Лидерский потенциал личности: состояние и перспективы исследований

Комаров Вадим Владимирович
Кандидат педагогических наук, ведущий научный сотрудник Самарского филиала РАНХиГС; Самара, Российская Федерация
e-mail: **komarov.snl@yandex.ru**

Аннотация

Статья посвящена исследованию лидерского потенциала личности и перспективам его развития в организационной среде. Лидерский потенциал рассматривается как важный фактор повышения эффективности и результативности работы организаций. Проанализированы основные подходы к определению лидерского потенциала личности и его роли в управлении организациями. Выделены ключевые аспекты лидерского потенциала, его составляющие и активирующие факторы. Обсуждается важность развития лидерского потенциала в организациях для их устойчивого развития и формирования культуры непрерывного обучения. Затрагиваются вопросы выявления границ между потенциальным и актуальным лидерством, описываются методы и стратегии развития лидерских качеств. Намечены перспективные направления дальнейших исследований в данной области.

Ключевые слова

• лидерство • лидерский потенциал • личностный потенциал • составляющие лидерского потенциала • социальный интеллект •

Благодарности

Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС.

Введение

Тема лидерства всегда была и остается одной из самых значимых в различных сферах жизни общества: от бизнеса до политики, от образования до управления организациями. Феномен неослабевающего внимание к этой теме объясняется той ролью, которую лидерство играет в достижении целей социальных групп и организаций, мотивации участников производственных и организационных процессов, создании эффективной команды и управлении изменениями. В условиях современного мира, где конкуренция усиливается, а изменения происходят все быстрее, способность к эффективному лидерству становится важнейшим фактором успеха любой организации или группы.

Выявление лидерского потенциала и его развитие уже давно стало насущной потребностью организаций, заботящихся о своем развитии. Это обусловлено, во-первых, необходимостью формирования кадрового резерва действующих руководителей. Во-вторых, если лидерство рассматривать как особую способность быть эффективным в ситуациях неопределенности, развития, выбора, то работники с лидерским потенциалом становятся локомотивом движения организации к повышению результативности и эффективности. Традиционное ранее «воспроизводство менеджеров» в новой парадигме управления персоналом сменяется на «развитие и продвижение по карьерной лестнице сотрудников, обладающих лидерскими компетенциями» [17, с. 66].

Развитие лидерских качеств работников рассматривается как важная задача укрепления кадрового потенциала современных организаций и стратегический фактор их устойчивого развития[1]. Более того, именно лидерская позиция руководителей, их дальновидность способствует формированию культуры непрерывного обучения, расширения возможностей организации, повышения ее жизнестойкости [38].

В научной литературе лидерский потенциал рассматривается или в контексте становления личностных характеристик (лидерские качества дошкольников, школьников, студентов), или, уже в организационном контексте, определяется как способность к лидерству в группе, как неотъемлемая характеристика хорошего управленца. И при первом, и при втором подходе, остается без ответа вопрос о границе перехода лидерского потенциала в актуальное лидерство, не выявлены ключевые различия потенциального и актуального в структуре лидерских качеств. Требует дополнительного осмысления набор факторов активации лидерского потенциала и их особенности.

Среди факторов, актуализирующих исследования лидерства, отметим:

- изменение бизнес-среды, вызванное процессами глобализации, цифровизации и ускоренным развитием технологий, что требует новых подходов к управлению;
- рост значимости человеческого капитала, который в эпоху знаний и информации становится основным ресурсом организаций;
- необходимость новых подходов при стратегическом планировании и управлении изменениями: в условиях постоянных изменений и неопределенности важно иметь лидеров, способных вести за собой команду, преодолевать кризисы и находить новые пути развития.

Несмотря на то, что лидерство является одной из наиболее изученных областей психологии и менеджмента, оно продолжает оставаться предметом активных исследований. Существует множество концепций и моделей лидерства, появляются новые концепции, учитывающие современные реалии. Тем не менее, несмотря на обширность исследований, существуют области, которые требуют

[1] Cabeza-Erikson I., Edwards K., Van Brabant T. Development of leadership capacities as a strategic factor for sustainability, Karlskrona: Blekinge Tekniska Höogskola. 2008. 77 p.

дополнительного внимания. Например, малоизученными остаются вопросы, касающиеся специфики лидерства в условиях кризиса, межкультурного лидерства, его деструктивных проявлений, а также роли цифровых технологий в развитии лидерских компетенций.

Актуальность нашего исследования обусловлена необходимостью изучения современных тенденций функционирования и развития организаций и изменений особенностей лидерского влияния, связанные с этими факторами.

Задачами нашего исследования являются: анализ основных подходов к определению лидерского потенциала личности; выделение составляющих лидерского потенциала и особенностей его развития; определение направлений будущих исследований.

Основные подходы к определению лидерского потенциала личности

Наиболее популярное, пожалуй, понимание лидерского потенциала связано с обобщенными качествами / компетенциями / опытом и навыками руководителя. При этом в качестве значимых факторов лидерского потенциала рассматривают структуру группы, в которой проявляется лидерство, а также содержание совместной деятельности. В то же время реализацию лидерского потенциала связывают не только с проявлением лидерских способностей в деятельности, но и с самоутверждением одного из участников группы в позиции лидера на основе субъективной внешней оценки [25].

Занять ведущую позицию в группе индивиду помогают не только определенные лидерские качества, но и его активная позиция, целеустремленность, соответствующая мотивация, которые можно определить как личностные устремления, подкрепленные лидерскими задатками и обеспечивающие его успешную адаптацию к роли лидера [24]. Таким образом, проактивная позиция руководителя, активирующая его внутренние ресурсы (сформировавшиеся на основе характерологических особенностей и возобновляемые через получение новых знаний и опыта), запускает механизм лидирования в группе. Более того, эта субъективная активность позволяет индивиду постоянно развивать свой лидерский потенциал, а не только проявлять его ситуативно в динамическом взаимодействии со своим социокультурным окружением [31].

Лидерский потенциал исследователи рассматривают с разных позиций и по-разному трактуют данное понятие.

Часть ученых определяет лидерский потенциал как качество, характеристику личности, полагая, что лидерский потенциал это:

- социально-психологическая характеристика, которая демонстрирует способность человека к успешному осуществлению лидерства как в конкретной ситуации, так и вне ее;[2]
- качественная характеристика, отражающая совокупность внутренних ресурсов человека, повышающая авторитет человека в группе;[3]
- интегральное качество личности, обеспечивающее эффективность совместной деятельности с использованием личностного и делового ресурса [18].

Лидерский потенциал также рассматривается как качество личности, определяющее успех деятельности лидера в конкретной ситуации, т.е.:

[2] Кирсанов М.В. Лидерский потенциал антикризисных управляющих: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2003. 175 с.
[3] Дрыгина И.В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза: Автореф. дис.... канд. пед. наук. Красноярск, 2003. 23 с.

- особое качество, которое определяет эффективность деятельности личности в конкретных объективных условиях, и обеспечивает завоевание авторитета у подчиненных через свои личностные и деловые ресурсы [8; 22];
- индивидуально- и социально-психологическая характеристика личности: в первом случае, лидерский потенциал – это наличие у индивида качеств, которые способствуют оказанию влияния на других членов группы, во втором – это способность индивида быть лидером в конкретной ситуации [5].

В большинстве определений лидерского потенциала подчеркивается его сложность, интегративность, т.е. лидерский потенциал трактуется как совокупность качеств личности, ее определенных характеристик:

- системное, интегративное личностное образование, включающее интеллектуальные, мотивационные, эмоционально-волевые, ценностные черты, личностные способности, внутренние потребности, а также умения, навыки и компетенции, которые, в свою очередь, способствуют формированию соответствующего поведения и продуктивности жизнедеятельности [4];
- совокупность психологических качеств, соответствующих интересам группы и наиболее ценных в процессе решения критических задач [24];
- совокупность индивидуальных качеств, обеспечивающих эффективность деятельности [15];
- совокупность качеств, необходимых в профессиональной среде, которые позволяют руководителю выполнять главенствующую роль в группе, мотивировать сотрудников и увлекать их за собой, ведя к общей цели;[4]
- совокупность задатков и способностей личности (коммуникативных, организаторских, интеллектуальных, креативных), проявляющихся в ситуациях взаимодействия и позволяющих индивиду самореализоваться как лидеру [25];
- совокупность внутренних качеств и черт характера, таких как: воля, способность преодолевать препятствия на пути к цели; настойчивость; терпеливость; инициативность; психологическая устойчивость; гибкость; самокритичность; требовательность к себе, так и к другим; критичность; надежность; выносливость; восприимчивость к новому; стрессоустойчивость; оптимизм; решительность;[5]
- личностное образование, определенный набор психологических особенностей и компетенций: личностных черт, дающих индивиду определенность и осмысление себя в этой роли, способностей, позволяющих успешно реализовывать лидерские функции, операциональных умений и навыков, помогающих выстроить стратегию деятельности [10];
- совокупность качеств, отличающих человека от других членов группы возможностью эффективно на них воздействовать, умением контролировать ситуацию [20];
- совокупность способностей, навыков и характеристик, которые позволяют человеку эффективно руководить другими и достигать поставленных целей, проявляя лидерские качества и потенциал для роста при реализации управленческих ролей [1].

В некоторых подходах к анализу рассматриваемой дефиниции на первый план выходят не сами качества, заложенные в личностной структуре человека и связанные с его лидерскими способностями, а факторы, которые эти возможности активируют. С этой точки зрения, лидерский потенциал трактуется как возможность, шанс проявить себя как лидера в группе:

[4] Медведева Т.В. Оптимизация процесса развития лидерского потенциала руководителя: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2010. 194 с.
[5] Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. 490 с.

- лидерский потенциал предполагает обеспечение возможности индивиду занять место лидера в группе и применить свои лидерские способности в процессе управления [7];
- являясь сложным многокомпонентным явлением, обеспеченным разнообразными личностными способностями и операциональными умениями человека, лидерский потенциал реализуется в определенных условиях, в которых он проявляется адекватно сложившейся ситуации и способствует достижению успеха в индивидуальной и групповой деятельности [9];
- лидерский потенциал – это возможность влиять на работников, добиваясь реализации целей на основе формирования организационных отношений [3];
- лидерский потенциал – это определенная возможность, сила, включающая источники и средства, которые могут быть использованы для решения какой-либо проблемы, для достижения определенной цели [27];
- лидерский потенциал – это совокупность ресурсов и возможностей личности, позволяющая ей занять лидерское положение в малой группе и / или по результатам индивидуальной деятельности [11].

Как подчеркивают Е.А. Смирнова и С.Т. Менлибаева, лидерский потенциал формируется и развивается в детском возрасте в ситуациях, когда ребенок для решения какой-либо проблемы, игровой задачи, обеспечения собственной потребности использует различные приемы воздействия на других людей [27]. Очевидно, что воспитательные задачи, решаемые родителями, воспитателями и, в дальнейшем, учителями и иными референтными лицами, должны быть направлены на развитие позитивных лидерских навыков (развитие конструктивного лидерства) и купирование негативных его проявлений (противостояние развитию деструктивных лидерских черт).

Детерминированность лидерского потенциала исследователи рассматривают в трех аспектах, отражающих последовательность его формирования и развития: (1) на основе заложенных качеств личности (темперамент, когнитивные способности, присущие индивиду с рождения черты характера); (2) на основе обучения, становления ценностно-целевых установок и мотивации; (3) на основе опыта профессионального становления, совместной деятельности, управленческих компетенций и лидерских навыков [15; 27].

Реальный опыт лидерства и даже сам факт возможного лидерства (например, при ожидании назначения на руководящую должность), оказывают влияние на состояние лидерского потенциала. Исследование Е. Ассельманн с коллегами показало, что в ситуации подготовки к руководству потенциальные лидеры становились более экстравертными, открытыми, эмоционально стабильными, готовыми к риску, более устойчивыми в самоконтроле; однако после того как человек занимал руководящую должность, у него снижался уровень экстраверсии, добросовестности и готовности идти на риск, но повышалось чувство собственного достоинства [32]. Важно отметить, что готовность к переменам, риску, принятие двусмысленности и толерантность к неопределенности – значимые качества современного лидера. Их динамическая неустойчивость в ситуациях карьерного роста требует детального изучения, как и сами процессы развития и коррекции лидерских черт в зависимости от опыта лидерства [35].

Исходя из нашего понимания потенциала человека [13; 14], мы считаем, что лидерский потенциал – это напряжение, вызванное противоречиями между актуальными ресурсами личности, связанными со способностями к управлению людьми, характерологическими особенностями и компетенциями, позволяющими успешно реализовать роли и функции лидера в группе, и возможностями использования этих ресурсов, обусловленными подходящей для проявления лидерства ситуацией, благорасположением основной части группы, мотивационными, ценностными и целевыми устремлениями личности потенциального

лидера. Разрядка данного напряжения превращает потенциального лидера в настоящего за счет перехода потенциальной психической энергии в актуальную. В то же время, актуальное лидерство расширяет возможности личности через получение уникального опыта и знаний, развитие лидерских навыков, что, в свою очередь, усиливает лидерский потенциал – таким образом, руководитель потенциально может в дальнейшем успешно справляться с лидерством иного масштаба.

Составляющие лидерского потенциала и особенности его развития

Лидерский потенциал, как и феномен лидерства в целом, стоит рассматривать в сочетании трех составляющих: личность самого лидера, группа последователей и ситуация, в которой лидерство проявляется. Именно контекст конкретной ситуации, включая особенности реакции ее участников на происходящее, а также совокупность их целей и мотивов, формирует сам феномен лидерства [39], т.е. создает условия перехода потенциального лидерства в актуальное, отражая не только потребности лидера во власти, но и, прежде всего, потребности группы в лидере.

Рассматривая концепции эффективного лидерства, М.М. Чемерс выделяет его неотъемлемые составляющие: надежность и легитимность влияния лидера на последователей, обладание необходимым статусом и ответственностью; способность мотивировать последователей на достижение общих целей; умение мобилизовать и направлять усилия группы, управлять групповым потенциалом [30, с. 20]. Тем самым подчеркивается значение лидерского потенциала в развитии потенциала группы, а также обозначаются условия, при которых лидерский потенциал может быть реализован: возникновение возможности проявить свои лидерские качества через обозначенный статус, полномочия (формализация ответственности в ситуации организационного лидерства) или через самовыдвижение, а также выдвижение группой на лидерскую позицию в ситуации необходимости взять управление этой группой для повышения ее эффективности в неформальном контексте (неформальное лидерство).

Лидерский потенциал исследователи обнаруживают у тех индивидов, которые, взаимодействуя определенным образом с другими, реагируют на социальное окружение. Например, не поддаются влиянию чужого мнения, могут пройти против большинства, умеют соотносить личные цели и ценности с групповыми, спокойно реагировать на ситуационные трудности [12]. Особым качеством личности, которое обусловливает лидерский потенциал, считается способность контролировать собственное поведение, которую расценивают как важный «индивидуальный ресурс» [26, с. 321].

Значимыми составляющими лидерского потенциала исследователи считают:

- амбициозность как стойкое стремление добиться успеха и достичь поставленных целей [23];
- силу личности, рассматриваемую как интегративное свойство человека, объединяющее его силу воли, устойчивость к стрессам, способность быть эффективным в напряженных ситуациях;[6]
- гибкость как интегративную характеристику личности, определяющую динамику осознания самоорганизации и саморегуляции в ситуации обеспечения процессов своей деятельности [29, с. 85];

[6] Ходаева Е.П. Психолого-акмеологические условия и факторы раскрытия лидерского потенциала политика: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2002. 201 с.

- возможность самостоятельного обучения навыкам межличностного общения и лидерства, в том числе с помощью онлайн-учебника;[7]
- коучинговые инструменты развития лидерства, направленные на развитие сильных сторон личности, формирующие и поддерживающие позитивное лидерство [36; 40; 44];
- применение различных стратегий и подходов как комплекса мер, способствующих развитию лидерства и наращиванию его потенциала, включая наставничество, программы обучения и системы организационной поддержки [38].

Анализируя факторы повышающие знания студентов, Ю. Чен и Ю. Сюй, отмечают взаимосвязь развития потенциала личности и совершенствования навыков, при этом развитие навыков в первую очередь связано с конкретными способностями и компетенциями, а наращивание потенциала рассматривается более широко – оно невозможно без создания благоприятной среды для роста и развития личности в целом [34].

Таким образом, наращивание потенциала человека выходит за рамки развития отдельных личностей, этот процесс свою эффективность получает через системный подход, связанный с усилиями по созданию особой организационной культуры, где культивируется стремление к развитию, поддерживаются инновации, наставничество и обмен опытом, где создана эффективная система управления на основе стратегического планирования. Такая «институциональная поддержка» [38, p. 42] обеспечивает устойчивую основу и среду для осуществления инициатив по наращиванию потенциала сотрудников, в том числе лидерского потенциала.

Еще одним фактором, способствующим наращиванию лидерского потенциала, является создание сетей сотрудничества, обучающих сообществ, обмен лучшими практиками, выходящие далеко за пределы отдельной организации. Такие сети способствуют более широкому взгляду на частные проблемы, развитию творчества, нестандартного мышления и инициативы, способствуют обмену опытом [42].

Заключение

Мы определили, что лидерский потенциал – это не просто сложная комбинация качеств, навыков и компетенций, которые позволяют человеку занимать лидирующие позиции в группе и эффективно управлять ею, а феномен, отражающий противоречия между актуальными ресурсами личности, связанными со способностями к управлению людьми, характерологическими особенностями и компетенциями, позволяющими успешно реализовать роли и функции лидера в группе, и возможностями использования этих ресурсов.

Внимание к развитию лидерского потенциала руководителей – важный аспект успешного функционирования современной организации, связанный с укреплением кадрового потенциала и повышением устойчивости организации, а также формированием культуры непрерывного обучения и совершенствования процессов. При этом методами развития лидерского потенциала могут быть: обучение, тренинги, геймификация, коучинг и наставничество. Важно также создать соответствующую организационную культуру, поддерживать инициативу и творчество на всех уровнях реализации задач.

На развитие лидерского потенциала влияют такие факторы как личностные характеристики, знания и профессиональный опыт. Однако для полной реа-

[7] Matkin G., Headrick J., Sunderman H. M. Developing Human Potential: A Personal Approach to Leadership // Department of Agricultural Leadership, Education, and Communication at the University of Nebraska–Lincoln, 2023. DOI: 10.32873/unl.dc.oth.015

лизации лидерского потенциала необходимо наличие подходящих условий: соответствующего контекста, благорасположения основной части группы, мотивационных, ценностных и целевых устремлений потенциального лидера. Существует несколько направлений реализации лидерского потенциала, каждое из которых может быть как конструктивным, так и деструктивным в зависимости от личностных характеристик лидера. Эти направления охватывают такие аспекты, как управление изменениями, нацеленность на результаты или процессы, взаимоотношения, идеи, правила и контроль, а также и самореализацию.

Перспективными направлениями исследований лидерского потенциала следует считать:

- уточнение состава факторов, детерминирующих лидерский потенциал и оказывающих влияние на его активизацию и развитие;
- определение направленностей развития лидерского потенциала и формирование соответствующей типологии;
- анализ влияния лидерского потенциала на развитие потенциальных свойств группы;
- определение особенностей лидерского потенциала в сфере государственного-муниципального управления, а также разработку методов его выявления и развития;
- использование актуальных средств оценки лидерского потенциала и разработку новых инструментов оценки на основе уточненных данных о составе характеристик и особенностей активизации лидерского потенциала в конкретных организационных контекстах.

Список литературы:

1. Борошова А.К. Стратегии и подходы к управлению лидерским потенциалом в организации // Весник Кыргызского экономического университета имени М. Рыскулбекова. 2023. № 2(59). С. 89-91.
2. Буторина О.С., Рыльская Е.А. Жизнеспособность в структуре личностно-профессионального потенциала руководителя // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 4. С. 134-151.
3. Голикова О.Е. Роль и значение лидерского потенциала в управлении организацией // Вестник Национального Института Бизнеса. 2018. № 35. С. 18-21.
4. Гуничева Е.Л. Формирование лидерского потенциала студенческого актива // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2007. № 53. Т. 22. С. 294-299.
5. Евлашкина В.М. Лидерский потенциал и инструменты его оценки // Вестник образования и развития науки Российской академии естественных наук. 2020. № 1. С. 46-49. DOI: 10.26163/RAEN.2020.84.93.005.
6. Евтихов О.В. Тренинг лидерства: монография. СПб.: Речь. 2007. 256 с.
7. Евтихов О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития: монография. Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. 288 с.
8. Ефимчук О.С. Лидерский потенциал как особое качество современного специалиста // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2012. № 1 (45). С. 349-353.
9. Жданова Н.Е., Кружкова О.В. Психологические компоненты лидерского потенциала студентов в образовательном пространстве высшего учебного заведения // Педагогическое образование в России. 2015. № 2. С. 32-38.
10. Каминская Э.А., Волк М.И., Сичкарь Е.В. Роль стрессогенных условий в проявлении лидерского потенциала // Мир науки. Педагогика и психология.

2019. Т. 7, № 1. URL: https://mir-nauki.com/PDF/99PSMN119.pdf (дата обращения: 12.07.2024).
11. Каргаполова Е.В., Бажданова Ю.В., Кокоулина О.П., Давыдова Ю.А. Лидерский потенциал спортсменов индивидуальных видов спорта // Перспективы науки и образования. 2022. № 3 (57). С. 507-522. DOI: 10.32744/pse.2022.3.29
12. Касимова С.Г., Соловьев Р.И. Развитие лидерского потенциала старшеклассников // Концепт. 2014. № 4. С. 1-9.
13. Комаров В.В. Подход к анализу динамики развития потенциальных свойств человека и общности // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание, 2023. № 9. С. 28-34. DOI: 10.37882/2500-3682.2023.08.04.
14. Комаров В.В. Потенциал человека и общности как категория гуманитарного научного знания // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. 2024. № 7. С. 61-66. DOI: 10.37882/2500-3682.2024.07.10.
15. Котрухова Р.И. Эффективное лидерство и развитие лидерского потенциала современной молодежи // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. № 14 (152). С. 54-58.
16. Кузнецов Д.А. Факторы и методы развития лидерского потенциала перспективных руководителей // Human Progress. 2016. Т. 2. № 9. С. 2-14.
17. Кузнецов Д.А., Кулькова И. А. Исследование восприятия лидерства в организации // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе/ 2017. № 2 (22). С. 58–68.
18. Менегетти А. Психология лидера / Перевод с итальянского ННБФ «Онтопсихология». Изд. 4-е, дополненное. М: ННБФ «Онтопсихология». 2004. 256 с.
19. Михайличенко В. Личностный подход в изучении лидерства и его роль в процессе формирования лидерского потенциала студентов // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2017. № 4. С. 89-98.
20. Мозганова О.А., Некрасова А.С. Взаимосвязь акцентуаций характера и лидерского потенциала у it-специалистов // Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации (Социальный инженер-2022): сборник материалов Всероссийской научной конференции молодых исследователей с международным участием, Москва, 12–16 декабря 2022 года. Том 11. М.: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)». 2022. С. 140-143.
21. Пескова М.А., Иваненко К.А. Психологические аспекты взаимосвязи социального интеллекта и лидерского потенциала // Развитие профессионализма. 2017. № 2 (4). С. 66-69.
22. Пожарский С.О. Исследование лидерского потенциала руководителей // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева (Вестник КГПУ). 2015. № 3 (33). С. 207-212.
23. Примаченко Я.В. Амбициозность как психологическое качество личности с лидерским потенциалом // Актуальные проблемы психологического знания. 2018. № 3 (48). С. 46-53.
24. Примаченко Я.В. Технология исследования лидерского потенциала как одного из факторов успешной профессиональной адаптации руководителя // Материалы IV съезда РПО (18–21 сент. 2007 г.): В 3 т. Т. 3. М., Ростов н/Д: КРЕДО. 2007. С. 73–74.
25. Рожков М.И. Педагогическое сопровождение реализации лидерского потенциала детей как целевая функция взаимодействия детских организации и дополнительного образования // Вестник Кыргызского государственного университета имени И. Арабаева.2022. № 2. С. 159-163. DOI 10.33514/1694-7851-2022-2-159-163.

26. Сергиенко Е.А. От дифференциации к интеграции подходов и категорий в современном психологическом знании // Психологическое знание: Современное состояние и перспективы развития; под ред. А.Л. Журавлева, А.В. Юревича. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2018. С. 308-331.
27. Смирнова Е.В., Менлибаева С.Т. Развитие лидерского потенциала у детей // Новые научные исследования: сборник статей III Международной научно-практической конференции, Пенза, 17 июня 2021 года. Пенза: Общество с ограниченной ответственностью «Наука и Просвещение». 2021. С. 203-205.
28. Судакова О. Н. Деловая игра как средство выявления лидерского потенциала // Современное образование: традиции и инновациию 2022. № 2. С. 53-57. DOI: 10.51623/23132027_222_53.
29. Тодышева Т.Ю. Личностная гибкость в профессиональной деятельности // Вестник Бурятского госуниверситета. 2010. № 5. С. 84-88.
30. Чемерс М.М. Эффективность лидерства: функциональная, конструктивистская и эмпирическая концепции // Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях; под ред. Д.А. Книппенберга, М.А. Хогга. Пер. с англ. Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр». 2012. С. 17-37.
31. Шагидаева А.Б. Социальные аспекты активации лидерского потенциала в организациях // Социальная педагогика в России. Научно-методический журнал. 2018. № 2. С. 8-15.
32. Asselmann E., Holst E., Specht J. Longitudinal bidirectional associations between personality and becoming a leader // Journal of Personality. 2022. Vol. 91 (1). P. 1-14. DOI: 10.1111/jopy.12719.
33. Bandura A. Self-efficacy: the exercise of control. NY.: Worth Publishers, 1997. 604 p.
34. Chen Y., Xu Y. Influencing factors of knowledge enhancement of corporate universities in China // Kybernetes. 2021. Vol. 51 (4). P. 1555–1583.
35. Cuppello S., Treglown L., Furnham A. Intelligence, personality, and management level // Consulting Psychology Journal Practice and Research. 2024. Advance online publication. URL: https://dx.doi.org/10.1037/cpb0000269 (дата обращения - 12.08.2024). DOI: 10.1037/cpb0000269.
36. Evans R. Strength-based Leadership Coaching in Organizations – An Evidence-Based Guide to Positive Leadership Development // The Coaching Psychologist. 2016. Vol. 12 (2). P. 102-103. DOI: 10.53841/bpstcp.2016.12.2.102.
37. Hao T., Winn J., Qiang Q. Unlocking Potential: Systematic Review the Use of Gamification in Leadership Curriculum // Education and Information Technologies. 2023. Vol. 29. P. 12305-12346. DOI:10.1007/s10639-023-12332-0.
38. Hashimy S.Q., Jahromi A., Hamza M., Naaz I. Nurturing Leadership and Capacity Building for Success: Empowering Growth // International Journal of Rehabilitation and Special Education. 2023. Vol. 3. N 2. P. 33-46. DOI: 10.48165/ijrse.2023.3.2.5.
39. Joseph S.N. The Powers to Lead. Oxford University Press US, 2008. 226 p.
40. Kiel F., Rimmer E., Williams K., Doyle M. Coaching at the Top // Consulting Psychology Journal Practice and Research. 1996. Vol. 48(2). P. 67-77. DOI: 10.1037/1061-4087.48.2.67.
41. Kirkgoz Y. Exploring the Potential of an Andragogical Approach to Teaching Leadership //: Handbook of Research on Andragogical Leadership and Technology in a Modern World. 2023. P. 119-138. DOI:10.4018/978-1-6684-7832-5.ch007.
42. Muijs D. Collaboration and networking among rural schools: Can it work and when? Evidence from England // Peabody Journal of Education. 2015. Vol. 90(2). P. 294-305. DOI: 10.1080/0161956X.2015.1022386.
43. Riggio R.E., Reichard R. The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach // Journal of Managerial Psychology. 2008. Vol. 23(2). P. 169-185. DOI:10.1108/02683940810850808.

44. Susing I. Coaching at the Top // OD Practitioner. 2016. Vol. 48(4). P. 13-19.
45. Zaccaro S. The Nature of Executive Leadership: A Conceptual and Empirical Analysis of Success // Washington, D.C.: American Psychological Association, 2001. 363 p.
46. Zaccaro S., Gilbert J., Thor K., Mumford M. Leadership and Social Intelligence: Liking Social Perceptiveness and Behavioral Flexibility of Leadership Effectiveness // The Leadership Quarterly. 1991. Vol. 2 (4). P. 317-342. DOI: 10.1016/1048-9843(91)90018-W.

Personal leadership potential: state and prospects of research

Komarov Vadim Vladimirovich
Candidate of Pedagogical Sciences, Leading Researcher at the Samara Branch of the RANEPA; Samara, Russian Federation
e-mail: **komarov.snl@yandex.ru**

Abstract

The article is devoted to the study of the leadership potential of a personality and the prospects for its development in an organizational environment. Leadership potential is considered as an important factor in improving the efficiency and effectiveness of organizations. The main approaches to determining a person's leadership potential and its role in managing organizations are analyzed. The key aspects of leadership potential, its components and activating factors are highlighted. The importance of developing leadership potential in organizations for their sustainable development and the formation of a culture of continuous learning is discussed. The issues of identifying the boundaries between potential and actual leadership are discussed, methods and strategies for developing leadership qualities are described. Promising areas of further research in this area are outlined.

Key words

• leadership • leadership potential • personal potential • components of leadership potential • social intelligence •

Acknowledgements

The article was prepared as part of the research work of the RANEPA state task.

References

1. Boroshova A.K. Strategies and approaches to leadership potential management in an organization // Graduate of the Kyrgyz Economic University named after M. Ryskulbekov. 2023. N 2(59). P. 89-91.
2. Butorina O.S., Rylskaya E.A. Viability in the structure of personal and professional potential of a leader // Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and labor psychology. 2017. Vol. 2. N 4. P. 134-151.
3. Golikova O.E. The role and importance of leadership potential in organization management // Bulletin of the National Institute of Business. 2018. N 35. P. 18-21.
4. Gunicheva E.L. Formation of leadership potential of student assets // Izvestiya RSPU named after A.I. Herzen. 2007. N 53. Vol. 22. P. 294-299.
5. Evlashkina V.M. Leadership potential and tools for its assessment // Bulletin of Education and Science Development of the Russian Academy of Natural Sciences. 2020. N 1. P. 46-49. DOI: 10.26163/RAEN.2020.84.93.005.
6. Evtikhov O.V. Leadership training: a monograph. St. Petersburg: Speech. 2007. 256 p.
7. Evtikhov O.V. Leadership potential of a leader: specifics, content and development opportunities: monograph. Krasnoyarsk: SibUI of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2011. 288 p.
8. Efimchuk O.S. Leadership potential as a special quality of a modern specialist // Scientific Notes of the Orel State University. Series: Humanities and Social Sciences. 2012. N 1 (45). P. 349-353.
9. Zhdanova N.E., Kruzhkova O.V. Psychological components of students' leadership potential in the educational space of a higher educational institution // Teacher education in Russia. 2015. N 2. P. 32-38.
10. Kaminskaya E.A., Volk M.I., Sichkar E.V. The role of stressful conditions in the manifestation of leadership potential // The world of science. Pedagogy and psychology. 2019. Vol. 7. N 1. URL: https://mir-nauki.com/PDF/99PSMN119.pdf (date of reference: 07/12/2024).
11. Kargapolova E.V., Bazhdanova Yu.V., Kokoulina O.P., Davydova Yu.A. Leadership potential of athletes in individual sports // Perspectives of science and education. 2022. N 3(57). P. 507-522. DOI: 10.32744/pse.2022.3.29.
12. Kasimova S.G., Soloviev R. I. Development of leadership potential of high school students // Concept. 2014. N 4. P. 1-9.
13. Komarov V.V. An approach to analyzing the dynamics of the development of potential human properties and community // Modern science: actual problems of theory and practice. Series: Cognition, 2023. N 9. P. 28-34. DOI: 10.37882/2500-3682.2023.08.04.
14. Komarov V.V. The potential of man and community as a category of humanitarian scientific knowledge // Modern science: actual problems of theory and practice. Series: Cognition. 2024. N 7. P. 61-66. DOI: 10.37882/2500-3682.2024.07.10.
15. Kotrukhova R.I. Effective leadership and development of leadership potential of modern youth // Bulletin of Chelyabinsk State University. 2009. N 14(152). P. 54-58.
16. Kuznetsov D.A. Factors and methods of developing the leadership potential of promising managers // Human Progress. 2016. Vol. 2. N 9. P. 2-14.
17. Kuznetsov D.A., Kulkova I.A. A study of leadership perception in an organization // Models, systems, networks in economics, technology, nature and society/ 2017. N 2 (22). P. 58-68.
18. Meneghetti A. Psychology of a leader / Translated from Italian by the National Research Foundation «Ontopsychology». Ed. 4th, expanded. Moscow: NNBF «Ontopsychology». 2004. 256 p. [in Russian].

19. Mikhailichenko V. Personal approach in the study of leadership and its role in the process of forming students' leadership potential // Theory and practice of managing social systems: philosophy, psychology, pedagogy, sociology. 2017. N 4. P. 89-98.
20. Mozganova O.A., Nekrasova A.S. The relationship between character accents and leadership potential among IT specialists // Socio-humanitarian problems of education and professional self-realization (Social Engineer-2022): proceedings of the All-Russian Scientific Conference of Young Researchers with international Participation, Moscow, December 12-16, 2022. Vol. 11. Moscow: Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «A.N. Kosygin Russian State University (Technology. Design. Art)». 2022. P. 140-143.
21. Peskova M.A., Ivanenko K.A. Psychological aspects of the relationship between social intelligence and leadership potential // Development of professionalism. 2017. N 2 (4). P. 66-69.
22. Pozharsky S.O. Research of leadership potential of managers // Bulletin of the Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V.P. Astafiev (Bulletin of KSPU). 2015. N 3(33). P. 207-212.
23. Primachenko Ya.V. Ambitiousness as a psychological quality of a personality with leadership potential // Actual problems of psychological knowledge. 2018. N 3(48). P. 46-53.
24. Primachenko Ya.V. Technology of research of leadership potential as one of the factors of successful professional adaptation of the head // Materials of the IV Congress of the Russian Geographical Society (September 18-21, 2007): In 3 volumes. Vol. 3. Moscow, Rostov n/A: CREDO. 2007. P. 73-74.
25. Rozhkov M.I. Pedagogical support for the realization of children's leadership potential as a target function of interaction between children's organizations and additional education // Bulletin of the Kyrgyz State University named after I. Arabaev. 2022. N 2. P. 159-163. DOI 10.33514/1694-7851-2022-2-159-163.
26. Sergienko E A. From differentiation to integration of approaches and categories in modern psychological knowledge // Psychological knowledge: Current state and prospects of development; edited by A.L. Zhuravlev, A.V. Yurevich. M.: Publishing house «Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences». 2018. P. 308-331.
27. Smirnova E.V., Menlibaeva S.T. Development of leadership potential in children // New scientific research: collection of articles of the III International Scientific and Practical Conference, Penza, June 17, 2021. Penza: Limited Liability Company «Science and Enlightenment». 2021. P. 203-205.
28. Sudakova O.N. Business game as a means of identifying leadership potential // Modern education: Traditions and Innovations 2022. N 2. P. 53-57. DOI: 10.51623/23132027_222_53.
29. Todysheva T.Y. Personal flexibility in professional activity // Bulletin of the Buryat State University. 2010. N. 5. P. 84-88.
30. Chemers M.M. Effectiveness of leadership: functional, constructivist and empirical concepts // Leadership and power. Identity processes in groups and organizations; edited by D.A. Knippenberg, M.A. Hogg. Translated from English. Kharkiv: Publishing house «Humanitarian Center». 2012. P. 17-37. [in Russian].
31. Shagidaeva A.B. Social aspects of leadership potential activation in organizations // Social pedagogy in Russia. Scientific and methodological journal. 2018. N 2. P. 8-15.
32. Asselmann E., Holst E., Specht J. Longitudinal bidirectional associations between personality and becoming a leader // Journal of Personality. 2022. Vol. 91(1). P. 1-14. DOI: 10.1111/jopy.12719.
33. Bandura A. Self-efficacy: the exercise of control. NY.: Worth Publishers, 1997. 604 p.
34. Chen Y., Xu Y. Influencing factors of knowledge enhancement of corporate universities in China // Kybernetes. 2021. Vol. 51(4). P. 1555-1583.

35. Cuppello S., Treglown L., Furnham A. Intelligence, personality, and management level // Consulting Psychology Journal Practice and Research. 2024. Advance online publication. URL: https://dx.doi.org/10.1037/cpb0000269 (дата обращения - 12.08.2024). DOI: 10.1037/cpb0000269.
36. Evans R. Strength-based Leadership Coaching in Organizations – An Evidence-Based Guide to Positive Leadership Development // The Coaching Psychologist. 2016. Vol. 12(2). P. 102-103. DOI: 10.53841/bpstcp.2016.12.2.102.
37. Hao T., Winn J., Qiang Q. Unlocking Potential: Systematic Review the Use of Gamification in Leadership Curriculum // Education and Information Technologies. 2023. Vol. 29. P. 12305-12346. DOI:10.1007/s10639-023-12332-0.
38. Hashimy S. Q., Jahromi A., Hamza M., Naaz I. Nurturing Leadership and Capacity Building for Success: Empowering Growth // International Journal of Rehabilitation and Special Education. 2023. Vol. 3. N 2. P. 33-46. DOI: 10.48165/ijrse.2023.3.2.5.
39. Joseph S. N. The Powers to Lead. Oxford University Press US, 2008. 226 p.
40. Kiel F., Rimmer E., Williams K., Doyle M. Coaching at the Top // Consulting Psychology Journal Practice and Research. 1996. Vol. 48(2). P. 67-77. DOI: 10.1037/1061-4087.48.2.67.
41. Kirkgoz Y. Exploring the Potential of an Andragogical Approach to Teaching Leadership // Handbook of Research on Andragogical Leadership and Technology in a Modern World. 2023. P. 119-138. DOI:10.4018/978-1-6684-7832-5.ch007.
42. Muijs, D. Collaboration and networking among rural schools: Can it work and when? Evidence from England // Peabody Journal of Education. 2015. Vol. 90(2). P. 294-305. DOI: 10.1080/0161956X.2015.1022386.
43. Riggio R. E., Reichard R. The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach // Journal of Managerial Psychology. 2008. Vol. 23(2). P. 169-185. DOI:10.1108/02683940810850808.
44. Susing I. Coaching at the Top // OD Practitioner. 2016. Vol. 48(4). P. 13-19.
45. Zaccaro S. The Nature of Executive Leadership: A Conceptual and Empirical Analysis of Success // Washington, D.C.: American Psychological Association, 2001. 363 p.
46. Zaccaro S., Gilbert J., Thor K., Mumford M. Leadership and Social Intelligence: Liking Social Perceptiveness and Behavioral Flexibility of Leadership Effectiveness // The Leadership Quarterly. 1991. Vol. 2(4). P. 317-342. DOI: 10.1016/1048-9843(91)90018-W.

Поступила в редакцию: 19.12.2024
Принята в печать: 15.02.2025