

DOI: 10.17689/psy-2016.1.10

УДК 159. 9: 316. 6

Основные направления исследований лидерства в работах зарубежных психологов

© 2016 Логвинов Игорь Николаевич*, Логвинова Татьяна Игоревна**

* кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Курского государственного университета, г.Курск, ewredika67@yandex.ru

** магистрант кафедры психологии образования и социальной педагогики Курского государственного университета, г.Курск, ewredika67@yandex.ru

Аннотация: В статье проанализированы основные направления современных исследований феномена лидерства зарубежными психологами, рассмотрены различные позиции относительно сущности данного явления, обозначены в рамках данной проблематики актуальные для исследований области психологии.

Ключевые слова: лидерство; лидер; организационное лидерство; малая группа; совместная деятельность; успешное лидерство.

Key areas of leadership research in the works of foreign psychologists

© 2016 Logvinov Igor Nikolaevich*, Logvinova Tatiana Igorevna**

*Candidate of Psychological Sciences, Professor at the psychology department of Kursk State University (Kursk), serega.drozdov2012@yandex.ru

****graduate student of the Department of Educational Psychology and Social Pedagogy of the Kursk State University, Kursk, ewredika67@yandex.ru**

Annotation: The article analyzes the main areas of contemporary research of leadership phenomenon of foreign psychologists consider various positions about the nature of this phenomenon, identified in the framework of the issues relevant to the research field of psychology.

Keywords: leadership; leader; organizational leadership; a small group; cooperative activity; successful leadership.

В целях управления процессами, происходящими внутри служебных, учебных и других видов групп, представляет особый интерес для научного сообщества изучение неформальных способов воздействия на межличностные отношения. В связи с этим, одним из наиболее актуальных направлений в современной социальной психологии, стали теоретические и практические исследования феномена лидерства. Причем, значительный вклад в создание концепций и теорий лидерства внесли как зарубежные, так и отечественные авторы [Андриянченко, 2012].

Однако, первые научные обоснования данного феномена принадлежат именно зарубежным исследователям. Так родоначальником изучения проблем лидерства считают Платона, который предложил выделить три типа лидеров:

- деловой человек, он способен обеспечить достижение целей, связанных с материальными потребностями;
- философ, его основная функция управление страной на основе принципов разумности и справедливости;

- военачальник, он обеспечивает защиту государства через подчинение себе других людей [Бендас, 2009].

Другие древнегреческие философы и их последователи эпохи Возрождения (Н. Макиавелли, Ш. Монтескье) также занимались разработкой и исследованием вопросов лидерства в политической сфере [Андриянченко, 2012].

Исследование проблем лидерства в зарубежной психологии имеет длительную и богатую историю, но в данной статье мы рассмотрим наиболее актуальные тенденции современных исследований лидерства.

В работах М. и К. Шерифов изложен своеобразный подход к трактовке понятия лидерство. Согласно их взглядам, данный феномен выступает в качестве аспекта ролевой дифференциации в группе. Поэтому лидерство определяет роль лидера в системе внутригрупповых отношений, которая в свою очередь обусловлена требованиями и ожиданиями со стороны самого лидера и его последователей [Кричевский, 2007].

Согласно положениям другого концептуального подхода лидерство рассматривается как функция ситуации. Возникает данное направление в период кризиса представлений о лидерстве, как наборе личностных черт в 50-е гг. XX века. В этот период исследователи активно начинают заниматься выявлением ситуативных факторов, влияющих на лидерство. Основной гипотезой ситуативных теорий лидерства выступает предположение о том, проявление лидерства зависит от ситуации, в которую находится группа и индивид, ставший ее лидером. Е. Мамфорд, Л. Картер и др. считают, что необходимость того или иного лидера определяется местом, временем и обстоятельствами. Э. Хартли иначе рассматривает понятие ситуации, он включает в нее специфические характеристики последователей, особенности

поставленных перед группой задач, их соответствие человеческим и материальным ресурсам группы, характер взаимоотношений лидера с подчиненными. В рамках этой теории лидер - это не только человек, который приспосабливается к особенностям ситуации, но наиболее ярко проявляет свой лидерский потенциал в зависимости от самой ситуации [Андриянченко, 2012].

Согласно другой позиции лидерство – это процесс влияния между лидером и последователями, на основе которого возможно достижение значимых групповых целей. Так Г. Юкл и Д. Ван Флит в научном обзоре исследований организационного лидерства трактуют его как процесс, который представляет собой оказание влияния на:

постановку целей и выбор стратегий группы,

достижение поставленных целей через реализацию выбранных стратегий,

состояние межличностных отношений в группе, идентификацию членов группы с ней,

организационную культуру.

В более поздних своих работах Г. Юкл писал, что основу лидерства составляет процесс социального влияния, который проявляется в том, что индивид специально воздействует на членов группы, для того чтобы выстроить отношения в группе в определенную структуру. М. Чемерс также утверждал, что среди большого многообразия трактовок данного понятия наиболее точной является рассмотрение лидерства как процесса влияния, через которое один человек получает поддержку других членов группы и направляет их общие усилия на достижение стоящих перед коллективом целей. Он выделяет несколько важных характеристик лидерства, которые отражены с точки зрения этого подхода:

- наличие единой коллективной цели (М. Чемерс считал, что лидерство следует рассматривать только как коллективный процесс),
- лидерство не может существовать без наличия влияния одного члена группы над другими,
- лидерство следует рассматривать как социальный феномен. Здесь подразумевается, что источники, цели лидерства, его сущность заложены в такой характеристике группы как активность. Поэтому более глубокое понимание данного феномена возможно лишь тогда, когда изучается специфика более широких социальных процессов и их психологических характеристик [Кричевский, 2007].

Еще один подход в изучении данного феномена исходил из позиции о том, что лидерство есть процесс социальной перцепции. Первыми стали рассматривать элементы перцепции в лидерстве Е. Холландер и Д. Джулиан. Но наиболее глубокие и масштабные исследования в этом направлении появились позднее, они были связаны с изучением роли категоризационных и атрибутивных процессов в процессе восприятия лидерства, а также с увеличением интереса к исследованию когнитивных процессов [Кричевский, 2007].

Ряд современных исследователей подходят к трактовке лидерства как форме решения социальных проблем. Они предполагают, что большое разнообразие и сложность организационных проблем порождают трудности принятия решений по их ликвидации. Поэтому лидерство здесь выступает в качестве формы деятельности по решению социальных проблем. Основной же задачей данного феномена является выявление наиболее актуальных и серьезных проблем в организации и разработка оптимальных путей их разрешения. Для реализации своей основной функции лидер должен обладать,

по мнению представителей этого подхода, креативностью, нестандартностью мышления. Однако, в рамках данного направления указывается и на важность влияния лидера на последователей. Только в таком случае лидер может эффективно решать социальные проблемы [Кричевский, 2007].

Во второй половине XX-го века появляется еще один подход - концепция трансформационного лидерства. Её отличительной особенностью стало то, что, она берет свое начало из транзактного анализа и теорий обмена. В рамках трансформационной концепции работали Б. Эволио, Дж. Берне и другие. Они исходили из того, что лидерство представляет собой процесс преобразования лидерами организационных, личностных структур, а также процесс формирования у людей положительных установок в отношении инноваций в организации. В связи с этим данный подход может рассматриваться как расширение транзактного лидерства. Однако, есть здесь и свои особенности, например, большее внимание в концепции трансформационного лидерства уделяется интенсивности действий лидера, его активности, а также его способности изменять мотивы и установки последователей, особенно это важно в кризисные периоды развития. Предметом анализа в данной группе теорий является лидер, основной задачей которого выступает организация межсубъектного взаимодействия, а также создание позитивной эмоциональной составляющей совместной деятельности. Нужно отметить, что Б. Эволио и Б. Бассом была разработана методика исследования трансформационного лидерства – мультифакторный лидерский вопросник (MLQ). С использованием данной методики было установлено, что группа последователей работает более эффективно, если она стремится к сверхдостижениям, а трансформационные лидеры оцениваются в этом случае выше последователями [Андриянченко, 2012].

Еще одним направлением в исследовании лидерства в рамках трансформационного подхода являются когнитивные теории. Основное внимание в изучении феномена лидерства здесь уделяется когнитивным составляющим межсубъектных взаимоотношений. Чаще всего к ним относят ожидания последователей и прогнозирование ими поведения лидера. Изначально это направление отражено в атрибутивных теориях лидерства. В рамках этих теорий изучается интеграция последователей в процессе принятия групповых решений и реализация ими функций власти. Главным положением в рамках атрибутивных теорий является утверждение о необходимости изучения особенностей взаимного восприятия лидера и последователей, а также установление взаимосвязи между поступками и их причинами. Исходя из такой трактовки лидерства, следует, что лидер доминирует, притягивая к себе последователей, но в тоже время его поведение детерминировано ожиданиями его последователей, которые во многом и определяют его поведение [Логвинов, 2014; Логвинов, 2015].

В конце 90-х годов прошлого века началась активная разработка ценностных теорий. Во многом идеи этого подхода близки или даже являются продолжением мотивационных теорий [Логвинов, 2015]. Рассмотрение проблем в области лидерства с точки зрения ценностей и морали в большей степени изучалось в рамках философского анализа. Значительный вклад в развитие этого направления внесли такие психологи как Г. Фейрхольм, С. и Т. Кучмарски, К. Ходжкинсон и др.

Сьюзан и Томас Кучмарски в основе своей теории называют два базовых понятия. Первое представляет собой утверждение о том, что лидер оказывает значительное влияние на развитие системы ценностей и норм, как отдельных членов, так и организации в целом. Во втором указывается на тот факт, что

лидерству, основанному на ценностях нужно обучаться, приобретая, соответствующие умения и навыки в деятельности [Евтихов , 2007].

С. и Т. Кучмарски, обобщив итоги своих исследований, выделили десять основных показателей ценностного лидерства в организации:

- процесс установления межличностных взаимоотношений;
- осведомлённость о личных целях каждого субъекта рабочего коллектива;
- формирование чувства принадлежности к группе и социуму;
- преодоление конфликтов в коллективе;
- развитие лидерского поведения других индивидов;
- создание условий для личностной реализации каждого члена коллектива;
- единство мнений большинства последователей;
- взаимодействие на основе обратной связи;
- соединение внутренней корпоративной культуры, имеющей внешнее представление;
- демонстрация заинтересованности, поддержка интересов последователей.

Обобщив все эти положения, можно прийти к выводу о том, что лидерство в рамках ценностной теории С. и Т. Кучмарски рассматривается как динамический процесс, который проявляется во взаимоотношениях «лидер – последователи», при этом задача лидера заключается в интериоризации описанных в их теории ценностных принципов. Авторами предполагается совместное обучение им лидеров и последователей [Евтихов , 2007].

Ещё одним направлением в зарубежной лидерологии стала концепция «обслуживающего лидерства», разработанная Р. Гринлиф. Он раскрывает основные положения своей концепции в работе «Слуга как лидер».

Несмотря на то, что обычно понятия «лидер» и «слуга» воспринимаются как противоположные, на самом деле они находятся в тесной взаимосвязи, а Р. Гринлиф считает их единым целым.

Ключевой идеей концепции стало положение о том, что по-настоящему великим лидером становится лишь тот, кто оказывает помощь и поддержку другим людям, т.е. готов «служить» им.

Таким образом, исходя из концепции Р. Гринлифа, настоящие лидерские качества формируются и развиваются только в том человеке, который стремится помогать другим в их личностном и профессиональном росте на основе формирования команды последователей - единомышленников и делегирования им ряда полномочий, что в свою очередь, обеспечивается через создание условий личной включенности и заинтересованности последователей в процессе деятельности. Важным показателем в становлении лидерства автор считает психологический климат, так как благоприятный социально-психологический климат в организации и заботливое поведение лидера обеспечат достижение даже самых трудных целей [Евтихов, 2007].

Теперь перейдем к рассмотрению современных исследований в области лидерства. Стоит отметить тот факт, что большее распространение изучение дано феномена получило в США, и наиболее активно развивается такое направление, как организационное лидерство, т. е. деятельность лидера в рамках организации.

Общим представлением для всех исследований выступает тот факт, что лидер должен быть членом команды, разделять общую систему ценностей и

воодушевлять команду на достижение целей, стоящих перед организацией. Причем система ценностей в рамках команды не должна разрабатываться только лидером, осуществляться этот процесс должен совместно с сотрудниками или потребителями. Данная позиция предполагает равенство всех членов команды.

Довольно широкое распространение и развитие получила теория харизматического лидерства. Дж. Скотт определяет его как необычную форму нормативной социальной структуры, которая возникает в период кризиса, в этом случае люди видят в харизматичных личностях необыкновенный духовный разум, что обеспечивает ему возможность вести за собой других, чтобы вывести из кризиса с помощью ряда преобразований или даже на основе радикальной реорганизации [Канджеми, 2007].

Дж. Хоуэлл выделяет шесть основных поведенческих паттернов, на основе которых принято выделять этических и неэтических харизматических лидеров:

- **Употребление власти.** Этические лидеры пользуются своей харизматической силой в конструктивном направлении. Для них основной движущей идеей выступает служение, а не доминирование над другими. В то время как, неэтические лидеры применяют свою харизму для доминирования над последователями в целях манипулирования ими, для них важно достижение цели, без учета необходимых средств.

- **Определение цели.** Задачей лидера является определение и формулирование цели деятельности организации и ее презентация коллективу. Этические харизматические лидеры учитывают при этом нужды и пожелания своих последователей, корректируют в зависимости от них цель для того

чтобы она стала общей. Неэтичные харизматические лидеры следуют только за своей целью, стремятся реализовать собственные потребности и интересы.

- **Общение с последователями.** Этичные лидеры используют двухстороннее общение, они учитывают мнение последователей, интересуются их точкой зрения. Неэтичный же лидер, развивает и поддерживает систему односторонних отношений, его не интересует информация, идущая от последователей [Канджеми, 2007].

- **Интеллектуальная стимуляция последователей.** Этичные харизматические лидеры стремятся поощрять своих последователей, развивать в них способность смотреть на происходящее в мире с разных точек зрения. Они поощряют свободу мыслей и широту взглядов, они преодолевают подход «делай это так же». Неэтичные лидеры избирают другую стратегию поведения, они любят слышать от своих последователей только «да», протесты и другие формы несогласия вызывают у них раздражение.

- **Обеспечение профессионального роста подчиненных.** Неэтичные лидеры редко проявляют интерес к идеям и находкам подчиненных и иное считают нужным повышать их уровень профессионального развития. В то время как, этичные руководители стремятся сформировать уверенность в собственных силах своих последователей. Для них характерно обеспечение условий для личностного развития самореализации последователей.

- **Моральные стандарты.** Моральный лидер при достижении цели исходит из принципа «делай как правильно», а не «действуй в своих интересах». Неэтичные же харизматические лидеры имеют довольно гибкие моральные стандарты, изменяют их таким образом, чтобы они обеспечивали достижение собственного успеха [Канджеми, 2007].

Исследованиями успешного лидерства занимался Л. Холлон. Под данным понятием он понимал, прежде всего, способность лидера оказывать влияние. Это понятие включает в себя:

- Умение организовать группу на реализацию поставленной цели.
- Умение создать условия для открытого общения.
- Способность развивать у последователей мотивацию к достижениям.
- Умение заинтересовать людей процессом совместной деятельности найти способы побудить их делать то, что важно для организации.
- Навыки манипулирования другими людьми для достижения нужной цели.

Л. Холлон придерживается той точки зрения, что истинное лидерство не может возникнуть естественным путем. Только некоторые люди от природы обладают прирожденным личностным стилем взаимодействия с людьми, который способствует успешному лидерству. Большая часть людей им не обладает, но всем его характеристикам можно научиться [Канджеми, 2007].

Д. Канджеми и К. Ковальски представили результаты исследования особенностей поведения, характерных для успешно действующих руководителей (лидеров). К ним относятся, прежде всего:

- Способность к экстраполяции, она проявляется в возможности принимать решения на основе широкого кругозора.

- Возможность разрабатывать несколько проблем одновременно. При этом слишком высокие показатели упорства для успешных руководителей не характерны. Важнейшей особенностью успешного лидера является гибкость поведения.

- Устойчивость в ситуации неопределенности - ведущее по значимости качество лидера. Такой лидер не боится неизвестности или отсутствия обратной связи. Он может принимать решения и преодолевать трудности, что

не характерно для людей, неспособных действовать в ситуации неопределенности.

- Понимание. Для успешных руководителей высшего звена характерна высокая восприимчивость и развитость интуиции. Они быстро схватывают сущность ситуации, выявляя при этом существенные её характеристики и абстрагируясь от второстепенных, к ним относятся: умение управлять своим эмоциональным состоянием и преодолевать агрессию; способность брать инициативу в управлении на себя; настойчивость; способность к сотрудничеству; инициативность; энергичность; вера в потенциал и возможности других людей.

Успешный руководитель готов передавать знания, предлагать советы, создаёт условия для личностного роста подчиненных и не жалеет для этого времени; сензитивность; идентификация себя с делом; заинтересованность не в собственной самореализации, а в росте, прежде всего, организации; независимость, она проявляется в осознании границ своих возможностей, сотрудничестве с другими, в то же время проявление независимости при принятии решений; цельность личностного идеала [Канджеми, 2007].

Таким образом, анализируя основные подходы к трактовке понятия лидерство в зарубежной психологии можно сформулировать следующие выводы:

- единого мнения о том, что представляет собой феномен лидерства, среди зарубежных психологов не существует;
- в разных теоретических подходах выделяются свои специфические характеристики данного феномена;
- наиболее распространенной на сегодняшний день является трактовка лидерства как процесса влияния;

- лидерство выступает как психологический феномен, который основывается, прежде всего, на власти одного члена группы над другими.

Литература:

1. Адаир Д. Психология лидерства. М.: Эксмо, 2006. 349 с.
2. Аль-Гафри С. Роль лидерства в функционировании учебной группы как субъекта совместной деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2010. 20 с.
3. Андриянченко Е.Г. Теоретический анализ проблемы лидерства в зарубежной социальной психологии // Молодой ученый. 2012. №10. С. 256-261.
4. Бендас Т.В. Перспективы развития гендерной психологии лидерства в свете современных научных тенденций // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2011. №3 (12). С. 85–92.
5. Бендас Т.В. Психология лидерства: Учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2009. 448 с.
6. Дмитриева В.А. Психологические особенности лидерства и возможности его развития // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2011. №2 (11). С. 46–53.
7. Дружинин В.Н. Психология. СПб.: Питер, 2001. 656 с.
8. Евтихов О.В. Тренинг лидерства: Монография. СПб.: Речь, 2007. 256 с.
9. Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. СПб.: Речь, 2007. 240 с.
10. Журавлев А.Л., Соснин В.А., Красников М.А. Социальная психология: учебное пособие. М.: ФОРУМ, 2015. 494 с.
11. Занковский А.Н. Организационное лидерство в пространствах корпоративной культуры: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Москва, 2012. 48 с.

12. Ильин В.А. К вопросу об актуальных проблемах организационной психологии: обеспечение эффективности организационного лидерства – функциональный и личностный аспекты // Социальная психология и общество. 2010. № 1. С. 62–77.
13. Корытов В.В. Лидерство и руководство: основные тенденции становления и развития проблематики // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2010. № 3. URL: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2010/n3/Koritov.shtml (дата обращения: 27.04.2016).
14. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг лидерства. СПб.: Питер, 2002. 320 с.
15. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: учебное пособие. М.: Статут, 2007. 542 с.
16. Логвинов И.Н. Исследование потребности в достижении молодежных лидеров: гендерный аспект // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского, 2012. № 28. С. 1274-1279.
17. Логвинов И.Н. Современные отечественные теории лидерства: теоретический и прикладной аспекты. – URL: <http://www.ppip.idnk.ru/index.php/vypusk-1-2014/9-2011-02-24-12-27-14/-3-2011/512-2011-09-28-06-11-46> (дата обращения: 10.02.2016).
18. Логвинов И.Н. Тенденции исследования лидерства в современной социальной психологии. Курск: КурскГУ, 2015. 170 с.
19. Логвинов И.Н. Гендерная психология лидерства: современные исследования и тенденции // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ). – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №03(097). URL: <http://ej.kubagro.ru/2014/03/pdf/26.pdf> (дата обращения 14.04.2016).

20. Немов Р.С., Алтунина И.Р. Социальная психология: Краткий курс. – СПб.: Питер, 2008. 208 с.
21. Психология современного лидерства: американские исследования / под ред. Дж.П. Канджеми, К.Дж. Ковальски, Т.Н. Ушаковой (пер.: А.В. Александрова). М.: Когито-центр, 2007. 288 с.
22. Сарычев С.В., Логвинов И.Н. Специфическое лидерство как социально-психологический механизм формирования надёжности молодёжных групп // Практическая психология: проблемы и перспективы: Материалы международной научно-практической конференции, Воронеж, 18-20 сентября, 2008 г. Воронеж, 2008. С. 119–123.
23. Социальная психология: Хрестоматия: Учебное пособие для студентов вузов/ Сост. Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. М: Аспект Пресс, 2003. 475 с.
24. Сущность лидерства, роль лидера в группе. – URL: http://alfa2omega.ru/load/referaty/men/sushhnost_liderstva_rol_lidera_v_gruppe_sposoby/69-1-0-2247 (дата обращения 29.03.2016).
25. Уманский А.Л. Игровое педагогическое сопровождение детского лидерства. URL: http://www.ipages.ru/index.php?ref_item_id=36858&ref_dl=1, (дата обращения 20.01.2016).

References:

1. Adair D. Psihologija liderstva. M.: Jeksmo, 2006. 349 s.
2. Al'-Gafri S. Rol' liderstva v funkcionirovanii uchebnoj grupy kak sub#ekta sovmestnoj dejatel'nosti: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. Kursk, 2010. 20 s.
3. Andrijanchenko E.G. Teoreticheskij analiz problemy liderstva v zarubezhnoj social'noj psihologii // Molodoj uchenyj. 2012. №10. S. 256-261.

4. Bendas T.V. Perspektivy razvitiya gendernoj psihologii liderstva v svete sovremennyh nauchnyh tendencij // Sovremennaja social'naja psihologija: teoreticheskie podhody i prikladnye issledovanija. 2011. №3 (12). S. 85–92.
5. Bendas T.V. Psihologija liderstva: Ucheb. posobie. – SPb.: Piter, 2009. 448 s.
6. Dmitrieva V.A. Psihologicheskie osobennosti liderstva i vozmozhnosti ego razvitiya // Sovremennaja social'naja psihologija: teoreticheskie podhody i prikladnye issledovanija. 2011. №2 (11). S. 46–53.
7. Druzhinin V.N. Psihologija. SPb.: Piter, 2001. 656 s.
8. Evtihov O.V. Trening liderstva: Monografija. SPb.: Rech', 2007. 256 s.
9. Evtihov O.V. Strategii i priemy liderstva: teorija i praktika. SPb.: Rech', 2007. 240 s.
10. Zhuravlev A.L., Sosnin V.A., Krasnikov M.A. Social'naja psihologija: uchebnoe posobie. M.: FORUM, 2015. 494 s.
11. Zankovskij A.N. Organizacionnoe liderstvo v prostranstv korporativnoj kul'tury: avtoref. dis. ... d-ra psihol. nauk. Moskva, 2012. 48 s.
12. Il'in V.A. K voprosu ob aktual'nyh problemah organizacionnoj psihologii: obespechenie jeffektivnosti organizacionnogo liderstva – funkcional'nyj i lichnostnyj aspekty // Social'naja psihologija i obshhestvo. 2010. № 1. S. 62–77.
13. Korytov V.V. Liderstvo i rukovodstvo: osnovnye tendencii stanovlenija i razvitiya problematiki//Psihologicheskaja nauka i obrazovanie psyedu.ru. 2010. № 3. URL: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2010/n3/Koritov.shtml (data obrashhenija: 27.04.2016).
14. Kristofer Je., Smit JI. Trening liderstva. SPb.: Piter, 2002. 320 s.
15. Krichevskij P.L. Psihologija liderstva: uchebnoe posobie. M.: Statut, 2007. 542 s.

16. Logvinov I.N. Issledovanie potrebnosti v dostizhenii molodezhnyh liderov: gendernyj aspekt // Izvestija Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V.G. Belinskogo, 2012. № 28. S. 1274-1279.
17. Logvinov I.N. Sovremennye otechestvennye teorii liderstva: teoreticheskij i prikladnoj aspekty. – URL: <http://www.ppip.idnk.ru/index.php/vypusk-1-2014/9-2011-02-24-12-27-14/-3-2011/512-2011-09-28-06-11-46> (data obrashhenija: 10.02.2016).
18. Logvinov I.N. Tendencii issledovanija liderstva v sovremennoj social'noj psihologii. Kursk: KurskGU, 2015. 170 s.
19. Logvinov I.N. Gendernaja psihologija liderstva: sovremennye issledovanija i tendencii // Politematicheskij setevoj jelektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta (Nauchnyj zhurnal KubGAU). – Krasnodar: KubGAU, 2014. – №03(097). URL: <http://ej.kubagro.ru/2014/03/pdf/26.pdf> (data obrashhenija 14.04.2016).
20. Nemov R.S., Altunina I.R. Social'naja psihologija: Kratkij kurs. – SPb.: Piter, 2008. 208 s.
21. Psihologija sovremennogo liderstva: amerikanske issledovanija / pod red. Dzh.P. Kandzhemi, K.Dzh. Koval'ski, T.N. Ushakovej (per.: A.V. Aleksandrova). M.: Kogito-centr, 2007. 288 s.
22. Sarychev S.V., Logvinov I.N. Specificheskoe liderstvo kak social'no-psihologicheskij mehanizm formirovanija nadjozhnosti molodjozhnyh grupp // Prakticheskaja psihologija: problemy i perspektivy: Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoi konferencii, Voronezh, 18-20 sentjabrja, 2008 g. Voronezh, 2008. S. 119–123.
23. Social'naja psihologija: Hrestomatija: Uchebnoe posobie dlja studentov vuzov/ Sost. E.P. Belinskaja, O.A. Tihomandrickaja. M: Aspekt Press, 2003. 475 s.

24. Sushhnost' liderstva, rol' lidera v gruppe. – URL: http://alfa2omega.ru/load/referaty/men/sushhnost_liderstva_rol_lidera_v_gruppe_soby/69-1-0-2247 (data obrashhenija 29.03.2016).
25. Umanskij A.L. Igrovoe pedagogicheskoe soprovozhdenie detskogo liderstva. – URL: http://www.ipages.ru/index.php?ref_item_id=36858&ref_dl=1, (data obrashhenija 20.01.2016).