI Всероссийская научно-практическая конференция студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием (Ульяновск, 26 апр. 2024 г.) / редкол.: Т.А. Макарова [и др.]. – Чебоксары: Среда, 2024. – С. 187–189. – ISBN 978-5-907830-29-5.
15. Шаланов Н.В. Аналитические методы системного анализа / Н.В. Шаланов // Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. – 2012. – №2 (3). – С. 109–119. EDN PZIFND
16. Черковец В.Н. Трудные шаги на переходе к устойчивому расширенному воспроизводству / В.Н. Черковец // Экономический рост и вектор развития современной России / под ред. К.А. Хубиева. – М., 2004.

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

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. Мутоном. 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