

5.2.6. Менеджмент

Научная статья

УДК 336.76

<http://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.4.6>

ЛИДЕРСТВО И САМОЛИДЕРСТВО КАК КАТЕГОРИИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА: ТРАДИЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ И НОВЫЕ КОНЦЕПЦИИ

Борис Ольга Александровна^{1*}, Парахина Валентина Николаевна²

^{1,2} Северо-Кавказский федеральный университет (д.1, ул. Пушкина, 355017, Ставрополь, Российская Федерация)

¹ oboris@ncfu.ru; <https://orcid.org/0000-0002-6245-9250>

² vparakhina@ncfu.ru; <https://orcid.org/0000-0003-0693-9716>

* Автор, ответственный за переписку

Аннотация. Введение. В современных условиях изменяется отношение к лидерству, обусловленное новыми требованиями к эффективному руководству, в котором сходятся влияние лидера на подчинённых и саморазвитие. В хорошие времена легко воспринимать талант вашей компании как нечто само собой разумеющееся. Но делайте это на свой страх и риск: инвестиции в управление талантами или в то, как ваша организация привлекает, удерживает и развивает своих сотрудников (иногда называемые «талантами» или «человеческим капиталом»), могут дать вашей компании преимущество. Цель. Определение особенностей и взаимосвязи понятий лидерства и самолидерства для формирования эффективной системы управления персоналом. **Материалы и методы.** Исследование построено на анализе литературных источников различными методами: монографическим – для исследования сущности и особенностей эффективного лидерства и самолидерства, принципов и подходов к созданию системы управления талантами, их поиска, найма, удержания и развития в организации; экономико-статистическим – для получения, отбора и оценки информации о приоритетах лидеров и взаимосвязи эффективного лидерства с производительностью; индукции и дедукции – для получения выводов по результатам исследования. **Результаты и обсуждение.** В ходе работы выявлены основные характеристики самолидерства и эффективного лидерства. Определены принципы передовые практики, которые важно использовать для управления талантами и развития в них самолидерства. **Заключение.** По итогам проведенного исследования можно сделать вывод о том, что существует значительная взаимосвязь между эффективным лидерством, управлением талантами и общей производительностью организации. Важно управлять талантами и правильно их использовать, а лидеры должны знать, как оказаться на высоте. Чтобы помочь сформировать рабочую силу, обладающую необходимыми навыками, лидеры могут создать культуру, в которой таланты прежде всего.

Ключевые слова: эффективное лидерство, самолидерство, передовые практики менеджмента в сфере самолидерства

Для цитирования: Борис О. А., Парахина В. Н. Лидерство и самолидерство как категории современного менеджмента: традиционные подходы и новые концепции // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2023. № 4 (97). С. 58–67. <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.4.6>

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 12.05.2023;

одобрена после рецензирования 26.05.2023;

принята к публикации 31.05.2023.

Research article

LEADERSHIP AND SELF-LEADERSHIP AS CATEGORIES OF MODERN MANAGEMENT: TRADITIONAL APPROACHES AND NEW CONCEPTS

Olga A. Boris^{1*}, Valentina N. Parakhina²

^{1,2} North Caucasus Federal University (1, Pushkin st., 355017, Stavropol, Russian Federation)

¹ oboris@ncfu.ru; <https://orcid.org/0000-0002-6245-9250>

² vparakhina@ncfu.ru; <https://orcid.org/0000-0003-0693-9716>

* Corresponding author

Abstract. Introduction. In modern conditions, the attitude to leadership is changing, due to new requirements for effective leadership, in which the influence of the leader on subordinates and self-development converge. In good times, it's easy to take your company's talent for granted. But do so at your own risk: investing in talent management, or how your organization attracts, retains,

and develops its people (sometimes called "talent" or "human capital"), can give your company an edge. Target. Determination of the features and relationship between the concepts of leadership and self-leadership for the formation of an effective personnel management system. **Materials and methods.** The study is based on the analysis of literary sources by various methods: monographic - to study the essence and characteristics of effective leadership and self-leadership, principles and approaches to creating a talent management system, their search, recruitment, retention and development in the organization; economic and statistical - to obtain, select and evaluate information about the priorities of leaders and the relationship of effective leadership with performance; induction and deduction - to draw conclusions from the results of the study. **Results and discussion.** In the course of the work, the main characteristics of self-leadership and effective leadership were identified. The principles of best practices that are important to use for managing talent and developing self-leadership in them are identified. **Conclusion.** Based on the results of the study, it can be concluded that there is a significant relationship between effective leadership, talent management and the overall performance of the organization. It's important to manage and use talent properly, and leaders need to know how to excel. To help build a skilled workforce, leaders can create a culture that puts talent first.

Keywords: effective leadership, self-leadership, best management practices in the field of self-leadership

For citation: Boris O.A., Parakhina V.N. Leadership and self-leadership as categories of modern management: traditional approaches and new concepts. Newsletter of North-Caucasus Federal University. 2023;4(97): 58–67. (In Russ.). <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.4.6>

Conflict of interest: the authors declare no conflicts of interests.

The article was submitted 12.05.2023;

approved after reviewing 26.05.2023;

accepted for publication 31.05.2023.

Введение / Introduction. Лидерство — более популярная тема в науке и обществе, чем самолидерство. "Самолидерство не находит большого числа последователей, поскольку его очень сложно изучать и оценивать. Лидеры с высоким уровнем навыков самоуправления часто обнаруживают, что определенные процессы личностного развития выходят из-под их контроля" [1,5,8].

Особенно слабо изучена эта проблема в русскоязычной литературе. Поиск Google (август 2023 года) по ключевому слову «лидерство» (на русском языке) дает около 227 млн упоминаний, а «самолидерство» (на русском языке) — менее 4 тысяч (3,68 тыс.), что в 61,7 тысячи раз меньше, или составляет около 0,0016%. При этом в англоязычном пространстве запрос по слову «leadership» дал около 5,3 миллиарда упоминаний, а «self-leadership» — 1,84 миллиона или 0,035%. Можно сказать, что лидерство в России (русскоязычном мире) в 23 раза менее популярно, чем в англоязычном пространстве, а самолидерство почти в 500 раз меньше упоминается.

Вопросы развития лидерства через самолидерство представляют собой продуктивный аспект эффективного менеджмента с учётом того, что "лидерство как феномен применимо и к организациям (а также к отраслям и территориям), и к отдельным людям " [4,5,8,11,16,17,18].

В связи с этим нами представлены в статье разные контексты и способы развития лидерства, изменения его модели через нейропластичность и эффективное управление талантами, выделяя причины ухода, а также принципы удержания и развития талантливых людей-самолидеров, выделяя стратегии развития навыков для успешного управления производительностью.

Материалы и методы исследований / Materials and methods of research.

Для проведения исследования при написании работы использовались следующие методы:

- монографический, для исследования сущности, принципов и подходов к лидерству, самолидерству и управлению талантами;
- экономико-статистический – для получения, отбора и оценки информации о показателях популярности лидерства и самолидерства;
- индукции и дедукции для формирования выводов по результатам исследования.

Результаты исследований и их обсуждение / Research results and their discussion

Почти 50 лет назад Стогдилл (1974) отметил, что «существует почти столько же различных определений лидерства, сколько людей, которые пытались дать определение этой концепции» [19]. В то время уже существовало множество различных определений этого понятия. Это связано с различными аспектами, которые авторы считают важными при оценке феномена лидерства [5,8,13,16,19]. Более того, авторы указывают на лидерство как на способность мобилизовать людей, конкурирующих за ресурсы, используя мотивы последователей [1,4].

Кроме того, Юкл и Ван Флит рассматривали лидерство как стратегический процесс влияния на людей в организации для достижения ее целей; это включает поддержание статуса группы и развитие корпоративной культуры [20].

Более того, Беннис рассматривал лидерство как функцию построения доверия между людьми, что предполагает эффективное использование их собственного лидерского потенциала [7]. Кроме того, многие авторы отмечают мотивационную основу лидерства для достижения групповых целей [1,2,4].

Кроме этого, целый ряд авторов определяют лидерство в рамках формирования группы, управления развитием талантливых сотрудников и поддержки их деятельности в различных ситуациях [6, 9, 10,12,17].

Многие авторы обращали внимание на такие аспекты лидерства, как трансформирующую способность влиять на других работников для достижения общих целей на основе эффективного содействия индивидуальным и коллективным усилиям [1,4,5,6,7,8]. На основе этих мнений сформированы исследовательские вопросы и гипотезы, составлена анкета для социологического исследования (таблица).

Таблица.

Содержание исследовательской анкеты / Content of the research questionnaire

	Приоритеты и мотивы самостоятельного лидерства	Приоритеты и мотивы лидерства
1	Личностное развитие (умственные, творческие, физические и другие личностные качества)	Развитие коллег, подчиненных и организации в целом
2	Интересная работа, требующая ваших навыков и талантов	Уважение со стороны коллег и подчиненных
3	Высокая самооценка своих достижений	Признание заслуг и достижений со стороны руководства организации и коллег
4	Определение, постановка целей и задач для себя	Определение, постановка целей и задач для других
5*	Самоопределение пути решения проблемы	Следование приказам и инструкциям
6	Принадлежность к малой группе (диаде), получение ее поддержки	Принадлежность к большой группе, получение ее одобрения, поддержки
7	Ситуация, в которой я могу выразить себя, «найдет меня без посторонней помощи»	Необходимо искать ситуации, в которых человек может проявить себя (ситуации достижения)
8*	Мне не нужна дополнительная информация от других, я понимаю, чего достиг сам	Мне нужна информация о признании моих достижений
9	Необходимо знать внешние силы и использовать эту информацию по мере необходимости	Необходимо контролировать внешние силы и события, влияющие на жизнь людей

* Вопросы носят проверочный характер

Источник: Составлено авторами

Авторы из различных стран активно исследовали не только лидерство, но и отдельные аспекты самолидерства в последние три-четыре десятилетия. Недавний интерес к самолидерству определяется более высоким пониманием внутренних мотивов и сил [3,5,7,8,16].

Манц, основатель концепции самолидерства, определил его как «процесс, который влияет на самого себя, который усиливает самомотивацию и самоконтроль человека» [14].

Многие авторы подчеркивают такой элемент самолидерства, как способность ставить перед собой личные цели в сочетании со способностью влиять на свое поведение и пути достижения цели [5,15].

Другие исследователи придерживались более широкой точки зрения, сосредоточив внимание на групповых процессах. Они опирались на взаимодействие концепций лидерства и самонедежмента [3,9,10].

Таким образом, исследователи полагают, что самолидерство включает в себя следующие навыки: самостоятельное целеполагание по возникающим проблемам и выработка решений по наиболее целесообразному поведению в сложившейся ситуации; оно больше основано на внутренних мотивах, ориентировано на саморазвитие [12, 14,15].

Более детальное изучение лидерства опирается на понимание того, как руководить людьми, быть впереди и показывать пример другим. Лидер обладает высокой внешней мотивацией, включая признание заслуг, уважение со стороны людей и ориентацию на организационное развитие [16,19]. Эти исходные элементы включены в исследовательскую анкету, призванную выяснить соотношение лидерских и самолидерских компетенций в работе менеджеров и руководителей.

Основные вопросы анкеты представлены в таблице выше.

При формировании анкеты были выдвинуты следующие гипотезы:

Гипотеза 1. У лидеров есть потребности как в саморазвитии, так и в развитии других, как во внутренней, так и во внешней мотивации, т.е. высказывания первой и второй групп должны быть примерно эквивалентны в ответах лидеров.

Гипотеза 2. Рядовые работники более ориентированы на саморазвитие, то есть в ответах работников (не лидеров) этой группы будут доминировать высказывания первой группы.

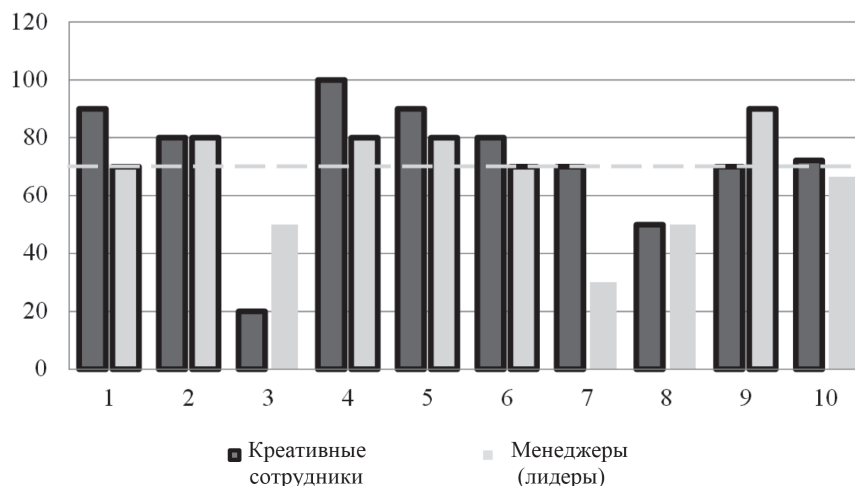
Гипотеза 3. Лидеры, обладающие навыками самоуправления, высоко ценят свое и чужое время, умеют его использовать, находя время для отдыха.

Гипотеза 4. Рядовые работники перегружены, их время ценится недостаточно высоко.

Для проверки гипотез 3,4 в анкету были включены дополнительные вопросы о минимальной стоимости часа рабочего времени и времени, доступном для отдыха.

Гипотеза 5. Лидеры в большей степени, чем обычные работники, желают и умеют ставить задачи перед другими (имеют навыки делегирования полномочий). Утверждение 4 во второй группе (или обеих группах) будет высоко оценено.

Гипотезы, выдвинутые в начале исследования, частично подтвердились результатами проведенного опроса (рис.1).



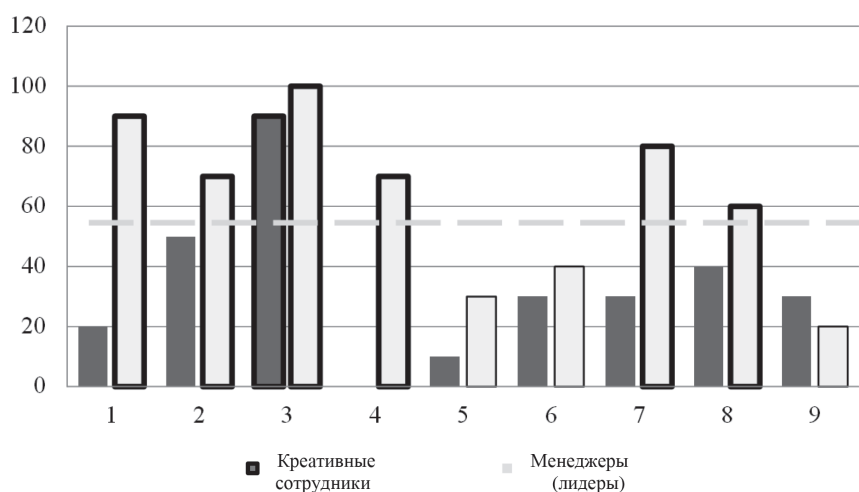
Примечание. Приоритеты соответствуют цифрам в таблице 1 (пунктирная линия показывает среднюю долю выбора приоритета).

Рис.1. Приоритеты и мотивы самолидерства по результатам анкетного опроса /
Priorities and motives of self-leadership according to the results of the questionnaire survey

Источник: Составлено авторами

В опросе приняли участие рядовые преподаватели и управленцы (заведующие кафедрами, деканы, директора институтов и их заместители) семи российских вузов (всего около 90 человек). Выделенные ими приоритеты и мотивы самоуправления показаны на рисунке 1 (см. рисунок 1).

Как видно из диаграммы, практически все приоритеты самолидерства (исключение: высокая самооценка достижений респондентов; ситуация, когда я могу проявить себя, «найдет меня без посторонней помощи»; мне не нужны дополнительные информация от других, я понимаю, чего добился сам) хорошо развиты как у рядовых учителей, так и у руководителей учебных заведений. У рядовых учителей эти приоритеты даже несколько выше в силу специфики их работы, связанной с постоянной необходимостью работать над собой, чтобы увлечь учащихся предметом. Приоритеты и мотивы лидерства показаны на рисунке 2.



Примечание. Приоритеты соответствуют цифрам в таблице 1 (пунктирная линия показывает среднюю долю выбора приоритета).

Рис.2. Приоритеты и мотивы лидерства по результатам анкетного опроса /
Priorities and motives of leadership according to the results of the questionnaire survey
Источник: Составлено авторами

Итак, гипотезы, выдвинутые в начале исследования, во многом подтвердились. Гипотеза 2 частично подтвердилась. Рядовые работники более ориентированы на саморазвитие, однако у них достаточно высокий уровень внешней мотивации, то есть в ответах работников (не лидеров) этой группы преобладают высказывания первой группы и, кроме того, два утверждения из второй группы: номер 2 и номер 3.

Лидерство и самолидерство взаимосвязаны как внутреннее и внешнее (по отношению к личности) стремление человека быть лучшим. С этих позиций самолидерство помогает человеку стать лидером, развитие навыков самоуправления способствует развитию лидерских качеств (рис. 3).

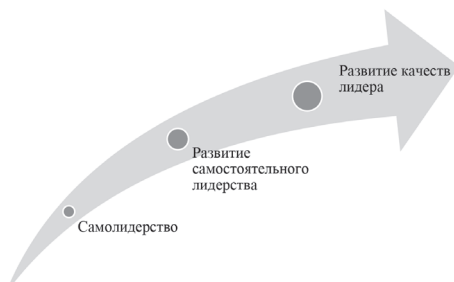


Рис.3. Трансформация самолидерства в лидерство / Transformation of self-leadership into leadership
Источник: Составлено авторами

Однако имеются некоторые противоречия в соотношении этих явлений. Как показало наше исследование, лишь немногие высокоорганизованные «самолидеры» стремятся стать и становятся лидерами, а также не все лидеры являются лидерами сами по себе.

Есть логичное объяснение: чем больше времени, сил и желания человек тратит на само-развитие и самосовершенствование, тем меньше времени, сил и желания остается на то, чтобы сделать что-то для других. Однако именно положительное влияние на других делает человека лидером.

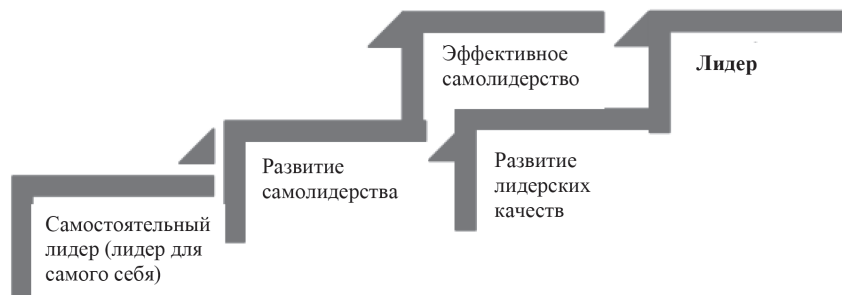


Рис.4. Трансформация самостоятельного лидера в лидера группы/
Transformation of an independent leader into a group leader
Источник: Составлено авторами

Лидерство – это набор моделей поведения, которые помогают людям согласовывать свое коллективное направление, выполнять стратегические планы и постоянно обновлять организацию.

Существует множество контекстов и способов осуществления лидерства. Выделяют четыре основных типа поведения лидеров:

- инструментальная поддержка;
- ориентация на результат;
- ориентация на инновации и изменения, поиск идей;
- ориентация на решение возникающих проблем.

Эффективные лидеры знают: то, что работает в одной ситуации, не обязательно будет работать в другой. Стратегии лидерства должны отражать ситуацию и стадию жизненного цикла каждой организации. Ситуационный подход позволяет лидерам сосредоточиться на поведении, которое наиболее важно для улучшения состояния организации.

Современный эффективный руководитель-лидер вместо того, чтобы быть ориентированным на указания и контроль деятельности работников, дают им большую свободу и становятся своеобразными "слугами" людям, которыми они руководят. Пирамида менеджмента при таком лидерстве "переворачивается". Исследования различных авторов показывают, что такой менталитет руководителей-лидеров повышает производительность команды, а также обеспечивает её членам удовлетворенность трудом.

В более широком смысле развитие этого нового подхода к лидерству предполагает осуществление пяти ключевых сдвигов, которые выходят за рамки традиционных подходов к менеджменту:

- 1) руководитель должен не просто реагировать на произошедшие изменения, но быть "провидцем", четко видеть перспективу и ставить цели, которые оказывают целостное воздействие на сотрудников и другие заинтересованные стороны;
- 2) необходимо перейти от системы регулярного планирования деятельности к системному переосмыслению положения компаний и проектированию инновационных бизнес-систем, способных создавать ценности нового уровня;

- 3) руководитель должен стать лидером, способным привлекать людей к сотрудничеству как в непосредственном общении, так и дистанционно, в открытых социальных сетях;
- 4) деятельность руководителя-лидера не исключает функции контролера, но главное – стать наставником, тренером, коучем, позволяющим компании постоянно развиваться посредством быстрого обучения персонала и формирования его нового мышления, знаний и навыков;
- 5) руководитель-лидер должен ощущать и проявлять себя как внутренне целостная уверенная в себе личность.

В совокупности эти изменения могут помочь лидеру стать эффективным. При этом последний сдвиг является самым важным, так как основан на развитии нового уровня осознания своего внутреннего состояния. Сочетание индивидуальной внутренней работы с внешними действиями может помочь добиться долгосрочных изменений как в развитии личности руководителя-лидера, так в организации в целом.

Руководителям – эффективным лидерам и самолидерам целесообразно проведение изменений на трёх уровнях: преобразование и развитие личного мышления и поведения; трансформация команд для работы по-новому; и преобразование организации в целом путем внедрения новых уровней гибкости, человекоориентированности и создания новых ценностей в культуре всего предприятия.

Заключение / Conclusion. Подводя итог, можно сказать, что при сравнении терминов «лидерство» и «самолидерство» между ними можно обнаружить и разницу, и сходство из-за общей основы их понятий – человека-лидера. Однако при ближайшем рассмотрении между ними имеется заметная разница и даже некоторое противоречие.

В целом оказывается, что организационные лидеры и самолидеры имеют разную структуру мотивов и приоритетов. Лидерство – это процесс, включающий в себя способность мотивировать людей на достижение целей, он отражает миссию и видение организации. Самолидерство относится к самоутверждению и саморазвитию каждого человека, отражает его личные ценности, амбиции и мотивы.

Руководители становятся эффективными лидерами через обучение лидерству и самолидерству, чему способствует нейропластичность – это способность мозга формировать новые пути и связи посредством воздействия нового, незнакомого опыта.

В статье рассмотрен новый подход к лидерству, который предполагает пять ключевых сдвигов (руководитель должен обладать видением будущего; перейти к системному переосмыслению положения компаний; уметь привлекать людей как лично, так и дистанционно; стать наставником, коучем; проявлять себя как целостная уверенная в себе личность) проведение которых выводит организацию за пределы традиционных подходов к менеджменту. Новый менталитет руководителей-лидеров повышает производительность команды, а также обеспечивает её членам удовлетворенность трудом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Алехина Е. И., Парахина В. Н. Трансформация способов стимулирования инновационной деятельности в современных условиях российской экономики: монография/ Под ред. профессора В. Н. Парахиной. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. 215 с.
2. Парахина В. Н., Устаев Р. М., Васюченко Л. П. Инновационный потенциал человеческого капитала в региональной экономике. Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2017. № 4 (61). С. 97–105.
3. Самоменеджмент /Парахина В. Н., Перов В. И., Бондаренко Ю. Р., Борис О. А., Ганшина Л. Н., Калюгина С. Н., Тихонова О. Б., Черноусова Е. В., Шацкая Е. Ю., Шелкоплясова Г. С. Под ред. В. Н. Парахиной, В. И. Перова. Москва: Издательство МГУ, 2012. 368 с.

4. Alekhina E, Boris O, Parakhina V. Innovative and Motivational Competence of Leaders and its Transformation in the Context of Digitalization. *International journal of circuits, systems and signal processing*. 2020. Vol. 14. P. 589-593. DOI: 10.46300/9106.2020.14.75
5. Andressen P, Konradt U, Neck CP. The relation between self-leadership and transformational leadership: Competing models and the moderating role of virtuality. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2012. № 19(1). P. 68-82. DOI:10.1177/1548051811425047
6. Bass BM, Riggio RE. *Transformational leadership*. New York: Psychology Press, 2006. 296 p. DOI:10.4324/9781410617095
7. Bennis GW. Managing the Dream: Leadership in the 21st Century. *The Antioch Review*. 2015. №73(2). P. 364–370. DOI:10.1108/09534818910134040
8. Blanchard K. Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations. New York: FT Press, 2018. 353 p. DOI:10.5860/choice.44-6318
9. Carmeli A, Meitar R, Weisberg J. Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*. 2006. № 27(1) P.75-90. DOI:10.1108/01437720610652853
10. D'Intino R. S., Goldsby M.G., Houghton J.D., Neck C. P. Self-leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2007. № 13(4). P. 105–120. DOI: 10.1177/10717919070130040101
11. Fiedler F. E. A theory of leadership effectiveness. New York: McGraw-Hill. Series in management. 1967. 310 p. DOI: 10.1177/000276428102400503
12. Houghton J. D., Neck C., Manz C.C. Self-leadership and super-leadership: The heart and art of creating shared leadership in teams. In *Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership*. 2003. № 1. P.123-140. DOI:10.4135/9781452229539.N6
13. Kouzes J. M., Posner B. Z. *The Leadership Challenge: How to Keep Getting Extraordinary Things Done in Organizations*. In *The Leadership Practices Inventory*. San Francisco: Jossey-Bass, 1995. 432 p. DOI: 10.1002/hrdq.3920070312
14. Manz CC. Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management review*. 1986. № 11(3). P.585-600. DOI: 10.2307/258312
15. Neck CP, Houghton JD. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*. 2006. № 21(4). P. 270–295. DOI: 10.1108/02683940610663097
16. Northouse P. G. *Leadership: Theory and practice*. Sage, 2018. 528 p. DOI: 10.4236/ojl.2021.102012
17. Parakhina V. N., Ustaev R. M., Patrick E., Novikova E. N. Human Capital in the Digital Economy: Modern Trends and Innovative Development Opportunities. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS*. 2019. Future Academy. Vol. LIX, P. 793-802. DOI: 10.15405/epsbs.2019.04.86
18. Parakhina V. N., Ustaev R. M., Boris O. A., Maximenko L. S., Belousov I. N. Study of Tendencies of Formation and Evaluation of HR Innovational Potential of the Regions of the Russian Federation. Overcoming Uncertainty of Institutional Environment as a Tool of Global Crisis Management. Ser. Contributions to Economics. Springer International Publishing AG, 2017. P. 295-301. DOI: 10.15405/epsbs.2019.04.86
19. Stogdill R. M. *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: FreePress, 1974. 613 p. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0022
20. Yukl G., Van Fleet D.D. (1992). Theory and research on leadership in organizations. In: Dunnette M. D., Hough L. M. (eds.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press, 1992. P. 147–197.

REFERENCES

1. Alekhina E. I., Parakhina V. N. Transformation of ways to stimulate innovation activity in modern conditions of the Russian economy: monograph / Ed. professor VN Parakhina. Moscow: UNITI-DANA; 2021. 215 p. (In Russ.).
2. Parakhina V. N., Ustaev R. M., Vasyuchenok L. P. Innovative potential of human capital in the regional economy. *Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta* = *Bulletin of the North Caucasian Federal University*. 2017; 4(61): 97-105. (In Russ.).

3. Self-management / Parakhina V. N., Perov V. I., Bondarenko Yu. R., Boris O. A., Ganshina L. N., Kalyugina S. N., Tikhonova O. B., Chernousova E. V., Shatskaya E. Yu., Shelkopyasova G. S. Ed. V. N. Parakhina, V. I. Perov. Moscow: MGU Publishing House; 2012. 368 p. (In Russ.).
4. Alekhina E., Boris O., Parakhina V. Innovative and Motivational Competence of Leaders and its Transformation in the Context of Digitalization. International journal of circuits, systems and signal processing. 2020; (14):589-593. DOI: 10.46300/9106.2020.14.75
5. Andressen P., Konradt U., Neck C. P. The relation between self-leadership and transformational leadership: Competing models and the moderating role of virtuality. Journal of Leadership & Organizational Studies. 2012; 19(1): 68-82. DOI:10.1177/1548051811425047
6. Bass B. M., Riggio R. E. Transformational leadership. New York: Psychology Press, 2006; 296 p. DOI:10.4324/9781410617095
7. Bennis G. W. Managing the Dream: Leadership in the 21st Century. The Antioch Review. 2015; 73(2):364–370. DOI:10.1108/09534818910134040
8. Blanchard K.. Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations. New York: FT Press, 2018; 353 p. DOI:10.5860/choice.44-6318
9. Carmeli A., Meitar R., Weisberg J. Self-leadership skills and innovative behavior at work. International Journal of Manpower. 2006; 27(1):75–90. DOI:10.1108/01437720610652853
10. D'Intino R. S., Goldsby M. G., Houghton J. D., Neck C. P. Self-leadership: A process for entrepreneurial success. Journal of Leadership & Organizational Studies. 2007; 13(4):105–120. DOI: 10.1177/10717919070130040101
11. Fiedler F. E. A theory of leadership effectiveness. New York: McGraw-Hill. Series in management. 1967; 310 p. DOI: 10.1177/000276428102400503
12. Houghton J. D., Neck C., Manz C. C. Self-leadership and super-leadership: The heart and art of creating shared leadership in teams. In Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership. 2003; (1):123-140. DOI:10.4135/9781452229539.N6
13. Kouzes J. M., Posner B. Z. The Leadership Challenge: How to Keep Getting Extraordinary Things Done in Organizations. In The Leadership Practices Inventory. San Francisco: Jossey-Bass, 1995; 432 p. DOI: 10.1002/hrdq.3920070312
14. Manz C. C. Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. Academy of Management review. 1986; 11(3): 585–600. DOI: 10.2307/258312
15. Neck C. P., Houghton J. D. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. Journal of Managerial Psychology. 2006; 21(4): 270–295. DOI:10.1108/02683940610663097
16. Northouse P. G. Leadership: Theory and practice. Sage, 2018; 528 p. DOI: 10.4236/ojl.2021.102012
17. Parakhina V. N., Ustaev R. M., Patrick E., Novikova E. N. Human Capital in the Digital Economy: Modern Trends and Innovative Development Opportunities. The European Proceedings of Social & Behavioral Sciences EpSBS. Future Academy. 2019; (LIX): 793–802. DOI: 10.15405/epsbs.2019.04.86
18. Parakhina V. N., Ustaev R. M., Boris O. A., Maximenko L. S., Belousov I. N. Study of Tendencies of Formation and Evaluation of HR Innovational Potential of the Regions of the Russian Federation. Overcoming Uncertainty of Institutional Environment as a Tool of Global Crisis Management. Ser. Contributions to Economics. Springer International Publishing AG, 2017; 295–301. DOI: 10.15405/epsbs.2019.04.86
19. Stogdill R. M. Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: FreePress, 1974. 613 p. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0022
20. Yukl G., Van Fleet D. D. (1992). Theory and research on leadership in organizations. In: Dunnette MD, Hough L. M. (eds.) Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press, 1992; 147–197.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Борис Ольга Александровна – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента СКФУ, Scopus ID: 56512228200, Researcher ID: S-7217-2016;

Парахина Валентина Николаевна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента СКФУ, Scopus ID: 56512196600, Researcher ID: S-6949-2016.

ВКЛАД АВТОРОВ

► *Борис Ольга Александровна*

Проведение исследования – сбор, интерпретация и анализ полученных данных. Утверждение окончательного варианта – принятие ответственности за все аспекты работы, целостность всех частей статьи и ее окончательный вариант.

► *Парахина Валентина Николаевна*

Проведение исследования – сбор, интерпретация и анализ полученных данных.

Подготовка и редактирование текста – составление черновика рукописи и формирование его окончательного варианта, участие в научном дизайне.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Olga A. Boris – Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor, Professor of Chair of Management, North Caucasus Federal University, Scopus ID: 56512228200, Researcher ID: S-7217-2016.

Valentina N. Parakhina – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Professor of Chair of Management, North Caucasus Federal University, Scopus ID: 56512196600, Researcher ID: S-6949-2016.

CONTRIBUTION OF THE AUTHORS

► *Olga A. Boris*

Conducting research – data collection, analysis and interpretation. Approval of the final manuscript – acceptance of responsibility for all types of the work, integrity of all parts of the paper and its final version.

► *Valentina N. Parakhina*

Conducting research – data collection, analysis and interpretation. Text preparation and editing – drafting of the manuscript and its final version, contribution to the scientific layout.