
ФИЛОСОФИЯ: МИР В ЧЕЛОВЕКЕ И ЧЕЛОВЕК В МИРЕ PHILOSOPHY: UNIVERSE IN HUMAN AND HUMAN IN UNIVERSE

Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2024. № 3 (43). С. 40—50.

Economic and Social Research. 2024. No. 3 (43). P. 40—50.

Научная статья

УДК 1:316.46 + 37.035.91

doi: 10.24151/2409-1073-2024-3-40-50

<https://elibrary.ru/afpfgq>

Лидерство как реализация личностного потенциала

Е. В. Андриенко¹, Д. В. Корнюхов²

¹ Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов, Санкт-Петербург, Россия

² Волгоградский государственный университет, г. Волгоград, Россия

¹ elena_andrienko8@mail.ru

² kornuhovd@gmail.com

Аннотация. Авторы раскрывают проблему лидерства в контексте не только лидерских качеств, но и личностного потенциала, который определяется как внутренние ресурсы и осознается через *Я-концепцию*. Методом оппозиции анализируются индивидуальная, естественная природа лидерства и социальная, целенаправленно созданная. Аналогичный подход применяется и к экзистенциальным модусам формирования лидерской харизмы — этического и неэтического харизматического лидерства, к позиционному и динамичному аспектам лидерства, а также в отношении к нормам лидерского поведения. К изучению харизмы применен историко-сравнительный метод. Рассмотрены мифологические силы личностного потенциала как древнейшие источники лидерского мировоззрения. Авторы связывают лидерство с духовными свойствами личности и с эмоциональным интеллектом и обращают внимание на применение модели лидерства-служения в целях предупреждения таких рисков лидерства, как одиночество и конфликты.

Ключевые слова: позиционное лидерство, динамичное лидерство, личностный потенциал, личность, нормы, ценности, лидерская харизма, хариты, мана, эмоциональный интеллект, одиночество

Для цитирования: Андриенко Е. В., Корнюхов Д. В. Лидерство как реализация личностного потенциала // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2024. № 3 (43). С. 40—50. <https://doi.org/10.24151/2409-1073-2024-3-40-50> EDN: AFPFGQ.

Leadership as the realization of personal potential

E. V. Andriyenko¹, D. V. Kornukhov²

¹ Saint-Petersburg University of the Humanities and Social Sciences, St. Petersburg, Russia

² Volgograd State University, Volgograd, Russia

¹ elena_andrienko8@mail.ru

² kornuhovd@gmail.com

Abstract. In this work, the authors reveal the problem of leadership in the context of not only leadership qualities, but also personal potential, which is defined as internal resources and realised through self-concept. The method of opposition was used to analyze the individual, genuine nature of leadership and its social, purposefully created one. Similar approach was applied to the existential modulations of leadership charisma formation — ethical and unethical charismatic leadership, to the positional and dynamic aspects of leadership, as well as in relation to the norms of leadership behaviour. The historical-comparative method was used to study charisma. The mythological forces of personal potential as the oldest sources of leadership worldview have been considered. The authors link leadership to the spiritual properties of the individual and to emotional intelligence and draw attention to the application of the leadership-serving model to prevent leadership risks such as loneliness and conflicts.

Keywords: leadership, personal potential, personality, norms, values, charisma, loneliness

For citation: Andriyenko E. V., Kornukhov D. V. “Leadership as the Realization of Personal Potential”. *Economic and Social Research* 3 (43) (2024): 40—50. (In Russian). <https://doi.org/10.24151/2409-1073-2024-3-40-50> EDN: AFPFGQ.

Личность — это наиболее глубокая и интегральная составляющая человека, его сущее. Античный призыв «Человек, познай самого себя!» сохраняет свою актуальность на всех этапах социокультурного развития. Феномен лидерства основан на свойствах личности и, по сути, есть проявление личностного потенциала — творческих, интеллектуальных, волевых и эмоциональных сил личности. Философское исследование феномена лидерства, очевидно, будет неполным без обращения к персоналистическому аспекту, в котором можно выделить мировоззренческо-психологическую и поведенческую части. Мировоззренческо-психологическая часть включает идеи, убеждения, ценности личности лидера, а также его

личностный потенциал. Поведенческая часть как проявление личностного потенциала включает нормы лидерского поведения, механизмы и особенности взаимодействия лидера с другими, в том числе с последователями и другими лидерами.

Наиболее активное изучение личности лидера пришлось на период конца XIX в. — начала 1930-х гг. Позднее (до 1960-х гг.) массовый исследовательский интерес в этой предметной области был обусловлен вопросами лидерского поведения. Следующим этапом (до 1980-х гг.) стало исследование социокультурного контекста проявлений лидерства. Далее, до конца XX в., формировались ценностные подходы к лидерству. Вопрос о личностных качествах лидера

активизировался в 1920-х — 1930-х гг. в ходе исследований в зоопсихологии (значение результатов исследований в получении ответов на вопросы психической деятельности и сознания человека как биологического объекта), рефлексологии (понимание связи социальной психики и психической деятельности индивида) и ряде других научных дисциплин.

На современном этапе в изучение феномена лидерства внесли вклад работы М. Ю. Ананченко [1], Р. Гринлифа [2], Т. Г. Гусевой и А. А. Садофьева [3], Р. Ф. Дафта и П. Лейна [5], Ч. Манца, К. Нека, Г. Симса [13; 14], Ю. В. Давтян и Е. А. Савчук [4], Л. И. Иванкиной и Н. В. Мартыновой [6], Н. С. Мангутова и Л. И. Уманского [7], Г. В. Михайловой и С. В. Сарычева [10], М. Реджая и К. Филлипс [15], Р. М. Стогдилла [16], Н. П. Романовой [11], С. Р. Филоновича [12] и др. Однако определение роли личностного потенциала в лидерстве сегодня остается недостаточно разработанным. Лидерство — это всегда результат социокультурной реализации личностного потенциала (от лат. *potentia* — сила, возможность) — психологических ресурсов личности: 1) когнитивных — получение знания и восприятие информации; 2) аксиологических — приобретение в процессе социализации ценностных представлений, помогающих ориентироваться в различных сферах общественного бытия; 3) коммуникативных — установление социальных контактов, достижение поставленных в коммуникации целей, конструктивный выход из конфликтных ситуаций; 4) творческих — создание новых идей, проектов, а также реализация их на практике.

Психологической основой личности лидера является *Я-концепция*, становление которой происходит всю жизнь, но наиболее интенсивно — в период юности. *Я-концепция* — это осознание характеристик собственной личности и своего личностного потенциала. Н. С. Мангутов и Л. И. Уманский

выделили критерии, характеризующие личность лидера [7, с. 204].

1. Когнитивный критерий — самопобуждение к лидерству в результате осознания своего личностного потенциала во всех его аспектах: в личностном интересе к организации деятельности членов группы; готовности к свободе и ответственности как неотъемлемым атрибутам лидерства; способности находить творческие решения в организации группового взаимодействия; эффективном решении конфликтных ситуаций; создании атмосферы, способствующей групповой интеграции и координации через объединение позиций отдельных членов группы.

2. Статусный критерий — социальное принятие лидерства личности членами группы на рациональном уровне: признание лидерской позиции и статуса и делегирование лидеру различных полномочий; восприятие лидера как фактора, влияющего на групповые отношения; ориентация членов группы на мнение и поведение лидера при формировании суждений, оценок, отношений, принятии решений.

3. Эмоциональный критерий — эмоционально-волевая способность лидера влиять на поведение членов группы через эмоции и чувства: формирование под влиянием лидера благоприятной психологической атмосферы в группе, которая способствует реализации значимых для группы целей; конструирование эффективных связей и отношений; преобразование конфликтных ситуаций в конструктивные формы, способствующие эволюции группы; нахождение разумных компромиссов.

4. Деятельный критерий — вклад лидера в групповую деятельность, проявляющийся в результатах ее интеграции и организации: формирование групповой сплоченности (включенности каждого в деловой процесс) для достижения общих целей; нахождение эффективных алгоритмов организаторской деятельности; применение опыта организации

групповой деятельности; гибкость лидера и ситуативность лидерства, умение прогнозировать проблемные ситуации, видеть ошибки и оперативно их исправлять.

Идеи и убеждения личности лидера, как и личности как таковой, складываются в результате получения социокультурного опыта, основанного на идеях, наделенных высокой значимостью со стороны общественного сознания. Успех лидера во многом зависит от того, насколько он умело апеллирует к ценностям, находящим эмоциональный отклик в общественном сознании.

Не менее важным, чем ценности, мировоззренческо-психологическим элементом личности лидера являются лидерские качества. Согласно определению М. Ю. Ананченко, «лидерскими являются такие качества, умения и навыки, которые способствуют реализации субъектно-субъектных отношений и социально-эмоционального влияния» [1, с. 169]. Постановка вопроса о системе обязательных качеств, присущих личности лидера, сама по себе является спорной ввиду разнообразия моделей лидерства. При этом в контексте социально-психологических исследований часто выделяются качества личности, которые считаются необходимыми предпосылками лидерской позиции: экстравертность; развитые навыки коммуникации; высокий интеллект и профессионализм, под которым понимается прежде всего умение адаптироваться к ситуации и использовать обстоятельства для реализации своих целей; практичность; инициативность и активная жизненная позиция; стремление обучаться новому, открытое мышление; настойчивость как проявление силы воли; трудолюбие и психологическая устойчивость, позволяющая долгое время выдерживать состояние психоэмоционального напряжения; самообладание; наблюдательность; способность к самоорганизации и высокая степень личностной автономии (включая самостоятельность суждений, быстроту принятия

решений); творческие способности, умение находить нестандартные пути реализации поставленных задач.

Важен для деятельности лидера также его индивидуальный опыт [4, с. 40]. В период становления личности, в подростковом возрасте и раннем юношестве для формирования лидерских качеств очень важен позитивный опыт преодоления некой сложной индивидуальной ситуации. Это могут быть отношения в семье, со сверстниками, некая ситуация в обучении. Опыт преодоления закладывает глубокую веру в собственные силы и возможность успешно действовать в сложных ситуациях в будущем.

Примем во внимание, что рассматривать лидерство однобоко — только как результат удачного сочетания индивидуальных лидерских качеств — ошибочно. Лидерство — это феномен не только индивидуальный, но и социокультурный. Лидерство как продукт социальной среды связано с последовательными, их мировоззрением, целями и характеристиками [15, с. 93]. Неповторимая индивидуальность лидера всегда формируется в ответ на запрос определенного социального окружения. Исчерпывающий перечень личностных качеств лидера определить не представляется возможным по причине бесконечной вариативности индивидуальных лидерских моделей и характеристик социальных групп, в которых действуют лидеры.

Лидерские качества не обязательно должны быть изначально присущими личности, их можно развивать целенаправленно. В этом контексте также имеется в виду двойная — индивидуальная и социокультурная — природа лидерства. На становление личности лидера влияет окружение, система воспитания и обучения. Такой же подход можно применить и к лидерской харизме. Харизма может быть присуща личности благодаря индивидуальным качествам и опыту, а также сформирована целенаправленно, в процессе соответствующей подготовки,

актуализирующей лидерские качества, задатки, способности. Харизму определяют и как некую экстраординарную силу, присущую лидеру, и как инструмент реализации лидерского влияния, и как дар высших сил. Харизма — это характеристика ярко выраженной способности лидера оказывать сильное воздействие на своих последователей, а также высокая степень его личной притягательности. Н. П. Романова выделяет три основных значения понятия «харизма»: «Первое указывает на существование некоей универсальной силы; второе — на личную энергию конкретного лица, события или вещи; третье — на впечатление, воздействие, оказываемое на нас этой харизматической личностью... <...> Ключевым здесь выглядит именно первое значение, второе вытекает из него, а третье — из второго» [11, с. 118].

Первое значение харизмы, обозначенное Н. П. Романовой, выходит, по ее мнению, за пределы научной рациональности. Однако рассмотрим его укоренение в сфере религиозно-мистического трактования мира, в анимистических представлениях, а именно в вере в существование некой безличной сверхъестественной силы, которая может быть «разлита» на определенной территории (в «местах силы», священных местах) или воплощена в отдельных явлениях, предметах или людях. Ярким примером такой веры выступает полинезийское религиозное понятие «мана». Роберт Маррет с помощью индуктивного метода вывел трактовку этого понятия: «инстинктивное чувство чудодейственной силы» [8, с. 102]. Вместе с тем, продолжает Маррет, «от понимания как “постоянно действующей силы” мана трансформируется в “интеллект”, “активность характера”, “дух”» [8, с. 102]. Причем природа духа является высшей в анимистической иерархии и свойственна только человеку.

Полагаем, что в дедуктивном умозаключении понятие маны объединяет ряд представлений по тождественным признакам. Например, мана есть сила, которая

может присутствовать в определенной местности, предмете (камне, дереве), а также мана — неотъемлемая характеристика личности вождя в первобытных представлениях о мире. Далее проведем параллель от экзистенциального модуса человеческой природной силы как примера древнейшего первобытного понимания лидерской харизмы через мифологическое мировоззрение до современного толкования личностного потенциала лидера.

В мифологии Древней Греции богини имели нарицательное имя хариты (греч. χα'ρι — милость, доброта), а их имена собственные символизировали качества красоты — сияющая, благомыслящая, цветущая, желанная — и качества силы: умножающая, цветение, плодоносящая, убеждение, руководящая [9, с. 1047]. Обратим внимание на объем лексического значения слова «хариты»: «В мифах о Х[аритах] заметна их связь с вегетативными силами природы и упорядочением человеческой жизни, трудовой и художественной деятельностью» [9, с. 1047—1048]. Следовательно, можно предположить, что наименование «хариты» есть мифологическое свойство привлекать биологические силы человеческой природы с благодетельной целью. Можно предположить, что по нарицательному принципу собирать признаки оно является своего рода древним ключевым словом семиотического ряда, развитие которого продолжается и в современном обществе в контексте исследования характеристик и свойств сознания лидера как биологического объекта и его личностного потенциала. Если сопоставить качества, которые придавались харитам, с лидерскими, то в современной интерпретации эти качества можно положить в основу модели профессионального лидера.

Следуя толкованию чудодейственной силы духа в анимистической иерархии, сопоставим ее с идеей Духа святого в религиозном представлении: «...идея Д[уха] с[вятого]

сохраняла близость к сфере вдохновения, не связанного институциональными формами, к избранничеству (“харизматичности”), не зависящему от сана, от места в иерархии» [9, с. 341]. Таким образом, семантическое поле харизмы и в первобытных культурах (мана), и в культуре Древнего мира (хариты) восходит к высшей силе Духа, имеющей сверхъестественную и божественную природу. Также харизма является составляющей объема древнеиранского понятия «фарн», что означает силу божественного огня, как материальную, так и принадлежащую божественным персонажам «Авесты», дарующим ее людям: «...В иранской мифопоэтической традиции божественная сущность, приносящая богатство, власть и могущество; державная сила» [9, с. 1022].

Представим структуру современного феномена харизмы как совокупность элементов: 1) легенда о прошлом; 2) миссия (представления о целях лидера); 3) дистанция по отношению к рутинным личностям и нестандартное мышление и поведение; 4) наличие «стигматов» — неких запоминающихся особенностей внешности, походки, поведения, речи и др. В противоположность анимистическим, мифологическим и религиозным представлениям, в современном социокультурном контексте харизма позиционируется как совокупность личностных качеств, которые можно развить целенаправленно. Качества харизматической личности, утверждает Н. П. Романова, в целом совпадают с лидерскими качествами: уверенность и самообладание; коммуникабельность, умение устанавливать долгосрочные связи; развитая способность к мотивации и самомотивации; личное обаяние; положительное восприятие жизни; постоянное самосовершенствование; умение концентрироваться на наиболее важных задачах [11, с. 122—123].

Стратегию формирования лидерской харизмы предлагают Т. Г. Гусева и А. А. Садофьев: 1) работа над имиджем (внешний вид, голос, манеры — всё то, что влияет на

внешнее впечатление о человеке); 2) толерантное и уважительное отношение к последователям; 3) развитие способности к концентрации, решение наиболее сложных проблем, внимание к деталям, способность уловить правильное решение в потоке информации и ситуаций, а также спрогнозировать дальнейшее развитие событий; 4) осознание собственной уникальности, умение выявлять свои сильные стороны и опираться на них в своей деятельности [3, с. 166—167]. Продолжим исследование этих ученых и обозначим не менее важные условия развития лидерской харизмы: акцентирование деятельности на новизну и разрушение стереотипов; опыт озарения (инсайта) в результате переживания неординарных событий и ситуаций; выработка индивидуальных ритуалов, символики, атрибутики; радикализм в отстаивании своих убеждений; успех и победа над врагами; пробуждение в окружающих двойственных эмоций — страха и трепета, ужаса и восторга (эта стратегия связывает современное понимание харизмы с первобытными переживаниями в восприятии вождя). Новизну представляет социокультурная суть современного понимания харизматического воздействия, это — обращение к чувствам и эмоциям людей через сопотнесение лидера с архетипами: Созидатель, Герой, Спаситель, Революционер, Служитель. В одном и том же харизматическом лидере может одновременно сочетаться несколько архетипических образов.

Экзистенциальные модусы современного лидерства покажем методом оппозиции — как этичный и неэтичный характер харизмы. Этичный предполагает служение другим с учетом их интересов и потребностей; открытость к обмену мнениями, критике и коммуникации; опору на гуманистические ценности (свобода, равенство, справедливость, права человека, уважение к личности). Неэтичный, напротив, подпитывает эгоцентризм и нарциссизм, деструктивно влияет как на личность самого

лидера, так и на личности последователей, дает непререкаемый авторитет и величие лидеру, а его последователям — состояние неуверенности и страха.

Рассмотрим позиционные и динамические характеристики лидерства. Эта оппозиция обусловлена возможностью трактовать лидерство и как социокультурное явление, и как процесс реализации личностной активности в социокультурном контексте. Безусловно, невозможно изучать лидерство без мысленной фиксации его в качестве феномена, имеющего свою структуру и функционально-типологические особенности. Но не менее важно исследовать лидерство как процесс. Отметим, что не всегда лидер как личность имеет выраженную мотивацию к тому, чтобы вести за собой других людей. Многие деятели науки, искусства, спорта и других областей культуры, кто достиг выдающихся результатов в своей деятельности, не стремились сознательно вести других к неким целям. Характеризуем их деятельность как позиционное лидерство (лидерство как социальная позиция). Позиционными лидерами выступают А. Эйнштейн, С. Дали, многие выдающиеся спортсмены. Динамическое лидерство, напротив, предполагает наличие у лидера учеников, последователей, одним словом, людей, которые в него верят и которых лидер стремится развивать, возвращать в личностном плане и вести к определенным целям. С. Р. Филонович выдвинул гипотезу о связи эмоционального выгорания личности лидера с ориентированием его на позиционное лидерство — на стремление утвердиться в своей социальной нише посредством высоких достижений. Исследователь пишет: «...Эффективное взаимодействие с последователями компенсирует <...> энергию, затрачиваемую лидером при стремлении к реализации поставленной цели, что снижает риск “выгорания”» [12, с. 98].

Не только позиционное, но и динамическое лидерство имеет недостатки. К недостаткам динамического лидерства относятся:

риск снижения ответственности, если решение принимается в группе, а не индивидуально; риск снижения эффективности лидерства при зависимости лидера от последователей (это явление можно соотнести с «диалектикой раба и господина» у Г. Гегеля, когда «господин» становится «рабом своего раба»); риск снижения уровня самостоятельного критического мышления, когда формируется групповое единомыслие.

В деятельности лидера важнейшую роль играет эмоциональный интеллект — совокупность способностей и навыков, направленных на умение распознавать эмоции, управлять своими эмоциями, а также оценивать и формировать мотивацию для практических целей. Чтобы сформировать эмоциональный интеллект, личность должна постоянно находиться в состоянии самосознания и самопознания, что означает прежде всего внимательное отношение к своему внутреннему миру, а затем и к внутренней психологической реальности других людей, требует рефлексии и саморефлексии. В связи с этим возникает вопрос о практической необходимости обращения лидера к знаниям в области философии и психологии. Лидерству можно обучаться. Как справедливо подчеркивает М. Ю. Ананченко, «...через обучение и самообразование может быть сформирован габитус лидерства, развиты знания о лидерстве, умения и навыки конструирования лидерских ролей и функций, лидерские качества» [1, с. 159]. При этом исследователь выделила три подхода к развитию лидерских качеств личности: 1) психологический; 2) педагогический; 3) комплексный.

Психологический подход объединяет этическую компетентность лидера и знания о механизмах психологического воздействия, психологических закономерностях и особенностях развития личностного сознания. Такой синтез позволит глубже понимать и себя, и последователей.

Преимуществом педагогического подхода является работа над формированием

лидерского поведения через обучение действиям, необходимым для реализации роли и функций лидера. Оптимальным представляется комплексный подход, который может быть назван философским, поскольку объединяет психологический и педагогический подходы — интегрирует знания о внешнем (социокультурном) и внутреннем (психологическом) аспектах лидерства. На поведенческом уровне лидерство как реализация личностного потенциала через механизмы взаимодействия связано с системой норм, действующих в социокультурном пространстве. К ним относятся этические, правовые, религиозные и другие нормы (по регуляции отдельных сфер общественной жизни), а также общечеловеческие, национальные, классовые, групповые, межличностные и ролевые (по масштабу действия). Непосредственное влияние на нормы индивидуального лидерства оказывают групповые нормы, а также нормы межличностные и ролевые, поскольку именно они определяют характер непосредственного взаимодействия лидера с его окружением [5, с. 116; 6, с. 181]. Кроме того, нормы лидерства зависят от типа культуры. В культурах, ориентированных на коллективизм, значение социокультурных норм выше, чем в культурах, ориентированных на индивидуализм — на свободу в выборе норм и ответственность за свои действия перед собой и перед обществом. Нормы выполняют регулятивную, оценочную, санкционирующую и стабилизирующую функции. Для личности лидера характерна диалектика в отношении соблюдения норм и их нарушения. С одной стороны, нормы помогают интеграции группы, поддерживают ее целостность и облегчают коммуникацию. Деятельность лидера должна соответствовать нормам, принятым в группе: лидер демонстрирует, что он разделяет групповые ценности, на которых основываются нормы. С другой стороны, следование нормам всегда предполагает групповой конформизм, и в этом заключается парадокс. Если

лидер не отступает от групповых норм, группа не может развиваться. Поскольку важнейшими условиями лидерского поведения являются трансформация и инновационность, лидер обязан показывать новые альтернативные пути, способствуя развитию группы и достижению групповых целей, в итоге лидер формирует новые групповые нормы, ритуалы, традиции и образцы поведения.

Межличностное взаимодействие лидера с последователями может выстраиваться на различных основаниях. Помимо групповых норм, важным фактором для формирования основания взаимодействия здесь выступает личностная позиция лидера: он может либо находиться над системой и выстраивать отношения по вертикали, либо позиционировать себя как связующее звено в ткани групповых взаимодействий и возвращать лидеров в своей группе. Для обозначения такого типа лидерской позиции в 1970 г. Р. К. Гринлиф ввел термин «лидерство-служение» [2]. Лидерство-служение — это не конкретная технология, а именно личная мировоззренческая позиция, основанная на эмпатии, самокритике, убедительности, ответственности за развитие своей группы и поддержание заинтересованности в этом ее членов. Лидерство-служение, по утверждению Р. М. Стогдилла, ведет к более здоровым и демократичным отношениям в группе, что является позитивным как для группы, так и для лидера [16].

Нередко проблемой для лидера является одиночество. Само по себе одиночество — это нормальное психологическое состояние, сопровождающее самопознание и являющееся одним из ресурсов развития. В экзистенциальном модусе страх одиночества, наряду со страхом свободы, смерти и потери смысла жизни, является общечеловеческой данностью. Трактую в данном контексте понятие «одиночество лидера», мы имеем в виду его деструктивную сторону, а именно состояние личностной изолированности

и непонимания, например, если имеется вынужденная дистанция — с членами семьи лидера, которые не разделяют сферу его деятельности, а также с членами группы, где четкая дистанция обусловлена корпоративной иерархией и соблюдается сознательно. Решением проблемы одиночества можно считать взаимодействие с другими лидерами. Практика подготовки коллективов в целях выполнения работ в экстремальных условиях (например, в открытом космосе или за полярным кругом) показывает, что наиболее эффективным (а часто необходимым для выживания) является гибкое (переходящее) лидерство. Оно базируется на способности каждой личности в коллективе (именно коллективе как высшей форме развития группы) выполнять различные социальные роли в зависимости от ситуации. В социокультурной практике часто для реализации различных стадий одного проекта требуются разные модели лидерства. Для того чтобы такой проект состоялся, лидеры должны принимать саму идею множественного лидерства, а также уметь конструктивно взаимодействовать друг с другом. По результатам исследования Г. В. Михайловой и С. В. Сарычева, в различных условиях (в том числе экстремальных) в зрелой группе всегда действуют разные типы лидеров, реализующие следующие модели лидерства: лидер-стратег, определяющий масштабные цели, а также лидеры-тактики и лидеры-операционалисты. Такая группа обладает большим потенциалом развития и в оптимальных условиях производит новых лидеров. Даже в малочисленных, но развитых, высокоорганизованных группах стратегический лидер может объединять в себе разные роли, эта модель названа «универсальным лидерством» [10, с. 238—239]. Лидер-стратег заинтересован в формировании лидеров-тактиков и лидеров-операционалистов из числа членов группы. Эта модель согласуется с концепцией «лидерство-служение», здесь лидерские функции предполагают предупреждение внутриличностных

и межличностных рисков лидерства — одиночества лидера, деструктивных тенденций в развитии группы, конфликтов, связанных с борьбой за лидерскую позицию.

Список литературы и источников

1. **Ананченко М. Ю.** Введение в философию и практику лидерства: монография. Архангельск: Помор. ун-т, 2005. 277 с. EDN: QOFDRJ.
2. **Гринлиф Р. К.** Слуга в роли лидера. М.: Рубиновый луч, 2003. 48 с.
3. **Гусева Т. Г., Садофьев А. А.** Имидж и харизма как важнейшие инструменты лидерства // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия: Экономика. 2019. № 4 (250). С. 161—167. EDN: FPPFWJ.
4. **Давтян Ю. В., Савчук Е. А.** От смиренности к сервант-лидерству: Новая этика и культура управления // Концепт: философия, религия, культура. 2022. Т. 6. № 1 (21). С. 39—49. <https://doi.org/10.24833/2541-8831-2022-1-21-39-49> EDN: JGFYOB.
5. **Дафт Р. Л.** Уроки лидерства / при участии П. Лейн. М.: Эксмо, 2007. 480 с.
6. **Иванкина Л. И., Мартынова Н. В.** Лидерство как механизм институционализации порядка и развития социальной системы // Известия Томского политехнического университета. 2012. Т. 321. № 6. С. 178—182. EDN: PVIEWJ.
7. **Мангутов Н. С., Уманский Л. И.** Организатор и организаторская деятельность. Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1975. 311 с.
8. **Маретт Р. Р.** Формула *табу* — мана как минимум определения религии // Классики мирового религиоведения: антология. Т. 2: Мистика. Религия. Наука / сост. и общ. ред. А. Н. Красников. М.: Канон+, 1998. С. 99—108.
9. Мифы народов мира: энциклопедия: электрон. изд. / гл. ред. С. А. Токарев. М.: Сов. энциклопедия, 1980 // Интернет-архив: [цифровая библиотека]. 2008. URL: https://archive.org/details/Myths_of_the_Peoples_of_the_World_Encyclopedia_Electronic

- publication_Tokarev_and_others_2008 (дата обращения: 02.08.2024).
10. Михайлова Г. В., Сарычев С. В. Экспериментальное исследование лидерства в стандартных, напряженных, экстремальных и оптимальных условиях совместной деятельности // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2018. № 1 (45). С. 234—240. EDN: OTLAEB.
 11. Романова Н. П. Харизма как экстраординарное свойство лидера: общие представления // Вестник Читинского ГУ. 2011. № 8 (75).
 12. Филонович С. Р. Лидерство как интегральная проблема наук о поведении // Российский журнал менеджмента. 2007. Т. 5. № 4. С. 91—100. EDN: HMZHMJG.
 13. Manz C. C., Neck C. P. *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*. New York: Pearson/Prentice Hall, 2004. 154 p.
 14. Manz C. C., Sims H. P. Jr. *Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. New York: Prentice Hall Direct, 1989. 245 p.
 15. Rejai M., Phillips K. *Leaders and Leadership: An Appraisal of Theory and Research*. Westport: Praeger Publ., 1997. 146 p.
 16. Stogdill R. M. *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press, 1974. 613 p.
 4. Davtian Yu. V., Savchuk E. A. “From Humility to Servant Leadership: New Governance Ethics and Culture”. *Kontsept: filosofiya, religiya, kultura = Concept: Philosophy, Religion, Culture* 6.1 (21) (2022): 39—49. (In Russian). <https://doi.org/10.24833/2541-8831-2022-1-21-39-49> EDN: JGFYOB.
 5. Daft Richard L., Lane Patricia G. *The Leadership Experience*. 3rd ed. Mason, OH: Thomson/South-Western, 2005. 681 p.
 6. Ivankina L. I., Martynova N. V. “Leadership as Mechanism of Order Institutionalization and Social System Development”. *Izvestiya Tomskogo politekhnicheskogo universiteta = Bulletin of the Tomsk Polytechnic University* 321.6 (2012): 178—182. (In Russian). EDN: PVIEWJ.
 7. Mangutov N. S., Umanskiy L. I. *Organizer and Organizing Activity*. Leningrad: Leningrad State Univ. Publ., 1975. 311 p. (In Russian).
 8. Marett Robert R. “The Conception of Mana”. *The Threshold of Religion*. By R. R. Marett. London: Methuen & Co., 1909. 99—121.
 9. *Myths of the Peoples of the World*. Ed. by S. A. Tokarev. Moscow: Sov. entsiklopediya, 1980. *Internet Archive*. 2008. (In Russian). Web. 02 Aug. 2024. <https://archive.org/details/Myths_of_the_Peoples_of_the_World_Encyclopedia_Electronic_publication_Tokarev_and_others_2008>.
 10. Mikhaylova G. V., Sarychev S. V. “Experimental Study of Leadership under Standard, Pressurized, Extreme and Optimal Conditions of Joint Activity”. *Uchenyye zapiski. Elektronnyy nauchnyy zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta* 1 (45) (2018): 234—240. (In Russian). EDN: OTLAEB.

References

1. Ananchenko M. Yu. *Introduction to Philosophy and Practice of Leadership*: monograph. Arkhangel'sk: Pomor Univ., 2005. 276 p. (In Russian). EDN: QOFDRJ.
2. Greenleaf Robert K. *The Servant as Leader*. Cambridge, MA: Center for Applied Studies, 1970. iv, 37 p.
3. Guseva T. G., Sadofiev A. A. “Image and Charisma as the Most Important Tools of a Leader”. *Vestnik Adygeyskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika = Bulletin of the Adyghe State University. Series: Economics* 4 (250) (2019): 161—167. (In Russian). EDN: FPPFWJ.
11. Romanova N. “Charisma as Extraordinary Feature of the Leader: General Review”. *Vestnik Chitinskogo GU* 8 (75) (2011): 118—124. (In Russian). EDN: OGKAFT.
12. Filonovich S. R. “Leadership as Integral Problem of Behavioral Sciences”. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta = Russian Management Journal* 5.4 (2007): 91—100. (In Russian). EDN: HMZHMJG.
13. Manz Charles C., Neck Christopher P. *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for*

Personal Excellence. New York: Pearson/Prentice Hall, 2004. 154 p.

14. Manz Charles C., Sims Henry P. Jr. *Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. New York: Prentice Hall Direct, 1989. 245 p.
15. Rejai Mustafa, Phillips Kay. *Leaders and Leadership: An Appraisal of Theory and Research*. Westport: Praeger Publ., 1997. 146 p.
16. Stogdill Ralph M. *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press, 1974. 613 p.

Информация об авторах

Андрienko Елена Владимировна — доктор философских наук, профессор кафедры философии и культурологии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов (Россия, 192236, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15). ORCID: 0000-0002-2342-2404

Корнюхов Денис Викторович — аспирант кафедры философии и теории права Волгоградского государственного университета (Россия, 400062, г. Волгоград, пр-т Университетский, 100). ORCID: 0009-0006-0439-7879

Information about the authors

Elena V. Andriyenko — PhD (Philos.), Professor at the Chair of Philosophy and Cultural Studies, Saint-Petersburg University of the Humanities and Social Sciences (Russia, 192236, St. Petersburg, Fuchika st., bld. 15). ORCID: 0000-0002-2342-2404

Denis V. Korniyukhov — Postgraduate Student at the Chair of Philosophy and Theory of Law, Volgograd State University (Russia, 400062, Volgograd, Universitetsky ave., bld. 100). ORCID: 0009-0006-0439-7879

Статья поступила в редакцию: 14.05.2024.

The article was submitted: 14.05.2024.