

EDN: DWPAPC
УДК 338.2

**TRANSFORMATION OF THE CONCEPT OF LEADERSHIP:
FROM A SOCIAL-PSYCHOLOGICAL PHENOMENON
TO TECHNOLOGICAL LEADERSHIP**

Svetlana K. Demchenko^{*}, Olga T. Sartene, Gennady D. Tyshchenko
Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russian Federation

Received 05.12.2025, approved after reviewing 15.12.2025, accepted 25.12.2025

Abstract. This article examines the evolution of the concept of leadership – from its origins as a socio-psychological phenomenon in small groups to its modern understanding as a strategic tool in the era of digital transformation. The author conducts a systemic analysis of the transformation of views on leadership, examining key stages: from early psychological and managerial interpretations through the development of multidimensional and situational approaches to the formation of specialized paradigms of the 21st century.

The paper summarizes numerous definitions and typologies of leadership, highlighting such developmental vectors as the expansion of the research subject, the increasing complexity of the structure of influence, the diversification of leadership types, and a shift in emphasis from management to development. Particular attention is paid to the emergence and substantive content of the concepts of technological and digital leadership, which are viewed as a response to the challenges of the Fourth Industrial Revolution.

Based on the analysis, an integrated definition of technological leadership is proposed as a strategically oriented, multidimensional management process aimed at generating and implementing innovations to fundamentally transform business models and achieve sustainable competitive advantages. This article presents a comprehensive theoretical review relevant to researchers and practitioners in the fields of management, digitalization, and organizational development.

Keywords: leadership, conceptual evolution, socio-psychological phenomenon, management, technological leadership, digital leadership, digital transformation, Fourth Industrial Revolution.

Citation: Demchenko, S. K., Sartene, O. T., Tyshchenko, G. D. (2025). Transformation of the concept of leadership: from a social-psychological phenomenon to technological leadership. In: Trade, service, food industry. Vol. 5(4). Pp. 416–430. EDN: DWPAPC



**ТРАНСФОРМАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ ЛИДЕРСТВА:
ОТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ФЕНОМЕНА
К ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМУ ЛИДЕРСТВУ**

**Светлана Капитоновна Демченко^{*}, Ольга Туктаровна Сартене,
Геннадий Дмитриевич Тыщенко**

Сибирский федеральный университет, Красноярск, Российская Федерация

Аннотация. Статья посвящена эволюции концепции лидерства – от ее истоков как социально-психологического феномена в малых группах до современного понимания в качестве стратегического инструмента в эпоху цифровой трансформации.

Автор проводит системный анализ трансформации взглядов на лидерство, рассматривая ключевые этапы: от ранних психологических и управленческих интерпретаций через становление многомерных и ситуативных подходов к формированию специализированных парадигм XXI века.

Обобщен ряд определений и типологий, выделены такие векторы развития, как расширение предмета исследования, усложнение структуры влияния, диверсификация типов и смещение акцента с управления на развитие. Особое внимание уделено появлению и содержательному наполнению концепций технологического и цифрового лидерства, которые рассматриваются как ответ на вызовы четвертой промышленной революции.

На основе проведенного анализа предложено интегральное определение технологического лидерства как стратегически ориентированного, многомерного процесса управления, направленного на генерацию и внедрение инноваций для кардинального преобразования бизнес-моделей и достижения устойчивых конкурентных преимуществ. Статья представляет собой комплексный теоретический обзор, актуальный для исследователей и практиков в области менеджмента, цифровизации и организационного развития.

Ключевые слова: лидерство, эволюция концепции, социально-психологический феномен, управление, технологическое лидерство, цифровое лидерство, цифровая трансформация, четвертая промышленная революция.

Цитирование: Демченко, С. К. Трансформация концепции лидерства: от социально-психологического феномена к технологическому лидерству / С. К. Демченко, О. Т. Сартене, Г. Д. Тыщенко // Торговля, сервис, индустрия питания. – 2025. – № 5(4). – С. 416–430. – EDN: DWPAPC



Введение / Introduction. Понятие лидерства на протяжении десятилетий остается в центре внимания социальных наук, менеджмента и практики управления. Его трактовка претерпела значительную эволюцию: от понимания как спонтанного социально-психологического феномена в малых группах до сложного, многомерного инструмента стратегического управления в масштабных организациях и цифровых экосистемах.

В современных условиях, определяемых процессами глобализации, цифровизации и четвертой промышленной революции, традиционные модели сталкиваются с новыми вызовами. На первый план выходят такие аспекты, как адаптивность, технологическая компетентность, способность к управлению изменениями и созданию инновационной ценности. В этой связи особую актуальность приобретает анализ трансформации концепции в направлении технологического и цифрового лидерства.

Настоящая статья посвящена системному анализу самой эволюции. Прослежен путь от ранних социально-психологических и управленческих интерпретаций к становлению современных комплексных парадигм, ключевой среди которых становится технологическое лидерство. Цель работы – обобщение многообразия подходов к пониманию лидерства и формулировка интегрального определения технологического лидерства, отражающего его стратегическую, ресурсную и преобразующую природу в эпоху цифровой трансформации.

Материалы и методы / Materials and Methods. Исследование базируется на изучении теоретических основ трансформации концепции лидерства, а также особенностей перехода от социально-психологического понимания феномена к технологическому и их значимости для экономики Российской Федерации.

Задействованы такие методы исследования, как системный и сравнительный анализ, синтез, обобщение научных статей.

Полученные результаты / Results. Истоки научного осмысления природы лидерства лежат в области социальной психологии. В середине прошлого столетия превалировала точка зрения, согласно которой явление интерпретировалось как стихийно возникающий внутри малых групп процесс, нацеленный на разрешение их внутренних проблем. В рамках этой научной парадигмы лидерство понималось как механизм, обеспечивающий социально-психологическую самоорганизацию и регулирующий процессы взаимодействия между членами группы, а также их совместную активность. Согласно данной точке зрения, лидер выступает выразителем тех групповых норм и ожиданий, которые формируются в системе межличностных отношений [1]. Эта концепция охватывает ряд значимых элементов: лидерство понимается как инструмент самоорганизации коллектива, акцентируется его неформальная природа в отличие от официального руководства, а авторитет лидера проистекает не из занимаемой позиции, а из разделяемых группой норм.

Параллельно с социально-психологическим направлением эволюционировал психоаналитический подход, который рассматривал лидерство в качестве компенсации личностной неполноценности [2]. В рамках этой концепции побуждение к лидерству укоренено в глубинных психологических комплексах и дает возможность преодолеть ощущение неполноценности посредством обретения власти и общественного признания. Несмотря на определенную упрощенность, данный подход способствовал углубленному изучению личностных детерминант поведения лидера, перенося фокус на мотивационную составляющую.

Существенным продвижением в систематизации представлений о лидерстве стала разработка его типологий. Демократический тип лидерства характеризовался как совместная деятельность членов группы в ходе разработки и принятия коллективных решений [3]. Его фундамент составляют принципы коллегиальности, вовлеченности участников и разделения ответственности. В оппозицию ему было поставлено авторитарное лидерство, подразумевающее единоличное принятие решений в условиях жестко выстроенной иерархии [3]. Его отличительными чертами являются централизация власти, строгая субординация и монополия на ключевые решения. Также лидерство анализировалось в качестве объективного элемента структурирования группы, чье существование детерминировано потребностями организации общественного производства и социальной жизни [3]. Эта позиция обогащает анализ, выделяя социально-экономическую и структурную обусловленность данного феномена.

Последующее развитие социально-психологического подхода связано с теорией деятельностного опосредования. Согласно этой концепции лидерство представляет собой уровень воздействия, оказываемого членом группы на коллектив, направленный на наиболее эффективное достижение общей цели. Лидером считается участник группы, добровольно наделяемый остальными членами полномочиями по принятию значимых решений, которые влияют на интересы всей группы в целом [4]. Указанная концепция значима, поскольку вводит критерий оптимизации групповой задачи, что превращает лидерство в функцию эффективности, а не просто популярности. Помимо того она подчеркивает институциональный, хотя и неформальный, характер признания за лидером права на принятие решений.

В западной научной традиции была популярна тенденция к отождествлению лидерства с властью. В частности, лидерство определялось как разновидность власти, реализуемая по направлению сверху вниз, носителем которой выступает один человек или немногочисленная группа [5]. Эта интерпретация выделяет асимметричный,

вертикальный характер влияния и его персонифицированную сущность, отличая лидерство от коллективного самоуправления.

При обобщении разнообразных подходов лидерство определяется как статус в управленческой системе, социальная позиция, сопряженная с принятием решений [6]. В данном случае лидерство отождествляется с конкретной социальной ролью, наделенной особыми правами и ответственностью. Иное определение охарактеризовывает лидерство более сжато – как метод влияния на людей [6], что акцентирует инструментальную природу этой позиции.

Схожей точки зрения придерживаются ученые, рассматривающие лидерство сквозь призму занимаемого положения. Они определяют его как руководительский статус, общественную позицию, связанную с принятием решений, то есть руководящую должность [7]. Второе определение смягчает эту позицию, описывая лидерство как положение в социуме, которое отличается способностью направлять и организовывать коллективное поведение [7]. Ключевым здесь оказывается не просто должность, а действительная способность к организации, что соединяет формальный статус с реальным влиянием.

Конец XX – начало XXI столетия ознаменованы повышением интереса к феномену лидерства, что вызвало его активную диверсификацию и возникновение множества новых трактовок. Исследователи начали отходить от поиска универсальной сущности, признавая многомерность и контекстуальную зависимость лидерства. В указанный период была опубликована научная работа, предложившая многогранную систему определений, раскрывающих различные стороны этого феномена. Согласно предложенной классификации, лидерство рассматривается в нескольких ключах: в качестве прагматического инструмента для достижения поставленных целей, а также как искусство достижения согласия, требующее высокоразвитых навыков коммуникации [8]. Помимо этого, феномен трактуется как следствие распределения функций внутри коллектива [8], то есть он объективно обусловлен разделением труда. Другие аспекты определяют лидерство как способность к стратегическому видению будущего и как приверженность определенной системе ценностных ориентиров [8]. Наконец, лидерство характеризуется как сплетение искусств – эффективной коммуникации, самопрезентации и вдохновения других [9]. Этот комплекс определений иллюстрирует переход от восприятия лидерства как набора функций к его пониманию как комплексного социально-психологического явления, объединяющего стратегию, этику, коммуникацию и личный брендинг.

Одновременно с многогранным подходом в научный дискурс вводились другие важные дефиниции, подчеркивающие функциональную роль лидера. В рамках развития деятельностной парадигмы была сформулирована трактовка лидерства как направленного воздействия участника группы на коллектив, нацеленного на оптимизацию выполнения общей задачи [10]. При таком понимании акцент переносится на поиск оптимальных путей достижения групповых результатов как основную целевую функцию лидерства.

В трудах по менеджменту представлены два определения, значимые для организационной теории. Во-первых, лидерство в организации рассматривалось как наличие индивида, эффективно осуществляющего формальное и неформальное руководство [11]. Этот взгляд признает двойственную природу лидерства в формальных структурах. Во-вторых, было введено понятие лидерства управления как наличие особого типа социального лидера, наделенного юридической или фактической властью в организации [11]. Такая трактовка объединяет личностные и профессиональные характеристики.

В рамках иных исследований акцентируется связь лидерства со сферой высоких технологий и операционной эффективности бизнеса. В данном контексте понятие раскрывают через результативный аспект, трактуя как способность к реализации эффективных инновационных решений в сфере высоких технологий, а также как достижение лидерских позиций по основным показателям функционирования предприятия: масштабу деятельности, объемам реализации, прибыльности, деловой репутации и эффективности маркетинговой стратегии [12]. Определение прямо связывает лидерство с экономическими KPI и инновациями, предвещая появление концепций технологического и цифрового лидерства.

Практически в тот же период в менеджменте складывался функционально-прагматический подход, нацеленный на повышение результативности организаций. Согласно данной концепции, лидерство понималось как интеграционный механизм совместной деятельности, когда отдельный человек или часть коллектива берет на себя руководящую функцию, объединяя и координируя усилия всей группы, члены которой добровольно принимают и поддерживают его инициативы [13]. В такой трактовке особое значение приобретает принцип двусторонней коммуникации. Другие ученые характеризуют лидерство как форму межличностного контакта, который возникает в конкретных обстоятельствах через коммуникационные каналы и служит достижению поставленных задач [14]. Здесь принципиальными становятся указания на ситуативную природу и коммуникационную основу феномена. В последующих работах эти же авторы представили более развернутую формулировку, согласно которой лидерство представляет собой способность эффективно задействовать все доступные инструменты влияния для практической реализации стратегического видения, разделяемого последователями [15], что содержит зачатки концепции визионерского и трансформационного лидерства.

Классическим для управленческого подхода является определение лидерства максимально широко – как процесс, посредством которого одно лицо оказывает воздействие на членов группы [16]. Эта лаконичная дефиниция стала интеллектуальной основой для множества последующих изысканий. Параллельно существовали концепции, близкие по смыслу, но выраженные через более метафоричные формулировки. Ряд авторов рассматривали лидерство как способность направлять и увлекать других людей [17], одновременно выделяя характеристики эффективного руководителя в экономической сфере. Такой лидер обладает восприимчивостью к потребностям окружающих, дальновидностью в распознавании тенденций, оперативностью в реагировании на рыночные изменения, гибкостью в распределении ресурсов, проактивной позицией и стремлением делиться профессиональным опытом с сотрудниками [18].

При изучении политического измерения феномен определяется как система взаимоотношений между индивидами, где лица, обладающие властью и авторитетом, осуществляют легитимизированное воздействие на общество, добровольно передавшее им часть своих властных полномочий [18]. Это определение подчеркивает легитимный и добровольный характер делегирования власти.

Особое место в систематизации знаний о лидерстве занимает классическая типология, сохраняющая аналитическую ценность. В соответствии с данной классификацией традиционный тип лидерства основан на унаследованных нормах и культурных обычаях [19]. Источником легитимности здесь служат устоявшиеся культурные практики. Рационально-легальное лидерство возникает вследствие занятия руководящей позиции через формальные бюрократические процессы [19]. Данный тип представляет собой формального руководителя, чьи полномочия определяются занимаемой должностью (харизматическое лидерство обусловлено персональными

качествами руководителя, мастерством убеждения и построения продуктивных взаимоотношений [19]) и основан на исключительных качествах индивида, пробуждающих у последователей веру и энтузиазм. Указанная триада служит инструментом для анализа лидерских практик в различных социальных системах.

Анализ лидерства в начале XXI века требует учета уточняющих определений, конкретизирующих его психологическую и управленческую сущность. С точки зрения психологического подхода лидерство понималось как поведенческий паттерн, характерный для отдельных участников коллектива [20], что подчеркивает роль индивидуальных и групповых поведенческих моделей как основы управленческих структур.

Иной исследовательский подход представлял лидерство как социальный феномен, проявляющийся в способности личности оказывать преобразующее влияние на других членов группы, мотивируя их к совместной деятельности для реализации коллективных или организационных целей [21]. Особую значимость в этой трактовке приобретает персонально ориентированный характер влияния, раскрывающий его глубину и индивидуальную направленность.

В практическом ключе предлагалась дефиниция, согласно которой лидерство представляет собой способ организации групповой деятельности через определенные механизмы влияния, стимулирующие движение к общей цели [22]. Использование термина «способ» акцентирует наличие специфических инструментов и методик воздействия.

В рамках статусного подхода феномен определяли как формальное или неформальное положение индивида в организационной структуре, наделяющее его способностью направлять коллективные усилия для достижения институциональных задач [23], то есть разделяли формальный статус и способность влиять, но указывали на их взаимосвязь.

Краткая формулировка, характеризующая лидерство как метод влияния и управления, умение вести за собой людей [24] синтезирует инструментальную и личностную составляющие.

В XXI веке концепция лидерства продолжает обогащаться, при этом фокус смещается с управленческих функций на ценности, влияние и интеграционные механизмы. Было предложено четыре взаимодополняющих подхода. В современной научной парадигме лидерство интерпретируется в качестве инструмента социально-управленческой консолидации, при котором отдельные участники коллектива координируют деятельность остальных, получая их одобрение и поддержку. Такой подход углубляет понимание двусторонней природы лидерского взаимодействия. Параллельно феномен раскрывается как ценностная система коллектива, находящая свое практическое воплощение через лидера при активном содействии последователей. В данной роли лидер выступает воплостителем и выразителем групповых идеалов. Кроме того, лидерство определяется как система взглядов, интегрирующая комплекс представлений, убеждений и установок, которые обеспечивают выполнение лидерских функций. Подобная трактовка свидетельствует о глубокой личностной детерминации данного феномена. И, наконец, трактовка лидерства как переплетения искусств перекликается с более ранним подходом.

Также акцентируется многомерность понятия. Его описывают как положение, обязанности лидера, то есть через формальный статус и роль, или же определяют как феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов, что является классическим для социальной психологии. Наиболее продвинутой представляется третья дефиниция, где лидерство трактуют как процесс влияния индивида на группу, не исключая и влияния

группы на сознание и поведение лидера, тем самым фиксируя переход от односторонней модели влияния к интерактивной.

Современная управленческая мысль делает акцент на социальном влиянии и коллективных целях. Лидерство определяют как процесс социального влияния, благодаря которому лидера поддерживают члены сообщества с целью выполнения задач коллектива и достижения его стремлений. Ключевым здесь служит слово «поддерживают», указывающее на добровольный характер следования.

В этот же период получают развитие более специализированные управленческие концепции. В научной литературе представлена интерпретация лидерства как специфической формы взаимодействия, построенной на отношениях доминирования и подчинения, а также взаимного влияния и следования в рамках групповых межличностных связей. В ином аспекте данный феномен рассматривают как особую форму межличностного воздействия, позволяющую субъекту направлять действия отдельных индивидов или коллективов в соответствии с его намерениями и ожиданиями. С философской точки зрения лидерство трактуют как длительное осуществление властных полномочий, неразрывно связанное с индивидуальными характеристиками носителя лидерской роли, что актуализирует временной параметр и персональную природу властных отношений.

Современная теория и практика управления породили спектр специализированных типов. Одной из влиятельных парадигм стало трансформационное лидерство, которое определяется как способ управления деятельностью с помощью разнообразных приемов, повышающих мотивацию, моральный дух и производительность сотрудников. В отличие от транзакционного трансформационный лидер вдохновляет последователей на достижение выдающихся результатов. Также трансформационное лидерство представляет собой подход, при котором лидер вдохновляет и мотивирует членов команды на создание позитивных изменений внутри организации.

Альтернативной, гуманистически ориентированной моделью выступает сервант-лидерство. Его описывают как холистический (целостный) подход к лидерству, ориентированный на развитие последователей в различных сферах – межличностной, этической, эмоциональной, духовной. В этой модели лидер служит своим последователям.

Важным элементом современной концепции является самолидерство, определяемое как процесс, посредством которого люди достигают самоуправления и самомотивации, необходимых для выполнения задачи. Это указывает на смещение ответственности с внешнего лидера на самого сотрудника.

Современная теория активно разрабатывает не только новые парадигмы, но и детализирует классические типологии, а также вводит узкоспециализированные виды лидерства.

Подчеркивалась межличностная природа феномена как продукта отношений между лидером и группой. Лидера делает не сильный разум, а люди, которые следуют за ним.

Лидерство рассматривали с позиций групповой динамики – как механизм групповой интеграции, который объединяет индивидов вокруг лидера, причем последний может быть как формальным, так и неформальным.

Также его описывали как управленческие взаимоотношения между руководителем и последователями, фокусируясь на качестве управленческих отношений.

Классическое для менеджмента определение: лидерство – способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.

Важным вкладом в классификацию является типология, в которой выделили три типа политического лидерства:

- агитационное лидерство (взаимодействие лидера с другими людьми посредством коммуникации);
- организационное лидерство (эмоциональное воздействие лидера на социальную группу);
- теоретическое лидерство (эмоциональная отстраненность лидера от организационной структуры, но управление ею посредством интеллекта).

Дальнейшая конкретизация типов лидерства представлена в работах, где его видят как способность влиять на отдельную личность, или на группу, направляя усилия всех на достижение целей организации, а также как феномен, порожденный системой неформальных отношений.

Иногда акцентируется ненасильственный характер влияния – возможность или способность воздействовать на других без использования силовых методов для достижения общих либо личных целей.

Для кадрового менеджмента лидерство – это взаимодействия и взаимоотношения между руководителем и подчиненными-сотрудниками. Сюда вносят философско-этический компонент, утверждая, что лидерство – это наличие авторитета без обязательного присутствия, а также применения власти. Лидерство также определяют как проявление способности индивида оказывать решающее влияние на других людей, организовывать и направлять их действия. Выделяется такой аспект, как возможность аналитически мыслить, что в условиях цифровой экономики становится ключевой компетенцией.

Существует масштабное определение, рассматривающее лидерство как мировоззрение, а также поведение, действия и систему отношений, направленные на реализацию социального влияния личности или группы на социальную интеграцию и достижение общественно значимых целей, и лаконичное: метод влияния и управления, умение вести за собой людей.

При комплексном взгляде лидерство трактуют и как наличие личности, имеющей влияние на коллектив (основываясь на системе неформальных отношений), и как процесс оказания влияния на деятельность группы для достижения общей цели. У некоторых зарубежных авторов лидерство – это процесс прямого взаимодействия, в результате которого индивид влияет на поведение других, побуждая их к достижению определенного результата.

Продолжают детализировать и классические типологии. Например, разводят формальное лидерство как процесс влияния на людей с позиции занимаемой в организации должности и неформальное лидерство как процесс влияния через способности и умения или другие ресурсы, необходимые людям.

В понятие лидерства привносят и глубокий гуманистический смысл, определяя его как способность доносить до других их значимость и ценность, вдохновляя их тем самым видеть и развивать это в себе. Эффект достигается не только через вербальные средства, но и через воздействие посредством личностных качеств на чувства человека, на его восприятие.

Сохраняет актуальность прагматичный взгляд на лидерство как средство влияния менеджера на людей, благодаря которому он побуждает их действовать в соответствии с его волей.

Современные исследователи также предлагают интегрированные взгляды. Они предлагают многоплановое описание лидерства. Во-первых, его рассматривают, как отношения в системе управления группой, где отдельные участники обладают определенными морально-волевыми качествами, признаваемыми другими членами коллектива. Во-вторых, видят как сплоченный механизм организации совместной работы, при котором конкретные индивиды или подгруппы консолидируют и координируют деятельность всего сообщества. В-третьих, понимают как процесс воздействия на коллектив, базирующийся на оптимальной комбинации различных форм и источников влияния.

В контексте четвертой промышленной революции наибольший интерес представляют концепции технологического и цифрового лидерства. Изначально технологическое трактовали узко, как политику постоянного вывода на рынок совершенно новой продукции.

В условиях перехода к цифровой эпохе исходная концепция была трансформирована и интегрирована в более широкую парадигму цифрового лидерства. Современная научная мысль предлагает разносторонние интерпретации данного феномена, выделяя десять взаимодополняющих определений, отражающих различные его грани.

1. С позиции ресурсного подхода цифровое лидерство представляет собой комплекс активов, применяемых для обеспечения позитивной экономической динамики компаний, которые осуществляют цифровизацию своих продуктов, сервисов или бизнес-моделей.

2. В стратегическом ракурсе это система формирования целевых планов и методов, обеспечивающих устойчивую направленность управленческой деятельности на достижение поставленных результатов.

3. Потенциальный подход определяет его как совокупность цифрового, научного, интеллектуального и технологического потенциала.

4. Способностная перспектива характеризует умение генерировать, осваивать и внедрять цифровые технологии, обусловленное институциональными и инфраструктурными возможностями, внешними условиями и эффективностью кооперации между структурными элементами.

5. С результативной точки зрения это итог использования ресурсного потенциала, выражающийся в создании новых продуктов или услуг в рамках цифровой деятельности.

6. Компетентностный ракурс рассматривает лидерство как комплекс цифровых умений и квалификаций, обеспечивающих успешную реализацию цифровых проектов на разных уровнях.

7. Институциональная перспектива подчеркивает вовлеченность в процессы цифровой трансформации экономических институтов, выступающих ключевым творческим элементом общественного воспроизводства.

8. Факторный подход определяет феномен как важный элемент общественного развития в эпоху Индустрии 4.0 и новый катализатор экономического прогресса.

9. В политико-стимулирующем аспекте это комплекс мер поддержки, нацеленных на ускорение цифровизации всех экономических отраслей и сфер социального взаимодействия.

10. Стратегически-безопасностный подход представляет современную концепцию, основанную на эффективном использовании цифровых ресурсов и инновационных технологий с учетом возможностей, специальных навыков и компетенций для трансформации бизнес-моделей и коммуникационных паттернов. Это направлено на достижение стратегических целей развития, повышение

результативности социальных, экономических и технологических процессов при безусловном приоритете обеспечения цифрового суверенитета и безопасности информационной среды государства.

Другими исследователями цифровое лидерство интерпретируется как комплекс требуемых компетенций, включая обучаемость, проведение преобразовательной деятельности, умение прогнозировать и адаптироваться в условиях динамичной и полиморфной экономической реальности. Особо выделяется его стратегическая составляющая, отождествляемая со стратегическим лидерством, под которым понимают упорядочивание производственных процессов и гармонизация интересов всех сторон для снижения неопределенности и ясного определения стратегических ориентиров развития. Сформулирована концепция электронного лидерства, обозначающая результативное комбинирование цифровых и классических коммуникационных каналов.

Зарубежная научная мысль вносит дополнительные смысловые оттенки. Там цифровое лидерство понимают как форму социального влияния, реализуемую через цифровые технологии и направленную на трансформацию мышления, поведенческих паттернов и результативности отдельных людей и целых организаций. Оно также предстает как стратегический образ мыслей, мобилизующий доступные ресурсы для совершенствования процессов, что подразумевает дар предвидения изменений, оперативность реакции на них, а также запуск необратимых преобразований через использование информационных возможностей. Выделяют и особую разновидность лидерства, адаптивную к стремительному технологическому прогрессу, для которой характерно проведение преобразований на основе технологий и формирование культуры непрерывного цифрового обучения.

В это же время формируется концепция инновационного лидерства. Ее сущность раскрывается через подход к управлению, интегрирующий различные лидерские стили для усиления творческого потенциала, профессиональной компетентности и кооперации в трудовом коллективе. Альтернативная трактовка описывает стиль руководства, базирующийся на применении новаторских и креативных методов в управлении персоналом и проектами.

В организационном аспекте подчеркивается, что цифровое лидерство представляет собой такой стиль управления, который основан на преодолении иерархических границ, ориентирован на командную работу и кооперацию, и делает особый акцент на инновациях. Динамическая составляющая раскрывается через описание цифрового лидерства как ключевого двигателя цифровой трансформации, объединяющего ресурсные возможности, накопленный опыт и стратегическое видение цифрового развития.

В рамках компетентностной модели цифровое лидерство понимают как способность к усвоению и реализации соответствующих компетенций в области цифрового, рыночного, делового и стратегического управления, необходимых для осуществления цифровой трансформации.

Детализация практических навыков цифрового лидера включает следующий комплекс умений: способность внедрять инновационные технологические решения в текущие бизнес-процессы, предвидеть потенциальные проблемы в области управления, обусловленные цифровой трансформацией, и оценивать последствия внедрения цифровых технологий для конкретной социально-экономической системы.

Обсуждение / Discussion. Проведенный анализ демонстрирует эволюцию концепта лидерства. От понимания феномена как спонтанного социально-психологического феномена в малых группах, лидерство трансформировалось в сложный инструмент стратегического управления.

Ключевыми векторами этой эволюции стали:

- расширение предмета – от влияния в малой группе до стратегического управления крупными системами;
- усложнение структуры – от однонаправленного влияния к интерактивной модели;
- диверсификация типов – появление множества специализированных концепций;
- изменение источника легитимности – от спонтанного признания к стратегическому видению и компетенциям;
- смещение акцента с управления на развитие.

Убедившись в актуальности и необходимости перехода к современным парадигмам лидерства, рассмотрим практические инструменты их реализации в организации.

Для формирования и развития технологического и цифрового лидерства организациям целесообразно последовательно выполнить ряд действий:

- разработать и внедрить внутреннюю стратегию или программу развития лидерских компетенций, фокусирующуюся на цифровых навыках, адаптивности и инновационном мышлении. В документе следует закрепить критерии оценки лидерского потенциала, а также механизмы поддержки сотрудников в освоении новых ролей;
- обеспечить непрерывное обучение и развитие кадров за счет современных образовательных форматов: цифровые курсы, кросс-функциональные проекты, менторинг, участие в отраслевых форумах и хакатонах. Особое внимание следует уделять развитию навыков стратегического видения, управления изменениями и работы с данными;
- создать среду, способствующую экспериментам и внедрению инноваций. Это включает внедрение гибких методологий управления, поощрение инициатив снизу вверх, а также обеспечение доступа к необходимым технологическим ресурсам и инструментам.

Реализация этих шагов может опираться на внутренние ресурсы компании и на внешние экспертные платформы и сервисы. Например, для оценки цифровой зрелости и лидерского потенциала можно использовать специализированные диагностические инструменты и аналитические системы. Крупные организации могут разрабатывать собственные корпоративные университеты и акселераторы, в то время как малый и средний бизнес может активно использовать открытые онлайн-курсы, отраслевые партнерства и консалтинговые услуги.

Ключевым аспектом является интеграция принципов технологического лидерства во все бизнес-процессы, что превращает его из управленческой концепции в повседневную практику, направленную на устойчивое развитие и создание новой ценности в цифровую эпоху.

Выводы и дискуссионные вопросы / Conclusion. Подводя итог, можно сказать о том, что современное технологическое и цифровое лидерство, синтезирующее стратегическое видение, цифровые компетенции, способность к управлению изменениями и ориентацию на создание новой ценности, представляет собой наиболее зрелую форму. Именно оно становится ключевым инструментом развития, где важны скорость, адаптивность, клиентоцентричность и инновационность.

На основании исследования предложено следующее определение технологического лидерства:

Технологическое лидерство – это стратегически ориентированный, многомерный процесс управления и влияния, осуществляемый субъектом в условиях цифровой

трансформации и характеризующийся способностью к генерации, освоению и внедрению технологических инноваций с целью кардинального преобразования бизнес-моделей, продуктов, услуг и операционных процессов для достижения устойчивых конкурентных преимуществ и создания новой ценности.

Данное определение синтезирует ресурсный, стратегический, результативный и компетентностный аспекты, а также акцентирует роль лидера как агента фундаментальных изменений.

Библиографический список

1. Ершов, А. А. Лидер и авторитет группы [Текст] / А. А. Ершов // Экспериментальная и прикладная психология. – 1971. – № 4. – С. 11–16.
2. Жеребова, Н. С. Лидерство в малой группе как объект социально-психологического исследования [Текст] / Н. С. Жеребова // Руководство и лидерство / Ленинградский ордена Трудового Красного Знамени государственный педагогический институт имени А. И. Герцена; ред. Б. Д. Парыгин. – Ленинград, 1973. – 143 с.
3. Ашин, Г. К. Критика современных буржуазных концепций лидерства [Текст] / Г. К. Ашин. Москва : Мысль, 1978. – 136 с.
4. Петровский, А. В. Теория деятельностного опосредования и проблема лидерства [Текст] / А. В. Петровский // Вопросы психологии. – 1980. – № 2. – С. 29–41.
5. Блондель, Ж. Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу [Текст] / Ж. Блондель. – Москва, 1992. – 136 с.
6. Васенина, А. А. Теоретический анализ подходов к понятию «лидерство» [Текст] / А. А. Васенина, З. З. Екимова // Психологическое обеспечение деятельности силовых структур: сборник научных статей Межведомственной научно-практической конференции, Севастополь, 22 ноября 2017 года / Севастопольский экономико-гуманитарный институт (филиал) Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. – Севастополь: РИБЕСТ, 2017. – С. 75–79.
7. Строгая, Е. В. Понятие лидерства в ситуации трансформирующейся политической системы [Текст] / Е. В. Строгая, А. А. Слинько // Аспирантские тетради : сборник научных статей, Воронеж, 31 января 2018 года / Воронежский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Том 2. – Воронеж : Воронежский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2018. – С. 155–158.
8. Кудряшова, Е. В. Лидерство как предмет социально-философского анализа : 09.00.11: автореф. дис. ... д-ра филос. наук / Е. В. Кудряшова. Москва, 1996. – 41 с.
9. Иванова, И. В. Лидерство в промышленной организации: социально-философский анализ современных подходов: 09.00.11: автореф. дис. ... канд. филос. наук / И. В. Иванова. Череповец, 2005. – 24 с.
10. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом [Текст] / С. А. Багрецов, В. М. Львов, В. В. Наумов [и др.]. – Санкт-Петербург: Лань; Издательство Санкт-Петербургского университета МВД России, 1999. – 640 с.
11. Петров, Н. А. Основы менеджмента [Текст] / Н. А. Петров. – Москва : АСВ, 2000. – 146 с.
12. Кайгородова, Э. Б. Ценности личности как условие развития лидерских качеств у юношей и девушек [Текст] / Э. Б. Кайгородова // Вестник Астраханского государственного технического университета. – 2008. – № 4. – С. 200–202.
13. Кретов, Б. И. Лидерство: социально-политические проблемы [Текст] / Б. И. Кретов. – Москва : МИИТ, 1996. – 64 с.

14. Виханский, О. С. Менеджмент [Текст] / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – Москва : Гардарика, 1998. – 528 с.
15. Виханский, О. С. Менеджмент [Текст] / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – Москва : Магистр; ИНФРА-М, 2014. – 576 с.
16. Мескон, М. Х. Основы менеджмента [Текст] / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. Москва : Вильямс, 2013. – 672 с.
17. Кинан К. Эффективное управление [Текст] / К Кинан. – Москва : Эксмо-Пресс, 2007. – 80 с.
18. Стаут, Л. Лидерство: от загадок к практике [Текст] / Л. Стаут. – Москва : Добрая книга, 2002. – 320 с.
19. Вебер, М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии [Текст] / М. Вебер. – Москва : Издательский дом ВШЭ, 2016. – 445 с.
20. Андреева, Г. М. Социальная психология [Текст] / Г. М. Андреева. – Москва : Аспект-Пресс, 2008. – 373 с.
21. Мень, М. А. Лидер как социальный тип: понятие и личностные особенности [Текст] / М. А. Мень // Личность. Культура. Общество. – 2009. – Т. 11, № 4(51-52). – С. 265–273.
22. Мирошниченко, А. Н. Организационное поведение [Текст] / А. Н. Мирошниченко. – Москва : Центр развития электронного обучения МФПУ «Синергия», 2013. – 180 с.
23. Равино, А. В. Экономика и управление на предприятии [Текст] / А. В. Равино. – Минск: БГТУ, 2014. – 85 с.
24. Ромах, О. В. Творчество как триггер внешних преобразований [Текст] / О. В. Ромах // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 5 (ч. 1). – С. 12–16.

References

1. Ershov, A. A. (1971). Leader and Authority of the Group. Experimental and Applied Psychology, No. 4, 11–16.
2. Zherebova, N. S. (1973). Leadership in a Small Group as an Object of Socio-Psychological Research. Management and Leadership / Leningrad Order of the Red Banner of Labor State Pedagogical Institute named after A. I. Herzen; ed. by B. D. Parygin. Leningrad, 143.
3. Ashin, G. K. (1978). Critique of Modern Bourgeois Concepts of Leadership. Moscow: Mysl, 136.
4. Petrovsky, A. V. (1980). Theory of Activity Mediation and the Problem of Leadership. Questions of Psychology, 2, 29–41.
5. Blondel, J. (1992). Political Leadership. Towards a Comprehensive Analysis. Moscow, 136.
6. Vassenina, A. A., Ekimova, Z. Z. (2017). Theoretical Analysis of Approaches to the Concept of “Leadership”. Psychological Support for the Activities of Law Enforcement Agencies: Collection of Scientific Articles of Interdepartmental Scientific and Practical Conference, Sevastopol, November 22, 2017 / Sevastopol Institute of Economics and Humanities (branch) of the V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Sevastopol: RIBEST, 75–79.
7. Strogaya, E. V., Slinko, A. A. (2018). The concept of leadership in a situation of a transforming political system. Postgraduate notebooks: Collection of scientific articles, Voronezh, January 31, 2018 / Voronezh branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. Vol. 2. Voronezh: Voronezh branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 155–158.

8. Kudryashova, E. V. (1996). Leadership as a subject of socio-philosophical analysis: 09.00.11: Abstract diss. ... Doctor of Philosophy. Moscow, 41.
9. Ivanova, I. V. (2005). Leadership in an Industrial Organization: a Social and Philosophical Analysis of Modern Approaches: 09.00.11: Abstract diss. ... Candidate of Philosophy. Cherepovets, 24.
10. Bagretsov, S. A., Lvov, V. M., Naumov, V. V. et al. (1999). Diagnostics of Social and Psychological Characteristics of Small Groups with External Status. St. Petersburg: Lan'; Publishing House of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 640.
11. Petrov, N. A. (2000). Fundamentals of Management. Moscow: ASV Publishing House, 146.
12. Kaigorodova, E. B. (2008). Personal Values as a Condition for Developing Leadership Qualities in Young Men and Women. Bulletin of the Astrakhan State Technical University, 4, 200–202.
13. Kretov, B. I. (1996). Leadership: Socio-Political Problems. Moscow: MIIT, 64.
14. Vikhansky, O. S., Naumov, A. I. (1998). Management. Moscow: Gardarika, 528.
15. Vikhansky, O. S., Naumov, A. I. (2014). Management. Moscow: Magistr; INFRA-M, 576.
16. Mescon, M. H. Albert, M., Khedouri, F. (2013). Management. Moscow: Williams Publishing House, 672.
17. Keenan, K. (2007). Effective Management. Moscow: Eksmo-Press, 80.
18. Stout, L. (2002). Leadership: From Riddles to Practice. Moscow: Dobraya Kniga, 320.
19. Weber, M. (2016). Economy and Society: Essays on Understanding Sociology. Moscow: HSE Publishing House, 445.
20. Andreeva, G. M. (2008). Social Psychology. Moscow: Aspect-Press, 373.
21. Men', M. A. (2009). Leader as a social type: concept and personality traits // Personality. Culture. Society. Vol. 11, No. 4 (51-52), 265–273.
22. Miroshnichenko, A. N. (2013). Organizational behavior. Moscow: Center for the Development of Electronic Learning, Moscow Institute of Financial and Public Administration "Synergy", 180.
23. Ravino, A. V. (2014). Economics and Management at the Enterprise. Minsk: BSTU, 85.
24. Romakh, O. V. (2014). Creativity as a trigger for external transformations. International Journal of Experimental Education, 5(1), 12–16.

Сведения об авторах:

Демченко Светлана Капитоновна – доктор экономических наук, профессор кафедры торгового дела и маркетинга, Сибирский федеральный университет
ORCID: 0000-0001-6337-5975
e-mail: sdemchenko@sfu-kras.ru

Сартене Ольга Туктаровна – старший преподаватель кафедры торгового дела и маркетинга, Сибирский федеральный университет
e-mail: osartene@sfu-kras.ru

Тыщенко Геннадий Дмитриевич – магистрант, Сибирский федеральный университет
e-mail: gen.tishenko@mail.ru

Information about the authors:

Demchenko Svetlana Kapitonovna – Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Trade and Marketing, Siberian Federal University

ORCID: 0000-0001-6337-5975

e-mail: sdemchenko@sfu-kras.ru

Sartene Olga Tuktarovna – Senior Lecturer of the Department of Trade and Marketing, Siberian Federal University

e-mail: osartene@sfu-kras.ru

Tyshchenko Gennady Dmitrievich – Master's Degree student, Siberian Federal University

e-mail: gen.tishenko@mail.ru