



# Трансформационное лидерство как ресурс повышения эффективности управленческой деятельности



Кустова А.В.

Кандидат психологических наук,  
доцент кафедры «Социология и  
информационные технологии,  
Среднерусский институт управления  
– филиал РАНХиГС при Президенте  
Российской Федерации

e-mail: [annavgn@mail.ru](mailto:annavgn@mail.ru)

## Аннотация

Трансформационное лидерство рассматривается как ресурс повышения эффективности управленческой деятельности, анализируются сущность и поведенческие компоненты трансформационного лидерства, обосновывается практическая значимость реализации модели трансформационного лидерства для повышения эффективности управленческой деятельности.

## Ключевые слова

• трансформационное лидерство • индивидуализированное внимание • воодушевляющая мотивация • интеллектуальное стимулирование • харизматическое влияние •

Повышение эффективности управленческой деятельности в условиях неопределенности в значительной степени обусловлено возможностями руководителя реализовать ресурсы трансформационного лидерства. В отличие от традиционных и трансакционных лидеров, трансформационные лидеры характеризуются высоким уровнем влияния на последователей и эффективным управлением изменениями в организации.

Трансформационные лидеры ориентированы на изменение стратегии развития организации, способствуют повышению значимости и принятию персоналом инновационных ценностей организационной культуры (открытость изменениям, новому опыту, профессиональное развитие и др.), содействуют осознанию общей миссии, приоритета интересов общего дела.

Б. Басс и Б. Аволио акцентируют внимание на четырех компонентах поведенческой активности трансформационного лидера, реализация которых способствует повышению эффективности управленческой деятельности в условиях неопределенности [1].

Проявление индивидуализированного внимания по отношению к персоналу позволяет лидеру осознать индивидуальное своеобразие, уникальность каждого работника, учесть потребности и притязания в процессе организационных изменений, выработать стиль управленческого взаимодействия с учетом индивидуальности каждого сотрудника.

Воодушевляющая мотивация предполагает формирование такого образа достижимого будущего организации, который несет позитивный эмоциональный настрой, вдохновляет персонал на достижение результата, пробуждает инициативу, желание совершать сверх-усилия для достижения организационных целей.

Интеллектуальное стимулирование способствует рефлексии профессионального опыта, развитию критического мышления, стимулирует переосмысление привычных способов решения профессиональных задач, пробуждает интеллектуальную инициативу, позволяет сформировать новый взгляд на решение проблем профессиональной деятельности.

Харизматическое влияние определяется возможностью трансформационного лидера задействовать механизм идентификации, стать для персонала своего рода «идеальной ролевой моделью», которая демонстрирует осознание своей миссии, высокий уровень личностно-профессиональной самоэффективности, вызывает у последователей уважение и стремление следовать образцам эффективного поведения и др.

Рассмотренные компоненты поведенческой активности трансформационного лидера позволяют осуществлять как прямое, так и косвенное влияние на персонал, позволяющее эффективно управлять ресурсами последователей (когнитивными, эмоциональными, мотивационными и др.), необходимыми для достижения индивидуальных и организационных изменений.

Исследование реализации модели трансформационного лидерства в сфере государственной гражданской службы, ресторанного бизнеса, проведенное автором, позволило установить, что уровень реализации поведенческих компонентов преобразующего лидерства в значительной степени влияет на эффективность управленческой деятельности.

Таким образом, реализация модели трансформационного лидерства является значимым ресурсом повышения эффективности управленческой деятельности в условиях неопределенности. Трансформационный лидер привносит изменения в концепцию развития организации, в ее стратегию, культуру, применяемые технологии, стимулирует личностно-профессиональное развитие персонала, способствует развитию команд.

---

## Список использованной литературы:

1. Bass B.M., Avolio B.J. Transformational leadership: A response to critiques // Leadership theory and research: Perspectives and directions. San Diego, CA: Academic Press, 1993. – P. 49-80.

# Transformational leadership as a resource for increasing the efficiency of

Kustova A.V.

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Sociology and Information Technologies of the Central Russian Institute of Management, RANEPA

E-mail: annavgn@mail.ru

## Abstract

Transformational leadership is treated as a resource for increasing the efficiency of management activities, the essence and behavioral components of transformational leadership are analyzed, practical significance of implementing the model of transformational leadership for increasing the efficiency of management activities is substantiated.

## Key words

• transformational leadership • individualized attention • inspirational motivation • intellectual stimulation • charismatic influence •

---

## References

1. Bass B.M., Avolio B.J. Transformational leadership: A response to critiques // Leadership theory and research: Perspectives and directions. San Diego, CA: Academic Press, 1993. – P. 49-80.

