

*Квашнина А.А. магистрант,  
1 курс, Гуманитарно-педагогический институт,  
Тольяттинский государственный университет,  
Тольятти (Россия)*

*Федоров М.Е., студент,  
3 курс, Институт финансов, экономики и управления,  
Тольяттинский государственный университет,  
Тольятти (Россия)*

## **ВСЕГДА ЛИ ТРАНСФОРМАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО ПОЛЕЗНО ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ?**

**Аннотация:** Трансформационное лидерство, часто считающееся желательным стилем управления, оказывает положительное влияние на результаты работы множества сотрудников; однако его эффективность ставится под сомнение из-за относительного пренебрежения его негативными аспектами. Чтобы преодолеть этот разрыв, важно переосмыслить взаимосвязь между трансформационным лидерством и эффективностью работы. «Кривая» перспектива предполагает, что противоречивые положительные и отрицательные эффекты трансформационного лидерства могут сосуществовать, что создает возможности и рациональность для тщательного рассмотрения выполнения задач сотрудниками под влиянием изменений лидера. Сочетая принцип снижения предельной полезности и эффект слишком большой пользы, это исследование исследует взаимосвязь обратной Призрачной формы между управлением изменениями и эффективностью работы сотрудников.

**Ключевые слова:** Лидерство в изменении, выполнение задач, активный характер, кривизна отношений и социальная когнитивная теория.

*Kvashnina A.A. Master's student,  
1st year, Humanities and Pedagogical Institute,  
Togliatti State University,  
Togliatti (Russia)*

*Fedorov M.E.,  
3rd year student, Institute of Finance, Economics and Management,*

**Is transformational leadership always useful for completing tasks?**

**Abstract:** transformational leadership is often considered a desirable management style and has a positive impact on the productivity of many employees; however, its effectiveness is questionable due to the relative disregard of its negative aspects. To bridge this gap, it is important to try to rethink the relationship between transformational leadership and employee performance. The perspective of distortion lies in the fact that the positive and negative consequences of contradictory transformational leadership can coexist, which creates an opportunity and rationality for employees to carefully consider the performance of their tasks under the influence of a change of leadership. Combining the principle of marginal utility reduction and the effect of "excessive benefit (Scha)", this study examines the relationship of forms of reverse spirit between change management and employee performance.

**Keywords:** Leadership in change, task fulfillment, active character, relationship curvature and social cognitive theory.

«Социальное познание осуществляется на уровне эмпирического и теоретического. Эмпирический уровень связан с непосредственной действительностью, с повседневной жизнью человека. В процессе практического освоения мира он вместе с тем познает и изучает его. Человек на уровне эмпирии хорошо представляет, что необходимо считаться с законами объективного мира и строить свою жизнь с учетом их действий. Крестьянин, например, продавая свой товар, прекрасно понимает, что нельзя его продать ниже его стоимости, иначе ему невыгодно будет выращивать сельскохозяйственную продукцию. Эмпирический уровень знаний - это повседневные знания, без которых человек не может ориентироваться в сложном лабиринте жизни. Они накапливаются постепенно и годами,

благодаря им человек становится мудрее, осторожнее и более ответственно подходит к жизненным проблемам.» [1]

Трансформационное лидерство стало одной из наиболее важных тем исследований за последние несколько десятилетий с тех пор, как Бернс (1978) представил свою концепцию.

### Структура «Я» по Р. Бернсу



Трансформационное лидерство привлекает внимание ученых из-за его отличия от традиционных стилей лидерства, таких как директивное или транзакционное лидерство. Трансформационные лидеры могут стать образцами для подражания, которыми восхищаются, уважают и которым доверяют, уделяя внимание процессу саморазвития последователей, поощряйте инновации, подвергая сомнению, воздерживаясь и решая старые проблемы с помощью новых методов, и вдохновляйте выходить за рамки своих личных интересов ради интересов организации. Доказательства показали, что трансформационные лидеры влияют на выражение эмоций, взглядов и поведения подчиненных. В частности, исследователи утверждают, что трансформационное лидерство и желаемые индивидуальные и организационные результаты создают положительную линейную взаимосвязь. Например, трансформационное лидерство положительно связано с эмоциональным интеллектом, выполнением задач, организационное гражданское поведение, организационная приверженность, безопасность труд, производительность команды и командные инновации. Согласно понятию “чем больше, тем лучше”, трансформационное лидерство, как широко признанная благоприятная предшествующая переменная,

приводит к благоприятным последствиям. Однако некоторые ученые указали, что во всех, казалось бы, монотонных позитивных отношениях могут существовать точки перегиба, зависящие от контекста, которые дают представление о том, что предыдущие исследования не смогли всесторонне изучить природу трансформационного лидерства. Действительно, появляющаяся эмпирическая литература выявила смешанные и разнообразные взаимосвязи между трансформационным лидерством и благоприятными результатами поведения, в том числе положительными, отрицательными и несущественными прямыми отношениями. Поэтому, основываясь на рассмотрении как преимуществ, так и недостатков, сосуществующих в вдохновенном лидерстве, мы предполагаем, что может существовать потенциальная криволинейная закономерность во взаимосвязи между трансформационным лидерством и желаемыми результатами на рабочем месте, включая характер выполнения задач сотрудниками. Рассматривается возможность существования посредством принятия парадоксальной перспективы, подтверждающей, что противоречивые положительные и отрицательные эффекты трансформационного лидерства могут сосуществовать. Объединяя принцип уменьшения предельной полезности «относящийся к тому, что чем больше выгоды, тем ниже предельная выгода следующей единицы» и эффект «Слишком много чего-либо хорошего может привести к неожиданным негативным результатам», трансформационное лидерство, как обычно благоприятный предшественник, достигает точки перегиба, в которой отношения с благоприятными результатами перестают быть линейными и положительными. Таким образом, для обогащения исследований эффективности работы сотрудников и преодоления основных недостатков в каждом потоке исследований важно признать два аспекта— лидеры и последователи как причинно-следственные факторы, влияющие на собственную производительность сотрудников уже продемонстрировали, что восприятие лидерства является сформированными характеристиками последователей и личностными характеристиками

последователей, могут выступать в качестве модераторов взаимосвязи между трансформационным лидерством и результатами деятельности. Активная личность определяется как «диспозиционная конструкция, которая определяет различия между людьми в степени, в которой они предпринимают действия, чтобы повлиять на свое окружение». Поскольку активная личность вдохновляет людей овладевать своими собственными ситуациями или контекстом, степень активной личности может быть важным фактором во взаимосвязи между трансформационным лидерством и эффективностью. В частности, в настоящем исследовании мы предполагаем, что в процессе, когда трансформационное лидерство влияет на производительность сотрудников, считается, что это зависит от активной личности сотрудников.

#### **Список используемых источников.**

1. Социальное познание Текст научной статьи по специальности «Философия, этика, религиоведение» Гобозов Иван Аршакович [1]
2. (Судья и Пикколо 2004; Карк и др., 2018).
3. Василькова, Ю.В. Социальная педагогика: курс лекций / Ю.В. Василькова, Т.А. Василькова. - М.: Academia, 2015.
4. Джуринский, А.Н. Сравнительная педагогика: Учебник для магистров / А.Н. Джуринский. - Люберцы: Юрайт, 2016
5. Чекулаенко, В.Л. Общая социальная педагогика. Основы теории: Учебное пособие / В.Л. Чекулаенко. - М.: Инфра-М, 2017.
6. Коджаспирова, Г.М. Педагогика в схемах и таблицах: Учебное пособие / Г.М. Коджаспирова. - М.: Проспект, 2016