

УДК 159.923.5

**ГАДЖИДАДАЕВ МАГОМЕД ЗАИРБЕГОВИЧ**

к.б.н., ректор ОАНО «Дагестанский гуманитарный институт»,  
e-mail: khachag@gmail.com

**ГАМИДУЛЛАЕВ БУКАР НАГМЕТУЛАЕВИЧ**

д.э.н., профессор, помощник ректора ОАНО «Дагестанский гуманитарный институт», профессор кафедры «Менеджмент», ФГБОУ «Дагестанский государственный университет»,  
e-mail: bukar85@mail.ru

**ГАМИДУЛЛАЕВ РАМИН БУКАРОВИЧ**

к.э.н., старший преподаватель кафедры «Менеджмент» инженерно-экономического факультета ФГБОУ «Дагестанский государственный технический университет»  
e-mail: bukar85@mail.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2020-12-112-118

### САМОУПРАВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ – ОСНОВА СТАНОВЛЕНИЯ ЛИДЕРСТВА

**Аннотация. Актуальность исследования.** Актуальность проблемы исследования обусловлено необходимостью исследования проблемы становления лидерства в современных динамичных условиях через самоуправление потенциалом личности. Раскрытие потенциала лидера через самоуправление открывает значительные возможности для более полного использования его скрытых лидерских возможностей и внутренних ресурсов, позволяющие ему поверить в собственные силы и использовать их в обеспечении результативной управленческой деятельности. **Цель работы.** Цель данного исследования состоит в том, чтобы будущих лидеров побудить к раскрытию своего потенциала и вооружить составляющими самоуправления личности с позиций светской науки в интеграции с элементами исламской науки. **Метод и методология проведения работы.** Исследование основывается на общенаучной методологии, которая предусматривает применение системного подхода к решению проблем. Основой данной работы являются фундаментальные труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам самоуправления, экономики и управления. **Авторские результаты.** Даны авторские более емкие определения понятиям лидер и самоуправление личности с раскрытием их сути и содержания, которая позволит при реализации такого подхода значительно раскрыть потенциальные возможности и способности будущего лидера. А также сгруппированы и сформулированы сущность и содержание основных теорий лидерства. **Значимость исследования.** Представленная работа ориентирована на развитие лидерских способностей через самоуправление личности, что может стать хорошей основой для совершенствования систем управления объектами и принятия эффективных стратегических управленческих решений. А также достойным материалом в образовательном процессе вузов и повышения уровня квалификации специалистов управления. **Выводы.** В современных условиях динамического развития российской экономики нужны настоящие управленцы, «Лидеры России», с высокими лидерскими качествами, умеющие использовать инновационные подходы и прогрессивные методы управления крупными предприятиями и объектами. **Ключевые слова:** самоуправление личности, лидеры, потенциал личности, управление, объекты управления.

---

**GADZHIDADAEV MAGOMED ZAIRBEGOVICH**

Ph. D. in Biological Sciences, Rector of the Dagestan Humanitarian Institute,  
e-mail: khachag@gmail.com

**GAMIDULLAEV BUKAR NAGMETULAEVICH**

*Dr.Sc. of Economics, Professor, Assistant to the Rector of the OANO "Dagestan Humanitarian Institute", Professor of the Department of Management, Dagestan State University, e-mail: bukar85@mail.ru*

**GAMIDULLAEV RAMIN BUKAROVICH**

*Ph. D. in Economics, Senior Lecturer of the Department of Management, Faculty of Engineering and Economics, Dagestan State Technical University, e-mail: bukar85@mail.ru*

**SELF-IDENTITY – THE FOUNDATION FOR THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP**

**Abstract. Relevance of the study.** The relevance of the research problem is due to the need to study the problem of the formation of leadership in modern dynamic conditions through self-management by the potential of the individual. The disclosure of the potential of a leader through self-management opens up significant opportunities for a more complete use of his hidden leadership capabilities and internal resources, allowing him to believe in his own strength and use them in ensuring effective management activities. **The purpose of the work.** The purpose of this study is to encourage future leaders to discover their potential and to equip them with the components of self-government of the individual from the standpoint of secular science in integration with the elements of Islamic science. **The method and methodology of the work.** The research is based on a general scientific methodology, which provides for the application of a systematic approach to problem solving. The basis of this work is the fundamental works of domestic and foreign scientists on the problems of self-government, economics and management. **Author's results.** The author gives a more succinct definitions of leader and self-identity disclosure of their essence and content, which will allow the realization of such approach greatly reveal the potential and abilities of the future leader. The essence and content of the main theories of leadership are also grouped and formulated. **Significance of the study.** The presented work is focused on the development of leadership skills through self-management of the individual, which can become a good basis for improving object management systems and making effective strategic management decisions. As well as worthy material in the educational process of universities and improving the level of qualification of management specialists. **Conclusions.** In the current conditions of dynamic development of the Russian economy, we need real managers, "Leaders of Russia", with high leadership qualities, who are able to use innovative approaches and progressive methods of managing large enterprises and facilities.

**Keywords:** self-management of the individual, leaders, personal potential, management, management objects.

---

**Актуальность и литературный обзор**

**Актуальность.** Проблема управления самим собой в широком смысле – самоуправления потенциалом личности – во все времена была достаточно актуальной. Но в динамичных и мобильных условиях современной жизни самоуправление личности становится еще более актуальным ввиду постоянного дефицита ресурса времени и неумения управлять им, а также отсутствия у многих необходимых качеств и способностей управлять собой, проявляющихся в самоорганизованности, самодисциплинированности, самореализации, самоконтроле и т.д.

Как известно, умелое и эффективное управление любыми крупными объектами связано с такими основополагающими понятиями, как лидерство и руководство. Это разные понятия, и, в отличие от понятия «руководство», понятие «лидерство» в управленческой среде стало использоваться относительно недавно.

**Литературный обзор.** В 1937 г. известный отечественный ученый К. Левин, в своих исследованиях аккумулировав деятельность руководителей (потенциальных лидеров) с позиций психологии, назвал это лидерством.

Уже в 1970-х гг. XX в. появились наиболее значимые работы по проблеме лидерства. К числу особых работ по этой проблеме в психологии управления можно отнести работы следу-

ющих ученых: К. Бланшард, Р. Хаус, П. Херси, Ф. Фидлер, Г. Кунц, С.О. Доннел, Т. Митчел, Р.М. Стогдилл,

Проблемам раскрытия личностного потенциала, управления человеческими ресурсами и практического менеджмента были посвящены труды таких современных отечественных ученых, как: Ключников С. Ю. [12], Добреньков В.И. [10], Ладанов И. Д. [14], Шипилов В. [24], Салиенко Н. В. [25] и др.

### **Цели и самоуправление лидерством**

**Цель исследования.** Целью данной работы является выявление и доведение до молодых людей, особенно для начинающих управленцев, теоретические и практические положения самоуправления потенциалом личности с позиций светской науки в интеграции с элементами исламской науки в систематизированной, последовательной и доступной форме.

Исследования, проведенные автором в рамках проводимого конкурса «Лидеры России» в нашей стране, и многолетний практический опыт работы с лидерами не раз убеждали нас в том, что лидерство, без сомнения, является искусством со своими законами, принципами и правилами. Более того, мы убедились в том, что успешный лидер формируется за счет собственных усилий и воздействия на самого себя на пути к лидерству. Другими словами, умелое самоуправление выступает как основа становления лидерства.

**Самоуправление лидерством.** Всестороннее изучение и исследование проблемы самоуправления потенциалом личности открывает перед человеком значительные возможности для более полного использования его скрытых ресурсов, позволяет ему поверить в собственные возможности и использовать их с максимальной эффективностью во благо себе и общества.

Таким образом, самоуправление нами рассматривается как сознательное самовоздействие личности в целях эффективного использования своих способностей и возможностей в ее многогранной деятельности.

Очевидно, что настоящее лидерство не возникает из ничего, не передается по наследству и не может формироваться без каких-либо решительных действий. Следовательно, становлению можно научиться, как и многому другому, для чего от вас потребуется колоссальное желание, упорство, воля и огромная настойчивость. Но все это возможно для личности, осознавшей необходимость самоуправления для достижения не только лидерства, но и многих других успехов в различных сферах жизни человека.

У современных молодых руководителей, бесспорно, возникает масса вопросов о том, как стать не только хорошим руководителем, но и настоящим лидером.

Почему одни, будучи руководителями, одновременно являются лидерами, а другим это не удается? Почему одних лидеров люди не слышат, а за другими готовы кинуться в пропасть? Как стать лидером? Можно ли этому научиться по собственному желанию и как это сделать? Такие вопросы, как правило, задают себе именно те руководители, у которых хватает мужества на поиски правильных и честных ответов для себя, если они в полной мере хотят реализовать свой истинный потенциал.

Многие руководители считают, что, для того чтобы стать лидером, надо иметь задатки, обладать определенными чертами характера, особенными свойствами личности и темпераментом. Конечно, это, бесспорно. Но наш опыт самоуправления еще раз подтверждает, что колоссальное стремление самосовершенствоваться и мечта стать лидером как раз позволяют выработать те необходимые для этого качества, которые достигаются лишь постоянной и системной работой над собой. И реально этого можно достичь лишь при постоянном применении своих знаний в практических делах и действиях.

Помните, если у вас нет желания стать лидером, то вы им никогда не станете, и никакие рекомендации вам не помогут. Именно колоссальное желание является главным толчком к лидерству и выработке его качеств через терпение, познание, а это требует много времени и, по сути, заставляет менять образ мышления и стиль жизни.

Хотелось бы подчеркнуть, что лидер, управленец, руководитель, менеджер – это не одно и то же, мы не рассматриваем их как синонимы. Но каждый настоящий управленец, руководитель, менеджер обязан быть лидером, если стремится эффективно управлять. В отличие от лидера, все остальные выполняют в основном различные функции в виде профессиональных

действий, необходимых для поддержания всей системы управления хозяйством, включающей ресурсы, процедуры производства, технологические процессы и др., человеческий фактор как бы выпадает из поля зрения как главный объект управления.

Чтобы добиться существенных результатов в управлении, необходимо не просто управлять людьми, но уметь вести за собой людей к цели, то есть быть лидером. В современных условиях руководитель любого ранга должен быть инноватором, воспитателем, идейным вдохновителем, который учитывает эмоционально-личностные свойства людей, проявляя себя как лидер, так как лидерские действия сегодня являются главенствующими во всех сферах профессиональной деятельности любого руководителя.

#### **Авторские результаты и значимость исследования**

**Многоаспектность понятия лидер.** Трудовой процесс любого руководителя протекает в различных социальных группах, коллективах и, если там его слово имеет вес, обладает сильным влиянием на них и его мнение оказывается решающим, то он является не просто сильным руководителем, но и лидером, сочетающим в себе формальное и неформальное признание.

Если мы заглянем в историю слова «лидер», то окажется, что оно происходит от западно-германского «laithjan», которое в английском языке постепенно превратилось в глагол «to lead» со значением «вести», а затем, приблизительно в XIII в., в существительное «a leader» – «тот, кто ведет», т. е. направляет движение, показывает путь, помогает или заставляет идти с собой и за собой [26].

Если вкратце, то содержание слова «a leadership» раскрывается во многих языках, и суть означает во всех языках почти одно и то же. Например, на латинском языке это означает (от *duco* – водить, вести), на французском (от *guider* – вести, указывать дорогу), на немецком (от *führen* – вести, водить) и т. д. В широком смысле значение этих слов в русском языке имеет широкий сектор, что может означать: атаман, главарь, командир, полководец, вожатый, проводник, вожак, глава, начальник, предводитель, зачинщик, инициатор, руководитель и т. д.

Лидер – от англ. «to lead», что означает вести за собой, возглавлять. Если мы обратимся к энциклопедическому словарю «Управление организацией» [23, с. 283], то заметим, что понятие «лидерство» связано, как мы уже отмечали, с понятиями «управление», «руководство». Заметим, что руководитель коллектива, организации в отличие от лидера находится в роли промежуточного звена (посредника) между административной властью и системой социального контроля.

Настоящие лидеры, как правило, обладают высокими харизматическими свойствами и колоссальным авторитетным влиянием. Известно, например, что не только россияне, но и весь мир признал величайшие лидерские качества Петра Первого

К его лидерским качествам относят: целеустремленность; масштабность мышления и принятие эффективных решений; демократичность; определение приоритетов и т. д. О личностных его качествах и харизматичности можно говорить долго. Полагаем, следует напомнить о некоторых эмоционально-личностных качествах лидера: порядочность, справедливость, обходительность, нравственность и т. д. Бесспорно, авторитетное влияние личности осуществляется через занимаемое в обществе положение, профессионализм, жизненный опыт, образование, должностной статус, мастерство и т. д.

Именно об указанных выше нами качествах Петра Первого пишет и дает определение лидерству Т. Брайн, и мы с ним солидарны. Он пишет, что «в любой организации никогда не меняются семь основных обязанностей лидера: постановка и достижение бизнес-целей; инновации и маркетинг; устранение проблем и принятие решений; расстановка приоритетов и концентрация на основных задачах; быть примером для подражания; убеждение, вдохновение и мотивирование людей следовать за лидером; выполнение поставленных перед организацией задач и получение результатов [5].

И. Д. Ладанов выделяет четыре модели лидера: один из нас – это модель, когда образ жизни лидера аналогичен образу жизни любого члена социальной группы. Лучший из нас – это модель, когда лидер является примером для всей группы и как профессионал, и как человек. Воплощение добродетелей – это модель, когда лидер является носителем общечеловеческих норм морали. Оправдание наших ожиданий – это модель, когда окружающие надеются на постоянство поведенческих действий лидера независимо от меняющейся обстановки [14].

Полагаем, что лидер – это такой член группы коллектива, (организации), который принимает самостоятельно на себя основную ответственность в достижении целевых результатов коллектива, невзирая на инструкции и прочие предписания. Он ведет группу, стимулируя достижение коллективных целей и задач, значительно усердствуя и проявляя энергичность в отличие от остальных членов коллектива. Одним словом, он становится настоящим лидером лишь в том случае, если члены коллектива признают его деятельность достаточно значимой и высоко оцененной для всего коллектива.

Любой руководитель, стремящийся к лидерству со всеми предписанными ему функциями и властью, в процессе управления должен согласовывать свой личный потенциал лидера и, определив слабые стороны, приступить к их совершенствованию и развитию своих сильных сторон. Другими словами, надо заняться воздействием на самого себя (самовоздействием), проявляющимся лишь в самоуправлении.

Как видим, не просто дать четкое определение лидерству и вывести какую-то общую формулу. Без сомнения, некоторые лидеры обладают этим талантом от природы, другие никогда этого не постигают, третьи обучаются этому как любому делу и не безрезультатно, понимая, что лидерство – это искусство, мастерство и умение, которое можно в себе развивать. Последний тезис подтверждают многие мои знакомые, которые прошли по конкурсу «Лидеры России», и те, кто сегодня участвует в этом конкурсе.

Конечно, у каждого руководителя свой особый стиль воздействия на объект управления. Некоторые обладают такими личностными качествами и харизмой, что способны зарядить других энергией на достижение великих дел, а другие, будучи спокойными и в меру сдержанными, также находят своих сторонников способных совершать значимые дела. В том и другом случае действуют они очень эффективно, через высокое доверие к людям и, главное, добиваются целей очень быстро и весьма качественно. Наличие и развитие таких позитивных качеств у лидеров, бесспорно, является результатом системной и постоянной работы над собой.

Настоящим лидерам, несмотря на различие в стиле управления, присущи некоторые общие, характерные черты и качества, такие, как честность, высокий интеллект, устойчивость, постоянство взглядов и убеждений, справедливость, высокая нравственность, коммуникабельность, уверенность, эрудиция, скромность и др. Вы можете заметить многие из этих качеств в личностях наиболее известных мировых лидеров прошлого и настоящего времени. Более того, они существуют рядом с вами в сфере ваших отношений, только надо обратить на них внимание и проследить, в чем проявляются их лидерские качества.

№	Теории лидерства	Суть теории	Концептуальные подходы	Характерные качества и составляющие лидера
1.	Теория – черты характера	Основой для лидерства считается наличие у лидера сильных черт характера, особые личностные качества, умения и способности	Концепция харизматического подхода к лидерству	Целеустремленность, воля, настойчивость, работоспособность и т.д.
2.	Интерактивная теория	Сторонники этой теории, к которой мы относим и себя, считают, что лидером при усердной работе над собой (при самоуправлении) может стать каждая личность	Концепция личностного подхода к лидерству через самоуправление	Потенциальный лидер должен исходить из своих задатков, раскрытия и развития потенциальных способностей и личностных особенностей
3.	Ситуационная теория	Сторонники такой теории считают, что лидерство является в основном ситуационным продуктом, сложившимся в управляемой среде или коллективе. То есть сама ситуация (хорошая или плохая) в среде формирует лидера, и целеустремленный лидер успешнее, чем ориентирующийся на людей	Концепция так называемого – групподинамического подхода	Качества и составляющие у лидера формируются по потребностям среды управления или коллектива
4.	Комплексная теория («синтетическая теория»)	Такая теория в основном ориентирована на основные составляющие процесса организации межличностных отношений коллектива: лидеров, последователей (или ведомых) и ситуаций, в условиях которых осуществляется лидерство.	Концептуальным подходом тут в основном является налаживание взаимосвязей и взаимодействий межличностных отношений коллектива	Качества и составляющие у лидера формируются в зависимости от межличностных отношений коллектива

Нам представляется, что «Интерактивная теория», к сторонникам которой мы относим и себя, является определяющей хотя бы потому, что качества, формирующиеся в одной среде или коллективе, или в определённых межличностных отношениях, не всегда могут быть приемлемы в других условиях. А универсальные качества, сознательно формируемые самим лидером с учетом своих потенциальных возможностей и при усердной работе над собой (при самоуправлении), могут быть определяющими и востребованными в различных условиях.

Представленные теории лидерства еще раз подтверждают, что природа и сущность лидерства многогранна и неоднозначна. По мнению Мелиссы Хорнер, сегодня лидерство – это не больше чем определение высоты, на которую надо подпрыгнуть [18]. А на наш взгляд, на какую высоту прыгнуть должен определить каждый сам, исходя из своих естественных и развитых самоуправлением способностей.

Полагаем, что настоящие лидеры формируются только лишь через системную и эффективную работу над собой, и причем работу по выявлению своих скрытых возможностей и личностного потенциала. Что касается врожденных задатков лидера, то их следует четко для себя определить и суметь подчинить себе с целью направить на позитивные и благие дела. В противном случае ваши лидерские способности будут реализованы в рамках семьи без существенных перспектив.

П. Сенге в своей книге на вопрос «Как создаются лидеры?» отвечает: «Таких людей вообще нельзя создать, ибо они создают себя сами» [22]. В этом выражении еще раз подтверждается наша позиция, что лидерами становятся благодаря самоуправлению личности и колоссальной работы над собой.

**Выводы.** Таким образом, подтверждением всего сказанного выше является то, что у большинства из современных исследователей и практикующих руководителей не вызывает никаких сомнений, что любой управляющий коллективом должен обладать лидерскими качествами. И сегодня мы являемся свидетелями того, что многие руководители регионов, ведомств и других крупных объектов России являются победители конкурса «Лидеры России».

Сегодня все лучшие и широко известные как у нас, так и за рубежом бизнес-модели характеризуются по определяющей роли в них лидерства, и причем лидерство относится преимущественно и именно к вышестоящему руководству и незначительной степени к менеджменту низшего уровня. Во многих известных компаниях в основном действуют модели таких известных светил, как У. Эдвардс Деминг, Джозеф Джуран, Тито Конти, Питер Друкер [9] и др.

Без сомнения, лидерские качества можно выработать в себе через самоуправление, уделив этому достаточно времени и имея колоссальное желание изменить свой стиль жизни. В передовых странах мира это уже давно делают через обучение или самообразование, такие попытки, как видим, уже имеют место и в нашей стране через всевозможные конкурсы регионального и федерального значения, надо только включаться молодым людям в эту работу.

### Литература

1. Авдеев, П. С. Психологические механизмы трансформационного лидерства // *Экономика и управление : научно-практический журнал*. 2017. № 2(136). С. 110–116.
2. Авдеев, П. С. *Руководство и лидерство : теоретико-сравнительный анализ понятий* // *Экономика и управление : научно-практический журнал*. 2016. № 4(132). С. 94–100.
3. Бажданова, Ю. В., Бережной, Г. И. Тренинги командообразования как способ решения проблем лидерства в творческих коллективах // *Молодой ученый*. 2017. № 311(145). С. 416–418.
4. Барсуков, К. Д. Феномен лидерства в современной социальной системе // *Молодежный научно-технический вестник*. 2017. № 1. С. 48.
5. Брайан, Т. *Как управляют лучшие / Брайан Трейси ; пер. с англ. Ю. Корнилович. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015.*
6. Ворончихина, В. В. Лидерские качества, путь к лидерству // *Мир современной науки*. 2015. № 4(32). С. 35–37.
7. Галактионов, В. И., Анискин, М. А. Политическое лидерство // *Вестник Университета (Государственный университет управления)*. 2013. № 20. С. 15–21.
8. Дериволкова, А. П. Новые признаки лидерства // *Образование и наука без границ : социально-гуманитарные науки*. 2016. № 5. С. 16–19.
9. Друкер, П. *Эффективное управление ; пер. с англ. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 1998.*
10. Добренков, В. И. *Управление человеческими ресурсами : социально психологический подход : учеб. пособие для вузов / В.И. Добренков, А.П. Жабин, Ю.А.Афонин. – М. : Университет, 2009.*
11. Калиев, Т. Б. Сравнительный анализ подлинного и ложного лидерства // *Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал*. 2012. № 3. С. 289–290.

12. Кильчуков, А. А. Теоретические проблемы лидерства // Новая наука : Современное состояние и пути развития. 2016. № 6-3. С. 98–101.
13. Ключников, С. Ю. Искусство управления собой / С. Ю. Ключников. – СПб. : Питер, 2003.
14. Ладанов, И. Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самообучения. – М. : Корпоративные стратегии, 2004.
15. Лымарева, О. А., Слупская, А. В. Лидерство как основной инструмент менеджмента производственного предприятия // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 4. С. 371–373.
16. Миракян, А. Г. Трансформация лидерства в XXI в. // История управленческой мысли и бизнеса : сценарный менеджмент и лидерство. 2016. С. 216–218.
17. Нифонтов, В. А. Организационное лидерство в контексте теории управления // Глобальный научный потенциал. 2015. № 6(51). С. 56–58.
18. Horner, M. Leadership theory : past, present and future // Team Professional Management. Vol. 3 No. 4.
19. Осипович, Е. А. Лидерство как инструмент современного менеджмента // Многоуровневое общественное воспроизводство : вопросы теории и практики. 2017. № 12(28). С. 157–160.
20. Попова, А. И. Философия современного лидерства // Проблемы естествознания : история и современность. 2017. С. 53–55.
21. Проценко, А. Ю. Лидерство как основа успешной управленческой деятельности // Экономика и социум. 2016. № 12-2(31). С. 741–744.
22. Сенге, П. Как научиться изменяться. Интервью с Аланом Вебером // Искусство управления. 2000. Март.
23. Салиенко, Н. В. Значение лидерства и практических навыков менеджера для устойчивого развития бизнеса / Н. В. Салиенко, М. А. Барбашова. // Молодой ученый. 2019. № 7 (245). С. 46–51. – URL : <https://moluch.ru/archive/245/56521/> (дата обращения: 28.10.2020).
24. Управление организацией : энциклопедический словарь. – М. : Изд. дом Инфра-М, 2001. С. 584.
25. Шитлов, В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития, 2016 [Электронный ресурс]. – URL : [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_](https://www.cfin.ru/management/people/dev_) (дата обращения: 14.11.2018).

#### References:

1. Avdeev, P. S. Psihologicheskie mekhanizmy transformacionnogo liderstva // Ekonomika i upravlenie : nauchno-prakticheskij zhurnal. 2017. № 2(136). S. 110–116.
2. Avdeev, P. S. Rukovodstvo i liderstvo : teoretiko-sravnitel'nyj analiz ponyatij // Ekonomika i upravlenie : nauchno-prakticheskij zhurnal. 2016. № 4(132). S. 94–100.
3. Bazhdanova, YU. V., Berezhnoj, G. I. Treningi komandobrazovaniya kak sposob resheniya problem liderstva v tvorcheskih kollektivah // Molodoy uchenyj. 2017. № 311(145). S. 416–418.
4. Barsukov, K. D. Fenomen liderstva v sovremennoj social'noj sisteme // Molodezhnyj nauchno-tekhnicheskij vestnik. 2017. № 1. S. 48.
5. Brajan, T. Kak upravlyayut luchshie / Brajan Trejsi ; per. s angl. YU. Kornilovich. – M. : Mann, Ivanov i Ferber, 2015.
6. Voronchihina, V. V. Liderkie kachestva, put' k liderstvu // Mir sovremennoj nauki. 2015. № 4(32). S. 35–37.
7. Galaktionov, V. I., Aniskin, M. A. Politicheskoe liderstvo // Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyj universitet upravleniya). 2013. № 20. S. 15–21.
8. Derivol'kova, A. P. Novye priznaki liderstva // Obrazovanie i nauka bez granic : social'no-gumanitarnye nauki. 2016. № 5. S. 16–19.
9. Druker, P. Effektivnoe upravlenie ; per. s angl. – M. : FAIR-PRESS, 1998.
10. Dobren'kov, V. I. Upravlenie chelovecheskimi resursami : social'no psihologicheskij podhod : ucheb. posobie dlya vuzov / V.I. Dobren'kov, A.P. ZHabin, YU.A.Afonin. – M. : Universitet, 2009.
11. Kaliev, T. B. Sravnitel'nyj analiz podlinnogo i lozhnogo liderstva // Biznes v zakone. Ekonomiko-yuridicheskij zhurnal. 2012. № 3. S. 289–290.
12. Kil'chukov, A. A. Teoreticheskie problemy liderstva // Novaya nauka : Sovremennoe sostoyanie i puti razvitiya. 2016. № 6-3. S. 98–101.
13. Klyuchnikov, S. YU. Iskusstvo upravleniya soboj / S. YU. Klyuchnikov. – SPb. : Piter, 2003.
14. Ladanov, I. D. Prakticheskij menedzhment. Psihotekhnika upravleniya i samotrenirovki. – M. : Korporativnye strategii, 2004.
15. Lymareva, O. A., Slupskaya, A. V. Liderstvo kak osnovnoj instrument menedzhmenta proizvodstvennogo predpriyatiya // Gumanitarnye, social'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki. 2014. № 4. S. 371–373.
16. Mirakyan, A. G. Transformaciya liderstva v XXI v. // Istoriya upravlencheskoj mysli i biznesa : scenarnyj menedzhment i liderstvo. 2016. S. 216–218.
17. Nifontov, V. A. Organizacionnoe liderstvo v kontekste teorii upravleniya // Global'nyj nauchnyj potencial. 2015. № 6(51). S. 56–58.
18. Horner, M. Leadership theory : past, present and future // Team Professional Management. Vol. 3 No. 4.
19. Osipovich, E. A. Liderstvo kak instrument sovremennoho menedzhmenta // Mnogourovnevoe obshchestvennoe vosproizvodstvo : voprosy teorii i praktiki. 2017. № 12(28). S. 157–160.
20. Popova, A. I. Filosofiya sovremennoho liderstva // Problemy estestvoznaniya : istoriya i sovremennost'. 2017. S. 53–55.
21. Procenko, A. YU. Liderstvo kak osnova uspešnoj upravlencheskoj deyatelnosti // Ekonomika i socium. 2016. № 12-2(31). S. 741–744.
22. Senge, P. Kak nauchit'sya izmenyat'sya. Interv'y u s Alanom Veberom // Iskusstvo upravleniya. 2000. Mart.
23. Salienco, N. V. Znachenie liderstva i prakticheskikh navykov menedzhera dlya ustojchivogo razvitiya biznesa / N. V. Salienco, M. A. Barbashova. // Molodoy uchenyj. 2019. № 7 (245). S. 46–51. – URL : <https://moluch.ru/archive/245/56521/> (data obrashcheniya: 28.10.2020).
24. Upravlenie organizacij : enciklopedicheskij slovar'. – M. : Izd. dom Infra-M, 2001. S. 584.
25. SHipilov, V. Perechen' navykov soft-skills i sposoby ih razvitiya, 2016 [Elektronnyj resurs]. – URL : [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_](https://www.cfin.ru/management/people/dev_) (data obrashcheniya: 14.11.2018).