

pISSN 2073-2872
eISSN 2311-875X

Приоритеты России

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИДЕРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Ольга Викторовна АСТАФЬЕВА ^{a,*},
Денис Станиславович КУЗНЕЦОВ ^b,
Никита Андреевич ЛЫСЕНКО ^c,
Станислав Артемович РОМАНОВ ^d

^a кандидат экономических наук,
доцент департамента менеджмента и инноваций,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Российская Федерация
astafeva86@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6445-4456>
SPIN-код: 3600-2945

^b студент финансового факультета,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Российская Федерация
den.s.kuznetsov@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2875-7809>
SPIN-код: отсутствует

^c студент финансового факультета,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Российская Федерация
nikita23052003@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2239-4448>
SPIN-код: отсутствует

^d студент финансового факультета,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Российская Федерация
romanoff.stanislaw2017@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-5767-6066>
SPIN-код: отсутствует

* Ответственный автор

История статьи:

Рег. № 72/2022
Получена 24.02.2022
Получена в
доработанном виде
07.04.2022
Одобрена 29.04.2022
Доступна онлайн
15.06.2022

УДК 338.4
JEL: I25

Аннотация

Предмет. Внутренние процессы в организации. Лидерские качества руководителей.

Цели. Изучение феномена лидерства на основе анализа мнения студентов ведущих российских вузов о факторах, формирующих лидерские качества, и сравнение полученных результатов с теоретическими положениями о лидерстве.

Методология. В ходе исследования использованы методы обобщения и сравнительного анализа.

Результаты. Результаты социологического опроса студентов показали, что важнейшим чертами современного лидера являются умение генерировать идеи и быть инноватором,

Ключевые слова:
лидерство, менеджер,
лидерские качества,
стили руководства,
женское лидерство,
студенты,
социологический опрос

направлять деятельность людей и брать на себя ответственность в любых ситуациях, в том числе при неудачах.
Выводы. Для молодого поколения наиболее приемлем демократический стиль управления, способствующий проявлению способностей всех участников коллектива.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2022

Для цитирования: Астафьева О.В., Кузнецов Д.С., Лысенко Н.А., Романов С.А. Исследование лидерства в современной молодежной среде // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. – 2022. – Т. 18, № 6. – С. 1139 – 1166.
<https://doi.org/10.24891/ni.18.6.1139>

Введение

Любой человек является участником какой-либо группы. Зачастую мы все являемся частью семьи, школьного класса, рабочего коллектива или групп по интересам. Все эти группы объединяет то, что в них часто можно найти такого человека, который выделяется среди остальных, будь то внешние физические данные, незаурядный ум или развитый эмоциональный интеллект. Наличие любой из этих характеристик будет склонять те, кто не обладает данными качествами или же уступает в развитии, прислушиваться к таким людям, которых называют лидерами (от англ. leader – ведущий). На вопрос, какими именно качествами должен обладать лидер, почему люди следуют за ним и как можно стать лидером, долгое время пытаются ответить представители таких наук, как история, философия, политология, социология и психология^{1, 2, 3} [1–6].

Кроме того, ответ на поставленный вопрос крайне интересен с управленческой точки зрения, потому как от того, какое представление имеют люди о лидерстве, зависит наиболее предпочтительный и эффективный метод управления для работников организации. Стоит отметить, что обозначенный вопрос остается актуальным, и понимание того, кто такой лидер, меняется с каждым новым поколением людей.

¹ Мирзоян В.А. Управление и лидерство: сравнительный анализ теорий лидерства // *Вопросы философии*. 2013. № 6. С. 3–15.

URL: http://vphil.ru/index.php?id=771&option=com_content&task=view

² Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // *Российский журнал менеджмента*. 2003. Т. 1. № 2. С. 3–24.

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teorii-liderstva-v-menedzhmente-istoriya-i-perspektivy/viewer>

³ Тихомиров А.А., Спэнглер У.Д. Стили лидерства и успешность слияний: трансформационно-транзакционная концепция лидерства // *Российский журнал менеджмента*. 2005. Т. 3. № 2. С. 71–98. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stili-liderstva-i-uspeshnost-sliyaniy-transformatsionno-transaktsionnaya-kontseptsiya-liderstva/viewer>

Еще несколько десятилетий назад увидеть женщину, занимающую руководящую должность или место на политической арене, было сложно, однако ситуация сильно изменилась. Возможно, это связано с тем, что женщины приобрели какие-либо незаурядные качества, или с тем, что условия, в которых лидер может проявить себя, изменились и продолжают меняться. Современное общество выдвигает много вопросов относительно феномена лидерства, новые требования к методам и формам управления, и современные лидеры-управленцы не могут этого не учитывать⁴.

Целью статьи является исследование лидерских качеств, которые, по мнению молодых людей, являются наиболее важными на современном этапе, и сравнение полученных результатов со сформировавшимися положениями о лидерстве.

Методологические основы изучения лидерских качеств

В рамках подготовки данной статьи в декабре 2021 г. с помощью электронной анкеты, разработанной в Google Forms, был проведен дистанционный анонимный опрос среди студентов бакалавриата Финансового университета, Высшей школы экономики, МГУ им. М.В. Ломоносова, МГИМО, РЭУ им. Г.В. Плеханова и других вузов. Данный опрос был направлен на выявление мнений студентов по вопросу о том, кого бы они могли назвать сегодня лидером. Студентам предлагалось ответить на ряд вопросов, связанных с характером, гендерными характеристиками и определенными качествами, которые, по их мнению, соответствуют представлению о лидере. В исследовании приняли участие 252 студента разных курсов, среди них 88% респондентов с первого курса, 7,2% – со второго курса, 3,6% – с третьего курса и 1,2% – с четвертого курса.

Какие качества должен совмещать в себе современный лидер?

В ходе исследования выяснилось, что в некоторых вопросах взгляды студентов на то, кого можно назвать лидером, сходятся, однако есть и расхождения во мнениях. Так, 88,5% респондентов считают, что время консерватизма прошло, поэтому лидер должен выступать «двигателем прогресса», постоянно совершенствоваться, быть инноватором.

⁴ Astafeva O.V., Pecherskaya E.P., Tarasova T.M., Korobejnikova E.V. Digital Transformation in the Management of Contemporary Organizations. In: Ashmarina S., Vochozka M., Mantulenko V. (eds) Digital Age: Chances, Challenges and Future. ISCDTE 2019. Lecture Notes in Networks and Systems. Cham, Springer, 2019, pp. 382–389. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-27015-5_46

Представленные результаты значительно отличаются от того мнения, которое выдвигали исследователи данного вопроса в конце XX в. Например, Д.В. Ольшанский⁵ пишет о довольно интересном парадоксе, заключающемся в том, что настоящий лидер не является ни однозначным консерватором, ни инноватором. По сути, он обязан совмещать несовместимое, а именно: лидер должен быть консерватором, так как это необходимо для сохранения и поддержания достигнутых ранее результатов. Преимущественно данная сторона должна проявляться при общении с последователями. При этом лидер – это тот человек, который обязан мыслить как инноватор, что позволяет формулировать и реализовывать необычные, а местами и безумные идеи.

На вопрос, с каким словом у вас ассоциируется слово «лидер», более половины студентов остановилась на варианте «направление» или «курс, заданный лидером» (рис. 1). Приблизительно 20% от всех опрошенных высказались о том, что слово «лидер» ассоциируется у них со взаимодействием. Остальные варианты преимущественно разделились между такими пунктами, как подчинение (10%) и помощь (6%). Оставшиеся 10% ответов респондентов в равных долях распределились между управлением, ответственностью, сплоченностью и видением будущего компании/результата деятельности. Из результатов ответов на данный вопрос можно сделать вывод о том, что лидер в понимании современной молодежи является тем, кто ведет за собой своих последователей, постоянно взаимодействуя с ними и направляя их способности и навыки в нужное русло.

Следующий вопрос, на который ответили студенты, был направлен на выяснение того, являются ли, по их мнению, лидерские качества врожденными или же они приобретаются в процессе социализации и постоянной коммуникации с другими людьми. Более чем 2/3 опрошенных высказались о том, что лидерские качества не являются чем-то уникальным, что человек получает при рождении. По мнению большинства респондентов, необходимые для лидера характеристики вполне можно развить.

Стоит отметить, что еще не так давно большинство исследователей склонялись к иному мнению. Так, в теории о лидерских качествах Ф. Вудса [7] утверждалось, что лидер одарен особым талантом, который отличает его от последователей. Подобную теорию высказывал и М. Вебер, утверждавший, что для эффективного лидера главным является наличие

⁵ Ольшанский Д.В. Основы политической психологии. Екатеринбург: Деловая книга, 2001. 496 с.

харизмы, которая и определит основные качества, необходимые лидеру при управлении коллективом⁶.

Далее студентам было предложено высказаться о том, каким образом приобретаются лидерские качества, если это возможно. Четверо из пяти опрошенных отмечали, что данные характеристики можно приобрести за счет самостоятельных действий, направленных на саморазвитие (рис. 2). Примерно каждый второй респондент высказывался о том, что лидерские качества приобретаются в процессе постоянной конкуренции на работе, в учебе, спорте и иных видах деятельности. Каждый третий из студентов считает, что лидерские качества можно приобрести благодаря образованию или тяжелым обстоятельствам, таким как война, кризис или революция. Примерно 10% из общего числа опрошенных считает, что лидерские качества развить нельзя.

Тот факт, что более 80% студентов считают, что лидерские качества можно развить благодаря работе над собой, вероятно, объясняется тем, что, хотя до сих пор не сформирован оптимальный набор лидерских качеств, люди вполне могут анализировать деятельность общепринятых лидеров, после чего выявлять их сильные стороны, а затем начинать работу над собой, чтобы стараться развить данные качества в себе, будь то эффективные коммуникационные навыки, впечатляющие ораторские способности, физическая развитость или внушающая доверие уверенность в себе. Все эти качества можно развить в процессе самостоятельной работы. Примером является известный греческий оратор и политик Демосфен, который набивал в рот камни и проговаривал свои речи, оттачивая произношение до совершенства. Также можно упомянуть полководца А.В. Суворова, который, не обладая крепким физическим здоровьем от рождения, ежедневно обливался холодной водой, что позволило ему укрепить свой организм и впоследствии ни в чем не уступать рядовым солдатам.

Примерно 50% студентов отмечали возможность развития лидерских качеств в процессе учебы, работы, благодаря спортивной или иной деятельности. Студентам был предложен вопрос о наиболее популярных и эффективных направлениях, способствующих развитию лидерских качеств. 75% опрошенных утверждали, что работа в студенческих организациях и командная работа на семинарах – это наиболее действенный способ развития данных качеств (рис. 3). Примерно каждый второй студент

⁶ Фрейк Н.В. Политическая харизма: обзор зарубежных концепций // Социологическое обозрение. 2001. Т. 1. № 1. С. 5–24. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/politicheskaya-harizma-obzor-zarubezhnyh-kontseptsiy/viewer>

отмечал спортивную деятельность как способ проявления и воспитания лидерских качеств.

Что касается командной работы и работы в студенческих организациях, то в данном случае подразумевается сотрудничество, в процессе которого участники группы активно коммуницируют и могут перенимать те или иные качества, которые, по их мнению, полезны для развития лидерских черт, от других участников группы. Спортивная деятельность у опрошенных ассоциировалась в первую очередь с групповыми видами спорта, в которых, кроме лидера-тренера и самого компетентного атлета, существует «сеть лидерства» [8], ранее почти игнорируемая традиционными теориями. «Сеть лидерства» объединяет в себе взаимодействующие лидерские качества участников, воспитывая и развивая эти качества в естественных условиях. Лидерство в таких видах спорта проявлялось «многомерно», то есть исходило от каждого участника коллектива [9].

Что касается возраста лидера и вопроса о том, насколько он влияет на принятие эффективных лидерских решений, то респонденты выразили четыре точки зрения. Так, 48% респондентов считают, что возраст не является помехой для принятия эффективных лидерских решений (рис. 4), 46,8% придерживаются обратного мнения, а оставшиеся 5,2% распределились между теми, кто считает, что важен не возраст, а опыт в принятии данных решений, и теми, кто убежден в том, что решения возрастных лидеров подчиненные воспринимают как более взвешенные и правильные, хотя и ничем, кроме возраста и опыта, который должен, по их мнению, за ними скрываться, не обосновывают свое мнение.

Лидеры старшего возраста авторитарнее, более склонны к пассивному типу лидерства [4, 5] и менее способны найти новые способы мотивации подчиненных, однако намного лучше справляются с внутригрупповыми конфликтами и эффективнее работают в условиях, где стабильность важнее изменений⁷. Однако значительной разницы в степени удовлетворенности руководством в зависимости от возраста руководителя не наблюдается [10].

Вопрос о необходимости развития лидерских качеств

Следующий блок позволит проанализировать мнения студентов о проблеме врожденности лидерских качеств, а также об актуальности лидерских

⁷ Rosing K., Jungmann F. Leadership and Aging. In: Pachana N. (ed.) *Encyclopedia of Geropsychology*. Singapore, Springer, 2015. URL: https://doi.org/10.1007/978-981-287-080-3_23-1

качеств в профессиональной деятельности, о применимости данных качеств в личной жизни. Около 70% респондентов считают лидерские качества развиваемыми, а, следовательно, и доступными каждому человеку при необходимых условиях, в то время как 30% участников опроса видят лидерство как исключительно врожденную характеристику. Отсюда возникает ряд вопросов: как понять, является ли человек лидером и если не является, то есть ли вообще смысл в развитии данных качеств в современном мире. Примерно каждый третий из опрошенных респондентов не может однозначно ответить на вопрос, считает ли он себя лидером. Еще 25% респондентов ответили, что вовсе не соответствуют данному статусу и 45% высказались о том, что их можно назвать лидерами (рис. 5).

Далее студентам предлагалось ответить на вопрос, хотят ли они развить в себе лидерские качества. Несмотря на тот факт, что из 252 респондентов только 113 (45%) отметили, что уже обладают необходимыми качествами, из оставшихся 139 опрошенных только 80 (31,7%) желали бы развить лидерские качества в себе, а другие 59 респондентов (23,3%) считают, что в современном мире в этом нет необходимости (рис. 6).

Однако, несмотря на расхождения в данном вопросе, около 90% студентов отметили, что лидерские качества довольно полезны как для развития в профессиональной деятельности, так и для личной жизни. Это же подмечали ученые Т.Дж. Нэфф и Дж.М. Ситрин [3], которые высказались о том, что помимо интеллекта, общительности, активности, самоконтроля и дисциплинированности, у лидеров, как правило, складываются хорошие отношения внутри семьи.

К развитию каких лидерских качеств необходимо стремиться, а от каких стоит отказаться

Респондентам был предложен ряд вопросов, направленных на выявление наиболее важных и предпочтительных особенностей характера, которыми должен обладать человек, считающийся лидером (рис. 7). Наиболее часто отмечаемым качеством стала убедительность – так ответили 218 опрошенных (86,5%). Это не удивительно: мы уже сделали вывод о том, что, несмотря на изменчивость представлений о лидерах и качествах, присущих им, неизменным остается тот факт, что люди должны доверять своему лидеру. Значит, лидер, по мнению опрошенных, – это такой человек, который способен не только направлять своих последователей, но и может убедить их в том, что данный путь если не единственно верный, то, как минимум, оптимальный и безопасный в первую очередь для них.

Вторым важным качеством приблизительно семь из десяти респондентов выделяли терпение и выдержку. О необходимости данных качеств еще в XX в. высказывались ученые Т.Дж. Нэфф и Дж.М. Ситрин [3]. Предположительно, люди отмечали необходимость данного качества потому, что достижение каких-либо целей зачастую сопровождается какими-либо проблемами, что, безусловно, приводит к волнению масс. Следовательно, лидером должен стать тот, кто будет сохранять хладнокровие и терпение в таких ситуациях и тем самым успокаивать и мотивировать своих последователей.

Каждый второй из опрошенных говорил о том, что лидер должен быть настойчивым и перспективным. Данные лидерские качества во многом определяют успешность и перспективность компании, поэтому нет ничего удивительного в том, что люди отмечали данные характеристики.

Однако есть и такие качества, которые бы последователи не желали видеть в своем лидере. Почти каждый из опрошенных говорил о том, что лидер априори не может быть безответственным (*рис. 8*). Об этом же писал основатель и глава научно-практической школы «Качество менеджмента» Ю.П. Адлер, выделявший ответственность как особый атрибут, без которого не бывает настоящего лидера⁸. В самом деле, довольно трудно довериться человеку, который не готов брать на себя какие-либо обязательства, а также не желает или не умеет отвечать за последствия собственных действий. Такие люди не способны брать на себя обязательства по направлению других, а под направлением понимается то, что лидер выступает тем человеком, который должен показать и убедить своих последователей в достижении определенных перспектив, которых они достигнут, если последуют за ним.

Мнения остальных участников опроса в равной степени разделились: респонденты указали такие качества, как непоследовательность и непостоянство, эгоизм и некомпетентность. Так отвечала половина опрошенных студентов.

Стоит отметить, что такие качества, как непоследовательность, непостоянство и эгоизм в первую очередь являются факторами, напрямую деструктивно влияющими на коммуникацию, то есть фактически исключающими убедительность, а непоследовательность и непостоянство в большинстве случаев противоречат терпению и выдержке, что логически

⁸ Адлер Ю.П. Восемь принципов, которые меняют мир // Стандарты и качество. 2001. № 5. С. 49–61.

согласует между собой ответы опрошенных о перечне наименее и наиболее предпочтительных качеств.

Распределение обязанностей и ответственности между лидером и последователями

Еще один блок вопросов позволяет исследовать мнения студентов о том, как должны распределяться обязанности и ответственность между лидером и последователями. На вопрос о том, какие командные роли должен совмещать в себе лидер, четверо из пяти опрошенных отвечали, что лидер в первую очередь должен выступать в качестве координатора (*рис. 9*). Преимущественный выбор роли лидера-координатора вполне очевиден, так как в лице лидера видят человека, который умеет организовать группу, выстроить процессы, поставить цели и обозначить этапы их достижения. Постоянное согласование процессов, направленных на достижение единой цели, в совокупности с необходимостью координирования и сопоставления желаний каждого из последователей с общими целями группы требует определенных навыков и способностей от лидеров.

Примерно каждый второй студент отмечал необходимость умения генерировать идеи и структурировать проблемы. Умение генерировать идеи в большинстве своем основано на том, что лидер является инноватором, из чего и вытекают задачи генерации новых идей и принятия инновационных решений. Роль структуризатора проблем, или лидера-модератора, необходима для централизованного решения проблемных вопросов в организации. Нет сомнений в том, что далеко не все возникающие проблемы очевидны и однозначны, и из этого вытекает, что у каждого члена команды будет свой взгляд на степень важности этих проблем, причины их возникновения, способы решения.

От лидера требуется согласование разнящихся мнений и нахождение такого альтернативного пути, который если и не удовлетворяет желания всех последователей, то хотя бы не вредит им. Люди осознают это и, вероятно, потому приписывают данную роль лидеру.

Интересно, но из трех наиболее популярных ролей, выявленных в представленном блоке вопросов, две уже отмечались в исследованиях, а именно: лидер-фасилитатор и лидер-медиатор. О роли фасилитатора и ее необходимости психологи писали еще в конце XIX – начале XX в., эта роль являлась базовой и должна исполняться лидером любого типа. Возникновение понятия лидера-медиатора в 1950–1960-е гг. связывают с

осмыслением группы как живого организма, с появлением групповых тренингов, формированием идеи тренерства. Примечательно, что, по мнению респондентов, эта роль ушла на второй план, так как ее выбрали только 17% опрошенных.

Следующей рассматривалась роль лидера как модератора, и вместе с этим появлялись новые методы развития лидерских качеств, в том числе синектика, метод фокальных объектов и др. В СССР подобные исследования развивались в рамках направления, созданного Генрихом Альтшуллером, – теории решения изобретательских задач, которые в действительности относились преимущественно к решению инженерных задач, но могут использоваться и в других сферах, так как исследователи делали акцент на решение возникающих проблем в условиях огромной неопределенности [11].

Что касается роли генератора идей, то данная роль ранее не выделялась, поэтому ее можно выделить как особенность современного представления о лидерстве. Роль генератора идей является следствием того, что в представлении респондентов современный лидер – это инноватор, поэтому нет ничего удивительного в том, что люди ждут от него предложения и осуществления новых идей. Если говорить о лидерах в области экономики, то роль генератора новых идей необходима потому, что просто качественный, но ничем не примечательный и обыкновенный товар не позволит компании расширять и развивать рынок, вследствие чего лидер обязан разрабатывать и принимать инновационные решения, направленные на большую дифференциацию и уникальность собственной продукции.

Кроме того, при ответе на данный вопрос, респонденты отмечали необходимость таких качеств, как: оценщик ответили 94 опрошенных (37,3%), роль советчика выделили 81 участника опроса (32,1%). Также приблизительно каждый пятый из респондентов говорил о необходимости выполнения ролей исполнителя, завершителя работ и человека, создающего благоприятную атмосферу внутри коллектива.

Следующий вопрос касался важного аспекта работы любой организации – неудач при реализации проектов и выполнении заданий. Предложенный вопрос должен был выявить отношение людей к распределению ответственности за неудачи в проектах. Из каждых десяти опрошенных четыре отмечали, что вина за неудачу проекта лежит исключительно на лидере (рис. 10). Это вполне логично, так как лидер – это тот человек, который окружает себя последователями, ставит перед ними цель и

направляет их на ее осуществление, параллельно координируя их действия. Кроме того, на лидере лежит ответственность за распределение обязанностей между последователями, и он должен учитывать их способности и возможности. Из-за такого огромного количества функций кажется, что совершенно нормально обвинять лидера в неудаче проекта.

Однако зачастую в людях проявляется или страх ответственности, стремление передать ответственность за ошибку в работе лидеру или желание выдать свое бездействие за неэффективность лидера. В первом случае имеет место быть факт, названный немецким социальным психологом Э. Фроммом «бегством от свободы» [12]; во втором случае речь идет о таком явлении, как «проблема безбилетника», то есть о ситуации, в которой один из участников группы прикладывает значительно меньше усилий для выполнения задач, однако получает полное вознаграждение за сделанную группой работу. Такие типы поведения отрицательно сказываются как на уровне удовлетворенности группы, так и на общей эффективности работы [13], однако проблема с высокой вероятностью может быть решена сплочением группы на основе личных товарищеских связей [2].

На вопрос, под руководством лидера с каким стилем управления вам было бы комфортно работать и почему, большинство респондентов выбирали демократический стиль как наиболее предпочтительный и эффективный вариант – так ответили 66% опрошенных (рис. 11). Однако стоит отметить, что, по мнению огромного количества исследователей данного вопроса, не существует оптимального стиля управления, и все стили ситуативны. Об этом высказывались Л.В. Плахова Т.М. Анурина, С.А. Легостаева⁹, С.И. Самыгин и Л.Д. Столяренко¹⁰. Каждый из стилей имеет свои сильные и слабые стороны, а тот факт, что большинство респондентов выбрало демократический стиль руководства, можно объяснить тем, что, во-первых, анализируя положение современных организаций, люди осознают, что демократический стиль управления сегодня оптимален для них, а, во-вторых, вероятно, демократический стиль управления является чем-то средним между авторитарным и либеральным стилями, поэтому люди и отмечали его как что-то универсальное.

⁹ Плахова Л.В., Анурина Т.М., Легостаева С.А. Основы менеджмента: учебное пособие. М.: КноРус, 2007. 496 с.

¹⁰ Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: учебное пособие. Р-н/Д.: Феникс, 1997. 512 с.

Кроме того, в современном мире люди обладают большим количеством знаний и soft skills, чем в XX в., более свободолюбивы и, что самое главное, мотивированы. Инициативность, креативность и способность брать на себя ответственность сегодня ценятся и поощряются значительно выше, чем раньше, поэтому для людей важна свобода действий, высказывания своих мыслей и предложений по поводу работы организации, важен шанс реализации собственных проектов. С другой стороны, люди осознают неэффективность попустительского (либерального) стиля управления, поэтому его отмечали только 15%. Данный стиль эффективен лишь в малых группах, состоящих из людей обладающих большим опытом и багажом знаний. Либеральный стиль управления подходит для творческой работы, когда нет сжатых сроков.

Гендерный аспект лидерства

Данный блок вопросов был направлен на изучение мнения студентов о том, как пол влияет на лидерские качества, а также на отношение последователей к лидеру. На вопрос, у людей какого пола больше способностей к лидерству, 60% респондентов ответили, что гендерная характеристика не имеет значения, а 36,5% считают, что мужчины более склонны к лидерству.

Этот результат показывает, что современные студенты в меньшей мере подвержены гендерным предрассудкам, а их мнение прямо коррелируется с современными исследованиями в области психологии и менеджмента. В частности, профессор Э. Игли [1] отмечала, что женщины-лидеры в среднем проявляют действительно ценные и эффективные лидерские качества иногда даже несколько чаще, чем мужчины, а также часто ассоциируются с успешными компаниями. По мнению Э. Игли, поведенческие предрассудки по отношению к женскому лидерству существенно уменьшились за последнее время, однако даже сейчас большинство людей предпочитают руководителя-мужчину. При этом текущий опрос показывает, что 57,5% процентам студентов безразличен пол их руководителя, но это объясняется поколенческими различиями фокус-групп текущего исследования и исследования профессора Э. Игли.

Несмотря на отсутствие серьезных различий в компетенциях лидеров-мужчин и лидеров-женщин, стоит обратить внимание на различия в стилях управления у разных полов. Так, Э. Игли отмечает, что женщины более склонны к транзакционному типу лидерства и, как следствие, к демократическому стилю управления. Эта тенденция объясняется

психологией полов. Профессор В.Л. Нильсен, изучая гендерные особенности работников государственного сектора Дании [14], подчеркивал, что мужчины и женщины не всегда действуют одинаково в рамках своих профессиональных компетенций. По мнению ученого, несмотря на институциональные особенности организации, которые часто помогают снизить влияние гендерных факторов, существуют психологические особенности полов, оказывающие влияние на поведение работников. Например, мужчины более склонны к соперничеству, а женщины – к эмпатии.

В ходе исследования были внимательно изучены анкеты студентов, ответивших, что им комфортнее работать под руководством мужчин. Большинство студентов выбрали демократический стиль руководства как наиболее подходящий для них, то есть мнение студентов противоречит данным исследования. Можно предположить, что это противоречие возникает из-за того, что респонденты связывают стиль управления не с гендерной характеристикой, а с личными особенностями руководителя или же не обладают достаточным опытом взаимодействия с женщинами-руководителями.

На вопрос «На ваш взгляд, среди лидеров больше мужчин или женщин?» 59,5% респондентов ответили, что среди лидеров больше мужчин. Таким образом, представление опрошенных совпало с официальной статистикой.

В статистическом сборнике «Женщины и мужчины России» за 2020 г. приведены следующие данные:

- количество женщин-руководителей и мужчин-руководителей делится в соотношении 45% на 55%;
- доля женщин – специалистов высшего уровня квалификации составляет 63%, а мужчин – 37%;
- средний уровень заработной платы женщин-руководителей в 2020 г. на 39% ниже, чем мужчин-руководителей (59 672 руб. и 86 851 руб. соответственно)¹¹.

В докладе Международного экономического форума «Global Gender Gap Report» приведена следующая оценка: российские женщины в среднем более образованны, чем мужчины, и имеют большую продолжительность жизни, но «стеклянный потолок» не позволяет им занимать руководящие

¹¹ Женщины и мужчины России – 2020 г. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b20_50/Main.htm

должности ни в политике, ни в бизнесе¹². Такой гендерный разрыв респонденты объясняют институтами, способствующими патриархальному стилю руководства (53%), а также психологией пола (37,3%).

Заключение

В данной статье на основе социологического опроса были рассмотрены представления студентов высших учебных заведений о лидерстве, в частности о его природе и важнейших качествах, об отношениях в коллективе между лидером и последователями, а также проведен сравнительный анализ результатов опроса студентов и положений актуальных исследований в области теории лидерства, что позволяет сделать вывод об их высокой валидности в описании существующей практики лидерства.

Полученные в процессе исследования результаты позволяют сформулировать общие выводы и рекомендации для менеджеров по эффективному руководству молодыми людьми в возрасте от 17 до 23 лет. Молодые люди являются амбициозными и инициативными, предпочитающими демократический стиль управления, поэтому применение консервативных методов управления в работе может их демотивировать. Следовательно, руководителям не стоит подавлять их энергию жесткими правилами и ограничениями – напротив, там, где есть возможность дать молодому работнику некоторую свободу действий, которая позволит ему проявить себя, то стоит ее предоставить.

Кроме того, в процессе исследования было выявлено, что большинство студентов считает, что обладает лидерскими качествами, осознает их необходимость и готово у себя их развивать, а это значит, что при предоставлении соответствующей возможности молодым специалистам и делегировании определенных полномочий, выстраивании доверительных отношений с молодым поколением организация может сформировать кадровый резерв молодых перспективных управленцев. Также необходимо учитывать, что молодые специалисты адаптируются к изменяющимся условиям [15], а также открыты к обучению и приобретению необходимых для работы навыков.

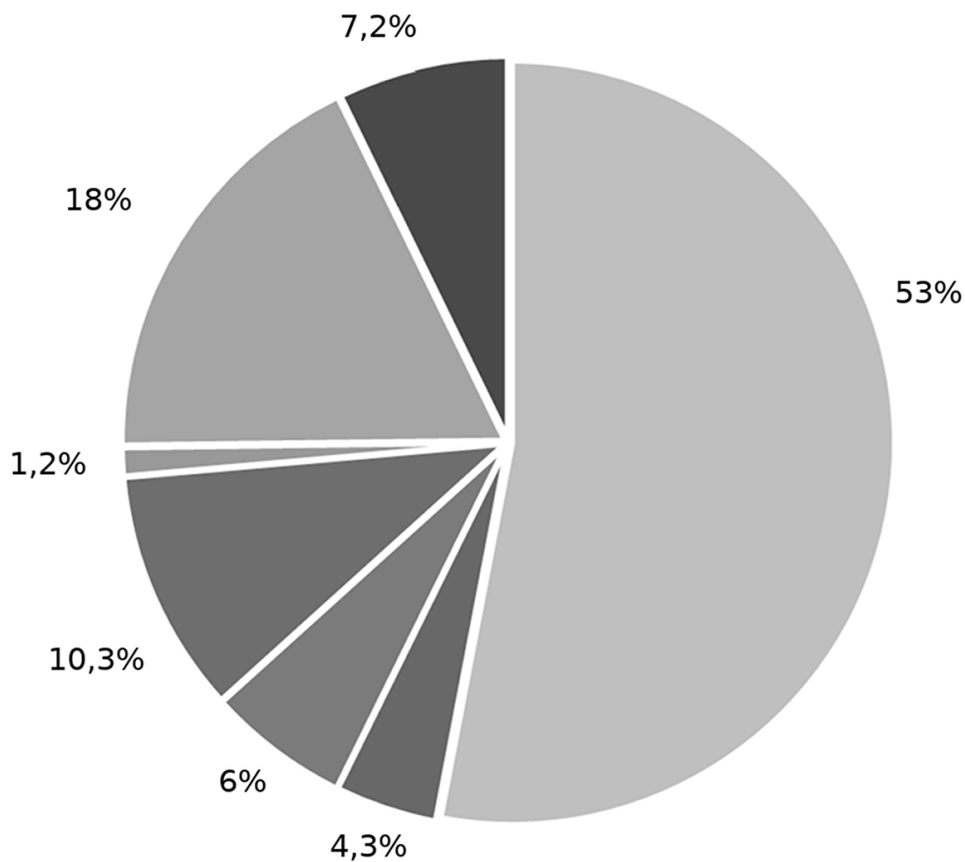
¹² World Economic Forum. Global Gender Gap Report.
URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/dataexplore>

Рисунок 1

Распределение ответов на вопрос «С каким словом ассоциируется понятие «лидер»?»

Figure 1

Breakdown of responses to the question: *What word is associated with the concept of Leader?*



Примечание. 53% – направление; 4,3% – понимание; 6% – помощь; 10,3% – подчинение; 1,2% – власть; 18% – взаимодействие; 7,2% – другое.

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Рисунок 2

Распределение ответов на вопрос «Каким образом развивают лидерские качества (если это возможно)?», чел.

Figure 2

Breakdown of responses to the question: *How do people develop leadership skills (if possible)?*



Источник: авторская разработка

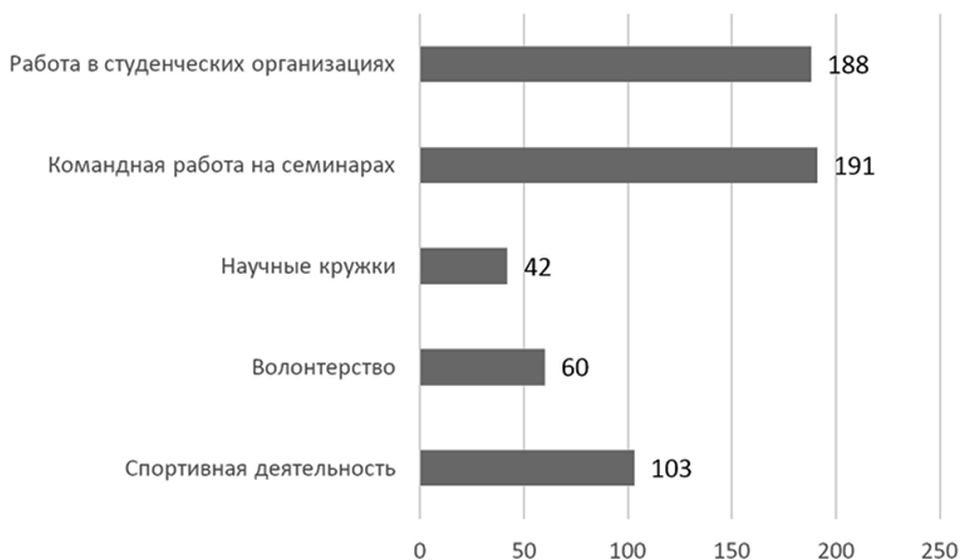
Source: Authoring

Рисунок 3

Распределение ответов на вопрос «Какие аспекты студенческой жизни способствуют развитию лидерских качеств?», чел.

Figure 3

Breakdown of responses to the question: *What aspects of student life contribute to the development of leadership skills?*



Источник: авторская разработка

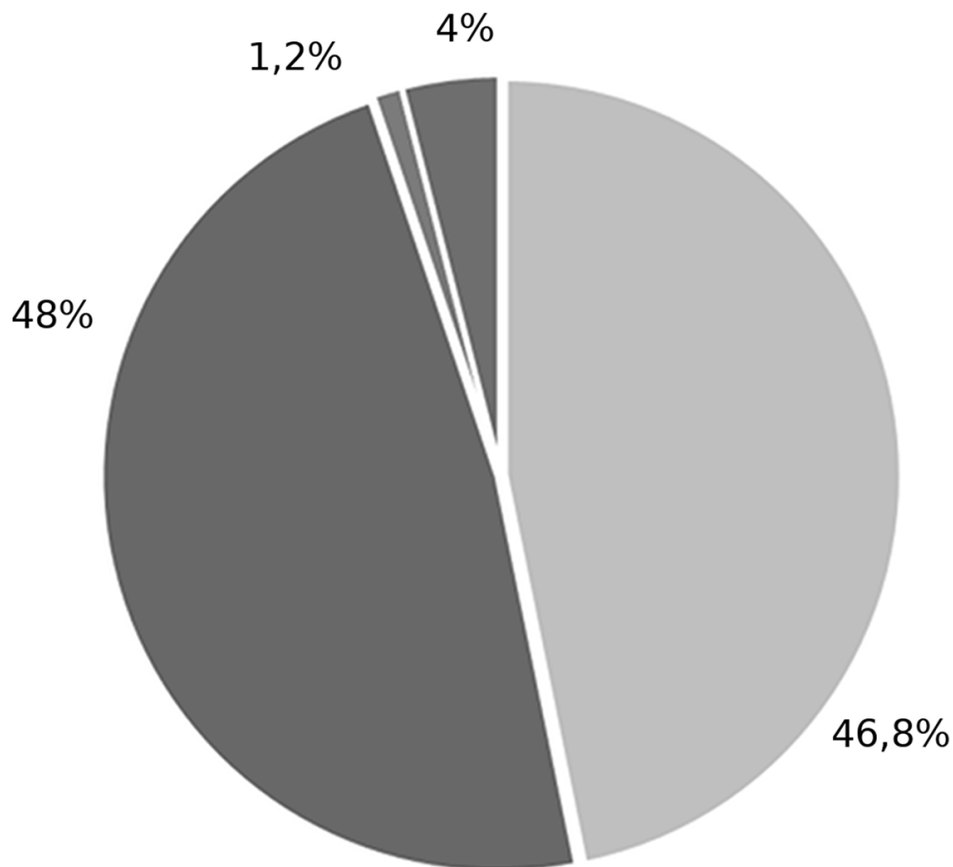
Source: Authoring

Рисунок 4

Распределение ответов на вопрос «Влияет ли возраст на принятие эффективных решений?»

Figure 4

Breakdown of responses to the question: *Does age influence effective decision-making?*



Примечание. 46,8% – да; 48% – нет; 6% – помощь; 1% – не всегда; 4% – другое.

Источник: авторская разработка

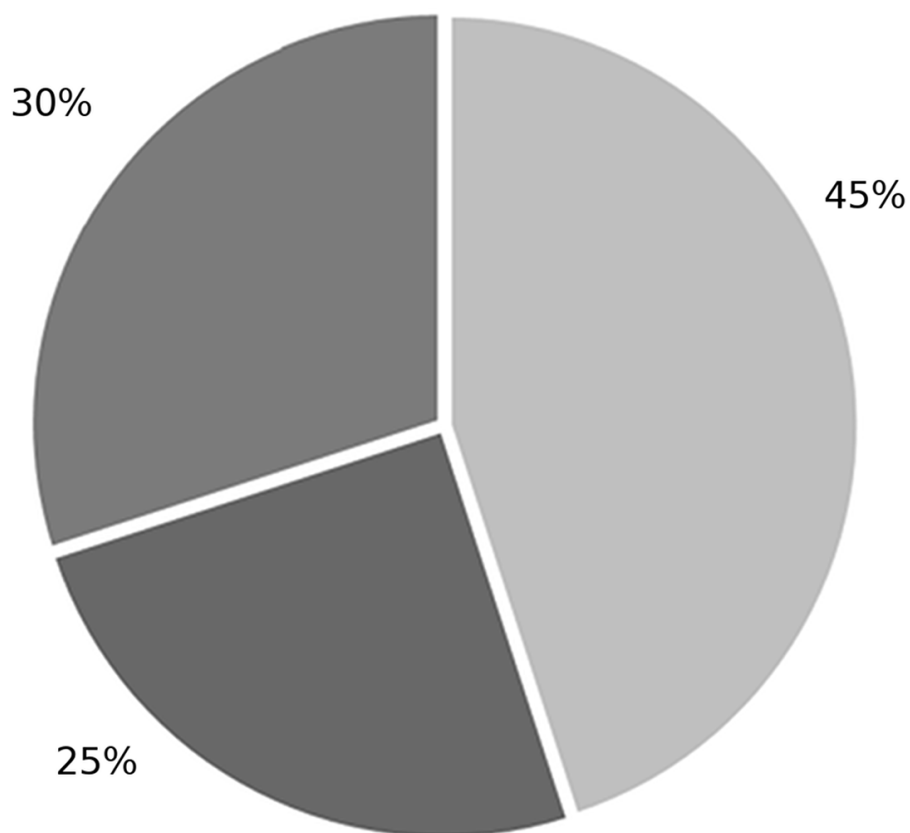
Source: Authoring

Рисунок 5

Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы себя лидером?»

Figure 5

Breakdown of responses to the question: *Do you consider yourself a leader?*



Примечание. 45% – да; 25% – нет; 30% – затрудняюсь ответить.

Источник: авторская разработка

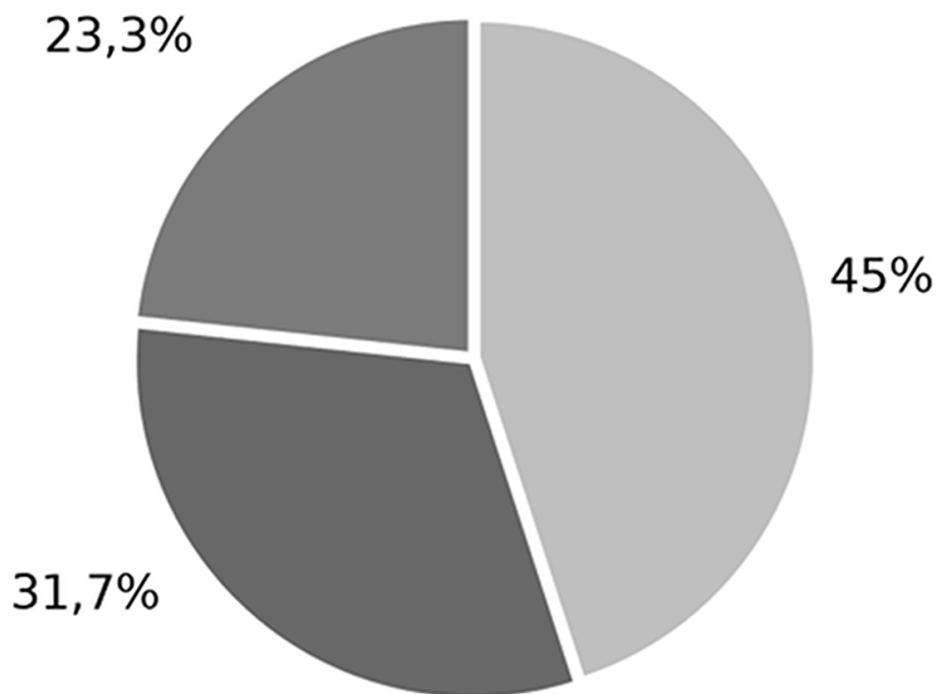
Source: Authoring

Рисунок 6

Распределение ответов на вопрос «Хотели бы Вы стать лидером?»

Figure 6

Breakdown of responses to the question: *Would you like to become a leader?*



Примечание. 45% – считают себя лидерами; 31,7% – хотели бы развить лидерские качества; 23,3% – считают, что нет необходимости в лидерских качествах.

Источник: авторская разработка

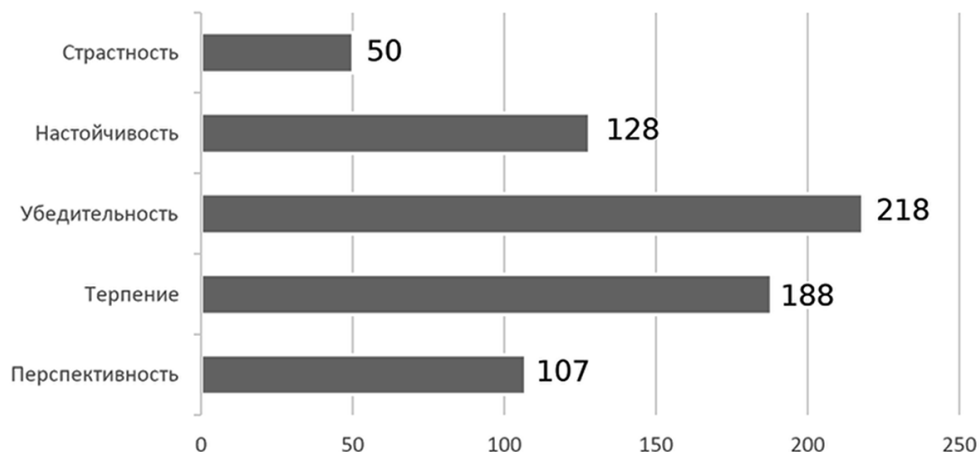
Source: Authoring

Рисунок 7

Распределение ответов на вопрос «Какими основными качествами должен обладать лидер?», чел.

Figure 7

Breakdown of responses to the question: *What are the main attributes a leader should have?*



Источник: авторская разработка

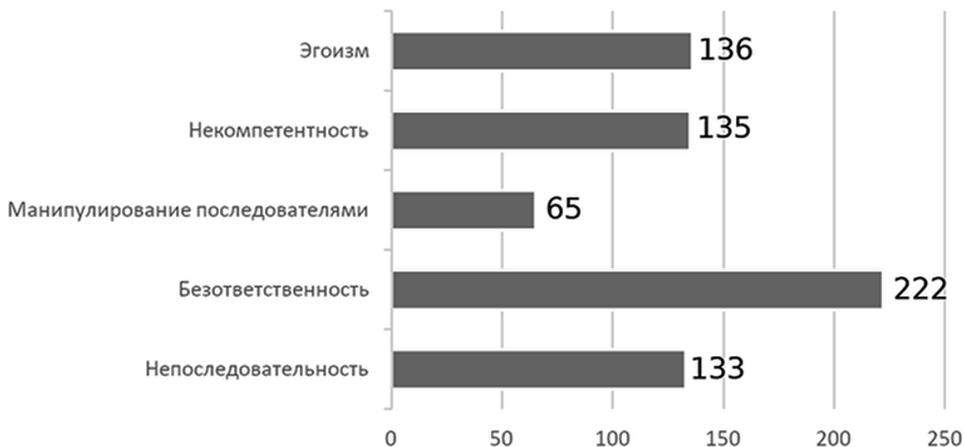
Source: Authoring

Рисунок 8

Распределение ответов на вопрос «Какие качества неприемлемы для лидера?», чел.

Figure 8

Breakdown of responses to the question: *What attributes are unacceptable for a leader?*



Источник: авторская разработка

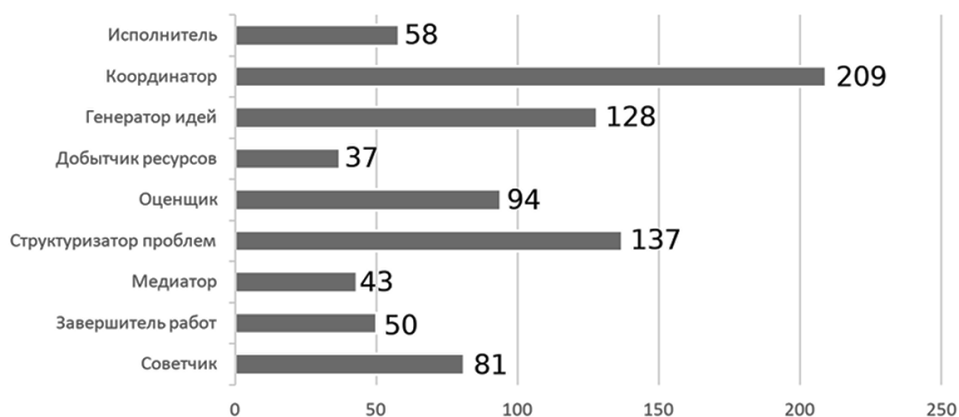
Source: Authoring

Рисунок 9

Распределение ответов на вопрос об основных командных ролях, которые должен совмещать в себе лидер, чел.

Figure 9

Breakdown of responses to the question about the main command roles that a leader should combine



Источник: авторская разработка

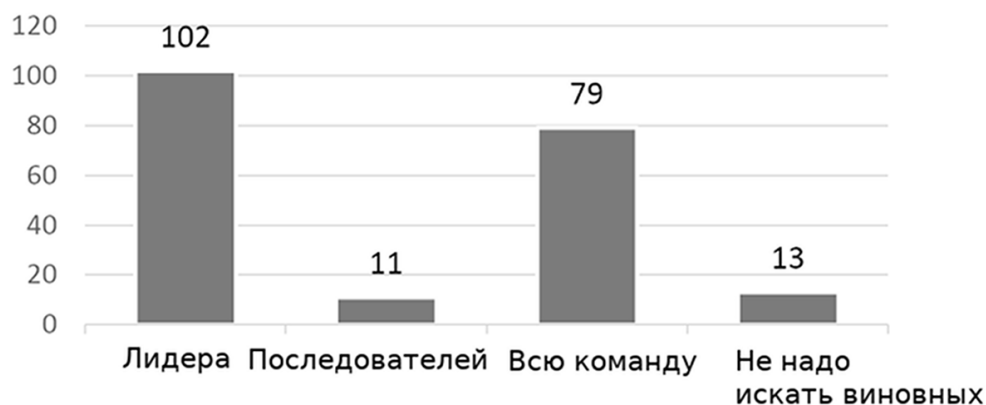
Source: Authoring

Рисунок 10

Распределение ответов на вопрос «Кого стоит винить в неудаче проекта (в невыполнении задания)»? , чел.

Figure 10

Breakdown of responses to the question: Who should be blamed for the failure of the project (failure to complete the mission)?



Источник: авторская разработка

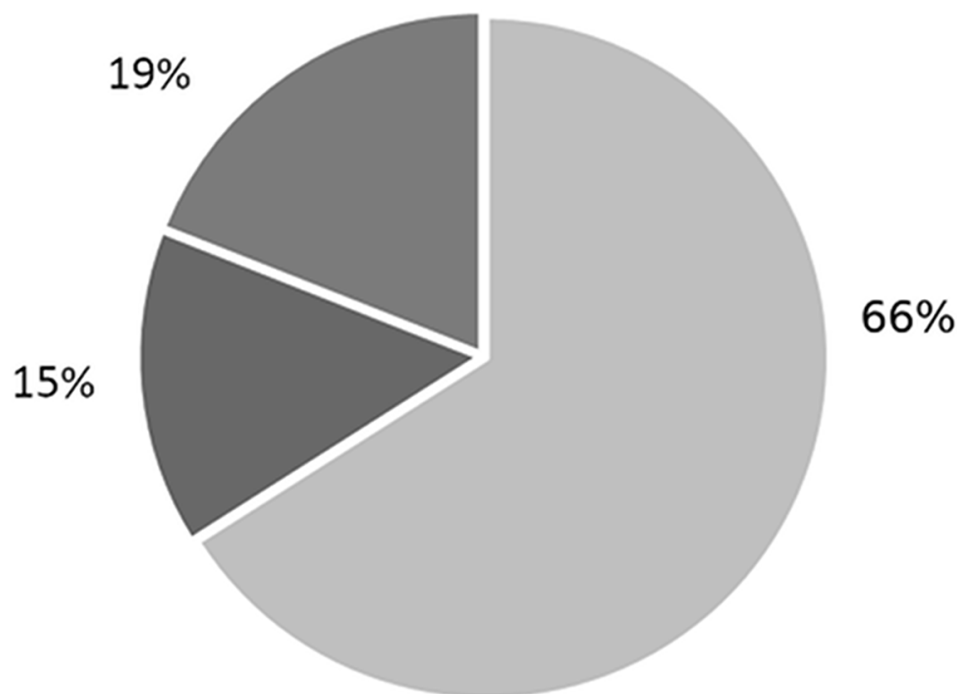
Source: Authoring

Рисунок 11

Распределение ответов на вопрос «Если бы Вам довелось выбирать руководителя, какой стиль руководства был бы более предпочтителен для Вас?», чел.

Figure 11

Breakdown of responses to the question: *If you had the opportunity to choose a leader, what leadership style would be more preferable for you?*



Примечание. 66% – демократический; 15% – либеральный; 19% – авторитарный.

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Список литературы

1. *Eagly A.H.* Female Leadership Advantage and Disadvantage: Resolving the Contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 2007, vol. 31, iss. 1. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x>
2. *Karau S.J., Hart J.W.* Group Cohesiveness and Social Loafing: Effects of a Social Interaction Manipulation on Individual Motivation within Groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1998, vol. 2, iss. 3, pp. 185–191. URL: <https://doi.org/10.1037/1089-2699.2.3.185>

3. *Neff T.J., Citrin J.M., Brown P.B.* Lessons from the Top: The Search for America's Best Business Leaders. New York, Currency/Doubleday, 1999, 432 p.
4. *Zacher H., Rosing K., Frese M.* Age and Leadership: The Moderating Role of Legacy Beliefs. *The Leadership Quarterly*, 2011, vol. 22, iss. 1, pp. 43–50. URL: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.006>
5. *Walter F., Scheibe S.* A Literature Review and Emotion-Based Model of Age and Leadership: New Directions for the Trait Approach. *The Leadership Quarterly*, 2013, vol. 24, iss. 6, pp. 882–901. URL: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.10.003>
6. *Батаева Б.С.* Лидерство в условиях неопределенности и эмоциональное лидерство // Проблемы теории и практики управления. 2016. № 10. С. 107–111.
7. *Woods F.A.* The Influence of Monarchs: Steps in a New Science of History. *Journal of the Royal Statistical Society*, 1914, vol. 77, no. 8, pp. 872–875. URL: <https://doi.org/10.2307/2340937>
8. *Cotterill S., Fransen K.* Athlete Leadership in Sport Teams: Current Understanding and Future Directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 2016, vol. 9, iss. 1, pp. 116–133. URL: <https://doi.org/10.1080/1750984X.2015.1124443>
9. *Arthur C.A., Bastardo N.* Leadership in Sport. In: Tenenbaum G., Eklund R.C. (eds) *Handbook of Sport Psychology*. New York, John Wiley & Sons, 2020, pp. 334–371. URL: <https://doi.org/10.1002/9781119568124.ch16>
10. *Zacher H., Rosing K., Henning T., Frese M.* Establishing the Next Generation at Work: Leader Generativity as a Moderator of the Relationships between Leader Age, Leader-Member Exchange, and Leadership Success. *Psychology and Aging*, 2011, vol. 26, iss. 1, pp. 241–252. URL: <https://doi.org/10.1037/a0021429>
11. *Альтшуллер Г.С.* Творчество как точная наука. Петрозаводск: Скандинавия, 2004. 208 с.
12. *Фромм Э.* Бегство от свободы. М.: Прогресс, 1990. 269 с.
13. *Aggarwal P., O'Brien C.L.* Social Loafing on Group Projects: Structural Antecedents and Effect on Student Satisfaction. *Journal of Marketing*

Education, 2008, vol. 30, iss. 3, pp. 255–264.

URL: <https://doi.org/10.1177/0273475308322283>

14. *Nielsen V.L.* Personal Attributes and Institutions: Gender and the Behavior of Public Employees. Why Gender Matters to not only "Gendered Policy Areas". *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2015, vol. 25, iss. 4, pp. 1005–1029. URL: <https://doi.org/10.1093/jopart/muu019>
15. *Астафьева О.В.* Исследование особенностей управления образовательными учреждениями с учетом влияния цифровизации на учебный процесс // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. 2019. Т. 15. Вып. 4. С. 772–783.
URL: <https://doi.org/10.24891/ni.15.4.772>

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

pISSN 2073-2872
eISSN 2311-875X

Priorities of Russia

A STUDY OF LEADERSHIP IN TODAY'S YOUTH ENVIRONMENT

Ol'ga V. ASTAF'EVA ^{a,*},
Denis S. KUZNETSOV ^b,
Nikita A. LYSENKO ^c,
Stanislav A. ROMANOV ^d

^a Financial University under Government of Russian Federation,
Moscow, Russian Federation
astafeva86@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6445-4456>

^b Financial University under Government of Russian Federation,
Moscow, Russian Federation
den.s.kuznetsov@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2875-7809>

^c Financial University under Government of Russian Federation,
Moscow, Russian Federation
nikita23052003@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2239-4448>

^d Financial University under Government of Russian Federation,
Moscow, Russian Federation
romanoff.stanislav2017@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-5767-6066>

* Corresponding author

Article history:

Article No. 72/2022
Received 24 Feb 2022
Received in revised
form 7 April 2022
Accepted 29 April 2022
Available online
15 June 2022

Abstract

Subject. This article examines the internal processes in the organization and the leadership attributes.

Objectives. The article aims to study the phenomenon of leadership based on the analysis of the opinions of students of top Russian universities about the factors that form leadership skills, and compare the results obtained with leadership theory.

Methods. For the study, we used a comparative analysis and generalization.

JEL classification: I25

Results. The article presents the results of a sociological survey of students, highlighting the ideas of young people regarding the important skills and attributes of a modern leader.

Keywords: leadership, manager, leadership skills, leadership style, female leadership, sociological survey

Conclusions. A democratic management style that contributes to the manifestation of the abilities of all team members is most acceptable for the younger generation.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2022

Please cite this article as: Astaf'eva O.V., Kuznetsov D.S., Lysenko N.A., Romanov S.A. A Study of Leadership in Today's Youth Environment. *National Interests: Priorities and Security*, 2022, vol. 18, iss. 6, pp. 1139–1166.
<https://doi.org/10.24891/ni.18.6.1139>

References

1. Eagly A.H. Female Leadership Advantage and Disadvantage: Resolving the Contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 2007, vol. 31, iss. 1.
URL: <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x>
2. Karau S.J., Hart J.W. Group Cohesiveness and Social Loafing: Effects of a Social Interaction Manipulation on Individual Motivation within Groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1998, vol. 2, iss. 3, pp. 185–191. URL: <https://doi.org/10.1037/1089-2699.2.3.185>
3. Neff T.J., Citrin J.M., Brown P.B. Lessons from the Top: The Search for America's Best Business Leaders. New York, Currency/Doubleday, 1999, 432 p.
4. Zacher H., Rosing K., Frese M. Age and Leadership: The Moderating Role of Legacy Beliefs. *The Leadership Quarterly*, 2011, vol. 22, iss. 1, pp. 43–50.
URL: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.006>
5. Walter F., Scheibe S. A Literature Review and Emotion-Based Model of Age and Leadership: New Directions for the Trait Approach. *The Leadership Quarterly*, 2013, vol. 24, iss. 6, pp. 882–901.
URL: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.10.003>
6. Bataeva B.S. [Leadership under uncertainty and emotional leadership]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya = International Journal of Management Theory and Practice*, 2016, no. 10, pp. 107–111. (In Russ.)
7. Woods F.A. The Influence of Monarchs: Steps in a New Science of History. *Journal of the Royal Statistical Society*, 1914, vol. 77, no. 8, pp. 872–875.
URL: <https://doi.org/10.2307/2340937>
8. Cotterill S.T., Fransen K. Athlete Leadership in Sport Teams: Current Understanding and Future Directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 2016, vol. 9, iss. 1, pp. 116–133.
URL: <https://doi.org/10.1080/1750984X.2015.1124443>

9. Arthur C.A., Bastardoz N. Leadership in Sport. In: Tenenbaum G., Eklund R.C. (eds) *Handbook of Sport Psychology*. New York, John Wiley & Sons, 2020, pp. 334–371. URL: <https://doi.org/10.1002/9781119568124.ch16>
10. Zacher H., Rosing K., Henning T., Frese M. Establishing the Next Generation at Work: Leader Generativity as a Moderator of the Relationships between Leader Age, Leader-Member Exchange, and Leadership Success. *Psychology and Aging*, 2011, vol. 26, iss. 1, pp. 241–252.
URL: <https://doi.org/10.1037/a0021429>
11. Altshuller G.S. *Tvorchestvo kak tochnaya nauka* [Creativity as an Exact Science]. Petrozavodsk, Skandnaviya Publ., 2004, 208 p.
12. Fromm E. *Begstvo ot svobody* [Escape from Freedom]. Moscow, Progress Publ., 1990, 269 p.
13. Aggarwal P., O'Brien C.L. Social Loafing on Group Projects: Structural Antecedents and Effect on Student Satisfaction. *Journal of Marketing Education*, 2008, vol. 30, iss. 3, pp. 255–264.
URL: <https://doi.org/10.1177/0273475308322283>
14. Nielsen V.L. Personal Attributes and Institutions: Gender and the Behavior of Public Employees. Why Gender Matters to not only "Gendered Policy Areas". *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2015, vol. 25, iss. 4, pp. 1005–1029. URL: <https://doi.org/10.1093/jopart/muu019>
15. Astaf'eva O.V. [A study into the governance specifics of educational institutions through the lens of the digitization effect on the educational process]. *Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost' = National Interests: Priorities and Security*, 2019, vol. 15, iss. 4, pp. 772–783. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.24891/ni.15.4.772>

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.