

*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)*

## **ЛИДЕРСТВО, ПОСТРОЕННОЕ НА ИНДИВИДУАЛЬНОМ ПОДХОДЕ.**

**Аннотация:** Вас привлечет один стиль лидерства, основанный на ваших врожденных сильных сторонах или амбициях; однако вам не нужно ограничиваться одним стилем. "Не существует единого идеального способа управления. "Не существует "правильного" стиля. Один лидер может быть харизматичным и вдохновлять других, в то время как другой может преуспеть в развитии команды". Чтобы быть хорошим лидером, он действительно просто должен быть энергичным. Вы даже можете практиковать разные стили лидерства в разных ситуациях, в зависимости от того, кем вы руководите, и от стоящих перед вами задач.

"Знание того, что заставляет вас блистать, умение опираться на это позволяет вам корректировать свой стиль и подход в зависимости от вашей аудитории, оставаясь при этом верным себе. Вы хотите быть гибким, но вы хотите быть подлинным тем, кто вы есть. Если вы искренни как лидер, люди вам поверят".

**Ключевые слова:** Лидер, задачи, активный характер, способа управления, отношения, эмоциональным интеллектом.

*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,*

### **Leadership based on an individual approach.**

**Abstract:** You will be attracted to one leadership style based on your innate strengths or ambitions; however, you do not need to limit yourself to one style. "There is no single ideal way to manage. "There is no 'right' style. One leader can be charismatic and inspire others, while another can succeed in team development." "To be a good leader, he really just has to be energetic. You can even practice different leadership styles in different situations, depending on who you lead and the challenges you face.

"Knowing what makes you shine, the ability to rely on it allows you to adjust your style and approach depending on your audience, while remaining true to yourself. You want to be flexible, but you want to be authentic to who you are. If you are sincere as a leader, people will believe you."

.Keywords: Leader, tasks, active character, management methods, relationships, emotional intelligence.

**Keywords:** Leader, tasks, active character, management methods, relationships, emotional intelligence.

"Быть хорошим лидером - значит действительно хорошо знать себя", - добавил он. "Это требует большой личной должной осмотрительности. Вам действительно нужно подумать о том, кто вы есть и что заставляет вас тикать. Подумайте о том, каковы ваши ценности, хорошие вещи, ограничения, цели и стремления. Это важные шаги для создания вашего личного бренда в качестве лидера. Чтобы продвигать себя на рынке, вам нужно быть хорошим рассказчиком о том, чего вы достигли, чтобы вы могли найти новые возможности для позиционирования себя и того, что вы можете предложить. Чтобы руководить другими, мы должны сначала уметь руководить собой, что требует постоянного размышления и роста для повышения нашего самосознания"

Трансформационное лидерство стало одной из наиболее важных тем исследований за последние несколько десятилетий с тех пор, как Бернс (1978) представил свою концепцию (Ng 2017). Трансформационное лидерство привлекает внимание ученых из-за его отличия от традиционных стилей лидерства, таких как директивное или транзакционное лидерство (Судья и Пикколо 2004; Карк и др., 2018). 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 (Аволио и Басс 2002; Басс 1990). Существенные доказательства показали, что трансформационные лидеры влияют на выражение эмоций, взглядов и поведения подчиненных (Басс 1997; Судья и Пикколо 2004; Ляо и Чжуан 2007; Бедналл и др. 2018). В частности, подавляющее большинство исследований утверждают, что трансформационное лидерство и желаемые индивидуальные и организационные результаты создают положительную линейную взаимосвязь. Например, трансформационное лидерство положительно связано с эмоциональным интеллектом (Браун и Рейли, 2008), выполнением задач (Валумбва и др., 2008; Ван и др. 2005), организационное гражданское поведение (Подсаков и др. 1990), организационная приверженность (Аволио и др. 2004), безопасность труда (Барлинг и др. 2002), производительность команды (Дионн и др. 2004; Чжан и др. 2011) и командные инновации (Айзенбейс и др., 2008). 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

(Грант и Шварц 2011; Пирс и Агинис 2011; Бедналл и др. 2018). Действительно, появляющаяся эмпирическая литература выявила смешанные и разнообразные взаимосвязи между трансформационным лидерством и благоприятными результатами поведения, в том числе положительными (Гонг и др. 2009; Шин и Чжоу 2003), отрицательными (Басу и Грин 1997; Осборн и Марион 2009) и несущественные прямые отношения (Яусси и Дионн 2003). Эти результаты свидетельствуют о том, что общепринятый консенсус в отношении благотворного влияния трансформационного лидерства на результаты на рабочем месте, скорее всего, будет оспорен. Некоторые нежелательные последствия трансформационных лидерство может существовать при определенных условиях, которые были упущены из виду в предыдущих исследованиях. Вдохновенное лидерство может быть обоюдоострым мечом (Кили 1995). В частности, Портер и Бигли (2003) указали, что трансформационное лидерство может привести к некоторым вредным последствиям для организаций. Если члены организации находятся под влиянием конкурирующих взглядов различных трансформационных лидеров, конфликт ролей и неоднозначность ролей сотрудников могут стать препятствие на пути повышения производительности и эффективности. Осборн и Марион (2009) продемонстрировали, что трансформационное лидерство связано с отрицательной производительностью на основе анализа 473 индивидуальных опросов. Кроме того, Туриш (2013) утверждал, что трансформационное лидерство имеет две стороны: “светлую сторону и темную сторону”. Ли и др. (2016) указали, что существует криволинейная взаимосвязь между расширением возможностей руководства и выполнением задач сотрудниками. Поэтому, основываясь на рассмотрении как преимуществ, так и недостатков, сосуществующих в вдохновенном лидерстве (Keeley 19950), мы предполагаем, что может существовать потенциальная криволинейная закономерность во взаимосвязи между трансформационным лидерством и желаемыми результатами на рабочем месте, включая характер выполнения задач сотрудниками. Тем не менее,

эмпирические данные для тщательного изучения как выгодных, так и невыгодных ролей трансформационного лидерства в порождении организационного поведения последователей мало (Pieterse et al. 2010). Кроме того, менее ясно, существует ли оптимальная степень практики трансформационного лидерства в организации науки. Прогнозирование и объяснение эффективности работы сотрудников исторически было значительным и сложным вопросом в области организационных исследований (Barrick et al., 2013).

### **Список используемых источников.**

1. Социальное познание Текст научной статьи по специальности «Философия, этика, религиоведение» Гобозов Иван Аршакович
2. Богданова, Т.Г. Педагогика инклюзивного образования: Уч. / Т.Г. Богданова, А.А. Гусейнова, Н.М.идр Назарова. - М.: Инфра-М, 2016
3. Бордовская, Н.В. Психология и педагогика: Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения / Н.В. Бордовская. - СПб.: Питер, 2017
4. Василькова, Ю.В. Социальная педагогика: курс лекций / Ю.В. Василькова, Т.А. Василькова. - М.: Academia, 2015.
5. Джуринский, А.Н. Сравнительная педагогика: Учебник для магистров / А.Н. Джуринский. - Люберцы: Юрайт, 2016
6. Евтихов О.В. Эффективное лидерство. Красноярск: Сиб.гос. аэрокосмический университет, 2012. 132 с. С.32.