



© Ю. М. Пасовец, Д. В. Беспалов

DOI: [10.15293/2226-3365.1802.05](https://doi.org/10.15293/2226-3365.1802.05)

УДК 316.6+159.923.2

ОТНОШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-АКТИВНОЙ МОЛОДЕЖИ К ЛИДЕРСТВУ*

Ю. М. Пасовец, Д. В. Беспалов (Курск, Россия)

Проблема и цель. В статье на примере молодежи, включенной в социально-значимую деятельность, раскрывается проблема соотношения лидерства и социальной активности личности, связанная со спецификой самоидентификации социально-активной личности с социальным и групповым лидерством, их типами. Цель нашего исследования состояла в выявлении специфики отношения социально-активной молодежи к лидерству как социальному феномену и модели поведения в социальной группе.

Методология. Исследование предполагало диагностику ряда показателей и индикаторов, отражающих отношение социально-активной молодежи к лидерству: самоидентификация с социальным и групповым лидерством, их типами, значимость лидерского статуса в группе и самооценка характерных для себя качеств личности. Сбор эмпирических данных осуществлялся методом анкетирования, которое проводилось авторами среди участников Международного лагеря молодежного актива «Славянское содружество» в 2016 г. Количество респондентов составило 120 человек. Выборочная совокупность исследования формировалась на основе целевой выборки. Для статистического анализа первичных данных (в программе SPSS Statistics 20.0) использовались методы частотного распределения, группировки, анализа сопряженности; для обработки ответов респондентов на открытые вопросы применялся метод контент-анализа.

Результаты. Проведенное исследование позволило раскрыть особенности представлений социально-активной молодежи о лидерстве, ее самоидентификации с социальным лидерством, типом такого лидерства (универсальным – ситуативным). Определена специфика отношения этой категории молодежи к групповому лидерству, типам лидерства в группе, выделенным в зависимости от преобладающей в деятельности лидера функции (лидер-организатор – лидер-инициатор – лидер-мастер и др.) и выполняемым задачам (стратегическое – тактическое – операциональное лидерство). Выявлена значимость группового лидерства в среде социально-активной молодежи. Охарактеризовано место лидерских качеств в психологическом портрете молодежи, включенной в социально-значимую деятельность.

Заключение. По результатам исследования делаются выводы о существенной дифференциации социально-активной молодежи по ее отношению к социальному и групповому лидерству,

*Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта № 16-36-01019 «Динамика молодежного лидерства в пространстве группового субъекта»

Пасовец Юлия Михайловна – кандидат социологических наук, доцент, кафедра социологии и политологии, Курский государственный университет.

E-mail: yulia_pasovets@mail.ru

Беспалов Дмитрий Викторович – кандидат психологических наук, декан факультета физической культуры и спорта, доцент, кафедра психологии, Курский государственный университет.

E-mail: bdw@mail.ru



что позволяет разграничить социальную активность личности, связанную с участием в деятельности социальных институтов и организаций, реализации социально-значимых мероприятий и др., и лидерство. Раскрывается амбивалентность отношения социально-активных молодых людей к лидерству как терминальной и инструментальной ценности: у большинства из этой категории молодежи, с одной стороны, обнаруживается высокая личностная значимость лидерского статуса; с другой – неразвитость такого качества личности, как инициативность, стремление быть лидером.

Ключевые слова: лидерство; ценность; самоидентификация; лидерская идентичность; личность; социальная группа; социально-активная молодежь.

Проблема исследования

В социально-гуманитарном знании проблема лидерства является одной из узловых, поскольку она связана с фундаментальными проблемами личности и ее роли в жизнедеятельности социальной группы, общности и социума в целом, социальных действиях и взаимодействиях в ключевых сферах общественной жизни (политической, экономической, духовной и др.). Наряду с этим актуальность проблемы обуславливается контекстом современной социальной реальности, где востребованной оказывается личность, обладающая лидерским потенциалом и способная осуществлять социально-значимую деятельность. В этом плане возникает необходимость в теоретическом и эмпирическом обосновании соотношения между лидерством и социальной активностью личности, раскрытии специфики идентификации и самоидентификации социально-активной личности со статусом лидера, что в настоящее время составляет недостаточно разработанную область научного знания. Вместе с тем аспекты социальной активности, связанные с развитием лидерских компетенций и их реализацией в социальной практике, формированием социальной идентичности и адекватной самоидентичности, особенно

актуальны для современной российской молодежи [38; 48].

Обращаясь к рассмотрению этой проблематики, следует, прежде всего, отметить неоднозначность трактовки самого понятия «лидер» в повседневной жизни и социально-гуманитарных науках (социальной психологии, социологии, педагогике и др.). Так, в «Толковом словаре русского языка», фиксирующем общепотребительные смыслы слов, указано, что слово «лидер» используется в нескольких значениях: во-первых, это глава, руководитель политической партии, общественно-политической организации или вообще какой-либо группы людей; человек, пользующийся авторитетом и влиянием в каком-нибудь коллективе; во-вторых, спортсмен или спортивная команда, идущие первыми в состязании; в-третьих, корабль, возглавляющий колонну, группу судов¹. Полисемантичесность данного термина ведет к неоднозначной его интерпретации в повседневной практике и соответственно оказывает влияние на самоидентификацию личности с этой статусной позицией: каждый решает сам считать себя лидером или нет, в какой конкретно ситуации, в рамках формальной или неформальной структуры группы и т. д.

¹ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Рос. акад. наук, Ин-т русского языка им.

В. В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М.: Азбуковник, 1999. – С. 264.



Многоаспектность лидерства как социального и социально-психологического феномена осложняет выработку в научном сообществе единого и однозначного понимания его сущности и структуры, обуславливает необходимость обоснования и использования разных подходов к типологизации лидерства и т. д.

К настоящему времени в социально-гуманитарных науках зарубежными и отечественными учеными разработан ряд теорий и концепций лидерства: теория черт (Е. Богардус, Р. Стогдилл, Р. Лорд и др.²); ситуационная теория (П. Херси, К. Бланшар, Ф. Фидлер и др. [45]); теория последователей (Р. Келли, Ф. Стэнфорд, Д. Рисман, Б. Келлерман, А. Замулин и др. [43]); трансформационная теория (Д. М. Бернс, Б. Басс и др.³); параметрическая теория коллектива (Л. И. Уманский, А. С. Чернышев и др. [51]) и т. д. Предложены несколько авторских моделей лидерства: концепции М. Кастельса о «горизонтальном» лидерстве, эмоционального интеллекта Д. Гоулмана, харизматического лидерства Д. Хоуэлла и Д. Мак-Клелланда, синтетическая теория лидерства и др. [43]. Осуществляя анализ эволюции взглядов на лидерство, Р. G. Northouse⁴ констатирует, что только за последние два десятилетия появились такие подходы к исследованию лидерства, как «подлинное» лидерство (authentic leadership), духовное лидерство (spiritual leadership), обслуживающее лидерство (servant leadership), адаптивное лидерство (adaptive leadership), в рамках каждого из которых дается своя трактовка этого феномена.

С позиции этих подходов осуществляется научное осмысление феномена лидерства, его проявлений в различных сферах, анализ его структуры, функций, типов лидерства, влияния лидера на последователей и другие значимые вопросы этой проблематики.

Следует отметить, что в зарубежных исследованиях последних пяти лет активно развиваются концептуальные подходы трансформационного и «подлинного» (аутентичного) лидерства, а также предпринимаются попытки ввести в методологию исследований лидерства ряд новых подходов: сетевой, конструктивистский и др. Так, в русле идей трансформационного лидерства британский исследователь Д. Tourish [30] подчеркивает необходимость привлечения последователей лидера к созданию организационной реальности, достигая тем самым совместного руководства или снижения роли лидерства в организации; представитель американской психологической науки К. А. Arnold [1] обнаруживает не прямое, а косвенное влияние трансформационного лидерства на улучшение благополучия сотрудников организации. Американские ученые С. М. Sims, Т. Gong, С. Hughes [26] на примере женщин в сфере малого бизнеса показывают возможности руководить созданной организацией на основе своих аутентичных «Я», ценностей и целей, т. е. стать подлинными лидерами. Среди недавних западных исследований, также интересных в методологическом плане, назовем и работы французского автора J. Clifton [6], в которых раскрываются возможности применения сетевой теории и

² Вернигорова Т. П., Нечипоренко В. С. Теории лидерства и элиты как методологические основы кадровой политики и управления персоналом. – М.: Real Print, 2016. – С. 82–85.

³ Goethals G. R., Sorenson G. J., MacG J. Burns. (eds.) Encyclopedia of Leadership – Four volume set. – Thousand

Oaks, London, New Delhi: Sage Publications Inc., 2004. – P. 13–29.

⁴ Northouse P. G. Leadership: Theory and Practice. – Seventh Edition. – Thousand Oaks, London, New Delhi, Singapore: Sage Publications, 2016. – P. 37.



конструктивистского подхода к изучению лидерства.

В плане новой тематики в исследованиях лидерства современные зарубежные научные разработки отличаются вниманием к выявлению гендерных и социокультурных особенностей лидерства, коллективному (множественному) лидерству, достижению эффективного лидерства, которое зачастую отождествляется с руководством. Изучая специфику женского лидерства, американский исследователь L. L. Vierema [2] раскрывает личностные противоречия, связанные с вынужденным принятием женщинами модели «мужского» (идеального) лидерства; финские авторы U. Hytti, G. A. Alsos, J. Heinonen, E. Ljunggren [16] также эмпирически доказывают выработку у женщин, унаследовавших семейный бизнес (предприятия), маскулинизированной идентичности как сильного владельца. Работая в этом же тематическом направлении, на основе данных фокус-групп и интервью с женщинами-руководителями разных национальностей, проживающими в Великобритании, британские ученые V. Showunmi, D. Atewologun и D. Bebbington [25] выявляют зависимость понимания и принятия моделей лидерства от этнокультурных, религиозных и социально-классовых различий обследуемых женщин. В рамках анализа социокультурных особенностей лидерства как социального феномена китайские исследователи Y. Xing и Y. Liu [34], по сути отождествляя лидерство с руководством, показывают его ключевую роль в управлении человеческими ресурсами в организациях в процессе реформирования экономики в современной КНР; группа американских ученых (J. H. Humphreys, M. M. Novicevic, J. Smothers,

S. S. Pane Haden и др. [15]) раскрывают зависимость формирования лидерской идентичности от широкого социального контекста, когда коллективное одобрение выступает катализатором для начала формирования идентичности лидера. В последние годы в зарубежной науке наряду с развитием идей индивидуального лидерства (J. Ford, N. H. Harding, S. Gilmore, S. Richardson [11]; J. Vergauwe, B. Wille, J. Hofmans, B. R. Kaiser [32] и др.) получили распространение и исследования, посвященные коллективному, или множественному, лидерству, предполагающему смену нескольких лидеров, формирование команды лидеров (команды стратегического лидерства) и т. п. (K. Quick [22], J. Raelin [23], D. Rawlings [24] и др.). Примеры проведенных за последние несколько лет исследований позволяют показать общий научный контекст тематических направлений изучения проблематики лидерства, сложившийся на данный момент за рубежом.

В настоящее время одним из перспективных направлений в изучении лидерства являются исследования этого феномена в малых группах, для обозначения разных типов которых используются понятия коллектива⁵, команды [47] и др. В ряде работ иностранных и отечественных авторов, посвященных проблемам групповой динамики и лидерства в малых группах, поднимаются вопросы, связанные с процессом идентификации и спецификой идентичности на уровне социальной группы, формированием лидерской идентичности, или *leader identity*. При этом ведущие российские исследователи развивают идеи групповой идентификации (идентичности); зарубежные авторы чаще обращают внимание именно на

⁵ Чернышев А. С., Беспалов Д. В., Аль-Гаффи С. Роль лидерства в функционировании группы как субъекта

совместной деятельности. – Курск: Курск. гос. ун-т, 2013. – 244 с.



идентификацию с лидерской позицией в группе.

Говоря о вкладе современных отечественных ученых в разработку тематики лидерской идентичности, приведем ряд их идей, значимых для научного контекста настоящей работы. Так, в социально-философском дискурсе М. А. Мень⁶ выделяет в лидерстве проекцию идентификации, через призму которой проявляется идентификация на групповом уровне (идентификация лидера с группой) и на институциональном уровне (принятие лидера группой). В рамках субъектной концепции малой группы К. М. Гайдар [41; 42] рассматривает групповую самоидентичность, или идентичность группы как группового субъекта. Выстраивая многомерную модель идентичности в малой группе, А. В. Сидоренков [49; 50] разграничивает уровни межличностной, микрогрупповой и групповой идентичности.

В то же время германские ученые S. Schnurr и O. Zyats⁷ рассматривают социальное конструирование идентичности лидера в команде. Финские авторы J. J. Virtaharju и P. T. Liiri [33], также основываясь на принципах социального конструктивизма, характеризуют процесс изменения идентичности на групповом уровне, когда руководители начинают идентифицироваться членами организации как лидеры. Французский исследователь J. Clifton [6] осмысливает формирование лидерской идентичности в процессе взаимодействия между членами организации на основе теории сети акторов. Исходя из положений теории идентификации и самовосприятия, австралийские исследователи D. Miscenko,

H. Guenter, D. V. Day [21] посредством анализа воспитания лидерской идентичности у группы слушателей семинедельной программы по развитию лидерских качеств приходят к выводам о зависимости восприятия себя как лидера от развития лидерских навыков, о динамическом аспекте лидерской идентичности, связанном с необходимостью формирования лидерских качеств, их осознания в течение определенное время.

В контексте нашего исследования следует обратить особое внимание на выводы о содержании и механизме формирования лидерской идентичности, сделанные недавно американскими учеными W. Zheng и D. Muir [37]. В отличие от других исследователей, рассматривающих влияние развития лидерских качеств (по сути обучения лидерству) на выработку соответствующей идентичности, эти авторы переносят фокус исследования на самосознание человека, его осознание себя как лидера. Результатом их экспериментального исследования с участием членов программы развития лидерства в католической епархии и их наставников стало описание лидерской идентичности как многогранного феномена, включающего три аспекта: расширение границ, признание взаимозависимостей и распознавание цели. По их данным эти личностные изменения происходят в процессе самосознания себя как лидера и приводят к повышению уверенности в своих действиях в этом статусе [37].

Отметим и ряд работ, представляющих результаты новейших исследований процесса формирования лидерской идентичности у пе-

⁶ Мень М. А. Социальная философия лидерства (концептуальный анализ). – М.: Независимый ин-т гражданского общества, 2013. – 247 с.

⁷ Schnurr S., Zyats O. Be(com)ing a leader: A case study of co-constructing professional identities at work // In:

Angouri J., Marra M. (eds.). Constructing Identities at Work, Houndsmill. – Basingstoke: Palgrave MacMillan, 2012. – P. 40–60. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1057/9780230360051_3.



дагогических и научных работников (учителей, докторантов и др.). Китайские ученые А. Y. N. Cheng и E. Szeto [5] на примере начинающих учителей Гонконга (часть из которых занимали руководящие должности) обнаруживают взаимосвязь между ролями преподавателя и руководителя, трактуют ее как интерфейс для развития лидерской идентичности. На основе данных кейс-стади о развитии лидерства у учителей на разных этапах их карьеры американские авторы S. Sinha и D. L. Napuscin [27] приходят к выводам об уникальности пути развития лидерства и лидерской идентичности для каждого учителя в зависимости от их личных приоритетов, школьного контекста и предшествующего жизненного опыта. Также рассматриваются проблемы формирования лидерской идентичности у начинающих помощников руководителей образовательных программ и роль в их решении коллег, администрации (C. L. Tupling и D. Outhwaite [31]); снижение лидерских амбиций к концу обучения у женщин-докторантов по сравнению с началом их обучения (M. A. Gregor и K. M. O'Brien [13]) и другие аспекты этой тематики. Исходя из этого, можно говорить о культивировании в современных зарубежных исследованиях идеи о непосредственном влиянии лидерской идентичности на эффективность профессиональной деятельности педагога, в том числе занимающего руководящую должность.

Наряду с процессом формирования лидерской идентичности современные зарубежные авторы уделяют внимание и ряду значимых аспектов, связанных с ее функционированием. Так, проведенные интервью с руководителями системы здравоохранения, наблюдения за их моделями поведения позволили американским исследователям G. L. Stewart, S. L. Astrove, C. J. Reeves, E. R. Crawford и S. L. Solimeo [29] истолковать сопротивление

формальных лидеров расширению полномочий команды как своеобразный способ защиты своей лидерской идентичности. На выборке администраторов группа германских и испанских авторов (L. Guillén, M. Mayo, K. Korotov [14]), по сути отождествляя лидерство с руководством, раскрывают взаимосвязь между представлениями индивидов о стандартах лидерства и их мотивацией к лидерству. Они разрабатывают модель мотивации к лидерству, основанную на двух типах сопоставлений самих себя: с конкретными примерами лидеров из прошлого и настоящего времени и с прототипами. При этом устанавливается влияние самооценки себя как лидера только на первый тип сопоставлений (с конкретными личностями) [14].

В ряде зарубежных работ, вышедших за последние три – пять лет, на основе экспериментальных исследований осуществляется разграничение (в ряде случаев противопоставление) между лидерской идентичностью личности (или ее идентификацией со статусом лидера, руководителя) и ее социальной идентичностью (гендерной, профессиональной и др.). Так, британские исследователи C. Croft, G. Currie, A. Lockett [9] на примере менеджеров-медсестер показывают противоречия, возникающие между их эмоциональной привязанностью к профессионально-групповой идентичности и идентификацией со статусом руководителя, доказывают необходимость формирования лидерской идентичности через отказ от приоритета профессиональной идентичности и подверженности влиянию группы. Исходя из того, что лидерская идентичность является частью лидерства как деятельности, а не просто профессионала с лидерской позицией, финские ученые A. Koskiniemi, J. Perttula, A. Syväjärvi [19] разграничивают лидерскую идентичность и сильную профессиональную идентичность, доказывают, что для формирования первой



необходима самоизоляция от второй. Рассматривая связь различных форм социальной идентичности с трудовыми установками и поведением, американские авторы M. D. Johnson, F. P. Morgeson и D. R. Nekman [17] также подчеркивают уникальность идентичности лидера.

Рассмотрение некоторыми современными исследователями лидерской идентичности во взаимосвязи с другими личностными характеристиками приводит к признанию ее реляционного характера. Так, американские авторы L. A. Marchiondo, C. G. Myers, S. Kopelman [20] выявляют зависимость идентификации со статусом лидера от восприятия модели взаимодействия и принятия решений, воспринимаемой компетентности. C. M. Sims, T. Gong, C. Hughes [26], обнаруживая помехи между лидерской и гендерной идентичностью у женщин-владельцев малого бизнеса, отмечают у них реляционную аутентичность лидерства. На примере менеджеров Lu Chen [4] показывает положительное влияние на мотивацию к лидерству разных типов лидерских качеств (нарциссизма и скромности), ее опосредованность самооценкой эффективности руководства и позитивности лидерской идентичности.

Здесь следует обратить внимание на то обстоятельство, что рассмотрение лидерства в системе сложных отношений власти и идентичности признается современными иностранными исследователями (D. Collinson [7], D. Day, J. Fleenor, L. Atwater, R. Sturm, R. McKee [10] и др.) одним из перспективных направлений дальнейших разработок данной проблематики.

Тем самым, как показывает проведенный анализ научных работ зарубежных и отечественных авторов, проблему самоидентификации (самоидентичности) личности со статусом лидера в группе (как результат самоотождествления, выделения себя в качестве лидера в составе группы, принятия роли лидера), которая во многом определяет отношение к лидерству как социальному феномену, можно отнести к малоизученным.

Что касается исследований лидерства в молодежной среде и молодежных группах, то в современной психологической, педагогической и социологической научной литературе значительное внимание уделяется процессу формирования лидерских качеств и компетенций у молодежи и созданию необходимых для этого социальных и психолого-педагогических условий. На этом аспекте развития молодежного лидерства сфокусированы современные исследования как зарубежных, так и отечественных авторов (E. Hoffman и C. Acosta-Orozco⁸, L. Kois, C. King, C. La Duke, A. Cook [18], В. А. Крикунова⁹, С. Н. Лукаш, П. В. Тимченко [46], Д. П. Щетинина и С. С. Зинченко [53] и др.). При этом в области педагогики и психологии предпринимаются попытки предложить продуктивные решения задач по развитию лидерства, формирования лидерской идентичности у молодежи, осуществляется их апробация. Так, два года назад группа британских и ирландских авторов (T. N. Garavan, A. McGarry, S. Watson и др. [12]) представила результаты исследования возможностей использования средств искусства (музыки, драмы и др.) в формировании личности лидера: эмоционального интеллекта, лидерской идентичности, открытости опыту и

⁸ Hoffman E., Acosta-Orozco C. Life-metaphors among Colombian leadership students: core values and educational implications // College Student Journal. – 2015. – Vol. 49,

No. 3. – P. 438–446. – URL: <http://www.projectinnovation.biz/cs.j.html>

⁹ Крикунова В. А. Лидерство в молодежной среде. – Чита: Забайкальский гос. ун-т, 2016. – 121 с.



ориентации на обратную связь. В это же время американские исследователи К. Л. Yeager и J. L. Callahan [35] предложили модель развития лидерской идентичности у молодежи, в которой нашли подтверждение влияние опыта лидерства (или обучения лидерству) на формирование соответствующей идентичности у молодых людей, а также значимость отношений, способствующих раскрытию аутентичного лидерства, и мотивации к лидерству для молодежи. Как утверждают авторы, в этой модели отражается интерактивный процесс формирования лидерской идентичности [35].

Необходимо отметить, что сейчас в работах американских авторов находят отражение результаты исследований опыта федеральной политики США по развитию лидерства у обучающихся в образовательных учреждениях и анализа проблем, которые возникают в этом процессе. В этом ключе М. D. Young, К. М. Winn, М. А. Reedy [36] обосновывают ключевую роль подготовки лидеров в системе школьного образования для государства, необходимость эффективной реализации законодательного акта *Every Student Succeeds Act* (ESSA) («Закон об успешности каждого ученика»), принятого в 2015 г. На примере многолетнего исследования проблем карьерного роста педагогов из числа латиноамериканцев Е. R. Crawford и Е. J. Fuller [8] показывают, что одной из ключевых причин неудач латиноамериканцев в получении руководящей должности в школе является недооценка их как лидеров в период школьного обучения, недостаток у них соответствующего опыта. Одновременно осуществляется разработка основ подготовки специалистов к обучению молодежи лидерству. В частности, S. I. Springer и С. J. Schimmel [28] предлагают ряд стратегий, направленных на подготовку консультантов к развитию лидерских качеств у школьников в процессе групповой работы.

Наряду с исследованиями по проблемам формирования лидерских качеств у молодых людей распространение получают и научные разработки, посвященные оценке способностей к лидерству у разных категорий молодежи (Н. Д. Анисимов, П. Ю. Бударин, Ю. В. Касьяник [39], О. Б. Крушельницкая [44] и др.). В этом контексте в сфере социальной психологии и педагогической психологии интенсивно развивается направление исследований, связанное с разработкой методологии и методов диагностики лидерских способностей и качеств, неформальной структуры и лидерской позиции в социальной группе [40; 44].

Вместе с тем проблема отношения социально-активной молодежи к лидерству как модели поведения в социальной группе, связанная с определением личностной значимости лидерского статуса в неформальной структуре группы, самоидентификации с ним, не получила должного научного отражения в социально-гуманитарных исследованиях. При этом при характеристике социального поведения молодежи зачастую ее социально-значимую деятельность обозначают как лидерскую деятельность, отождествляя тем самым лидерство и социальную активность, лидера и активного гражданина. Однако, на наш взгляд, такой подход не приемлем, поскольку определенная часть социально-активной молодежи, несмотря на ее включенность в социально-значимую деятельность, не демонстрирует лидерского стиля взаимодействия и не идентифицирует себя со статусом лидера, лидерской позицией в группе.

Исходя из этого, цель нашего исследования состояла в выявлении специфики отношения социально-активной молодежи к лидерству как социальному феномену и модели поведения в социальной группе, что предполагало определение самоидентификации с социальным и групповым лидерством, их типами,



личностной значимости лидерского статуса в неформальной структуре группы и др.

Методология исследования

Теоретико-методологическая основа исследования. Выбор в качестве эмпирического объекта исследования социально-активной молодежи обусловил необходимость концептуализации понятия социальной активности как ключевой категории исследования. Учитывая разнообразие трактовок этого термина в научной литературе, мы исходим из результатов концептуального анализа, уже проведенного А. Г. Шабановым, который приводит точки зрения ряда авторов. Так, М. И. Рожков под социальной активностью понимает готовность к социальным действиям в сфере социальных отношений, направленной на социально значимое преобразование окружающей среды, инициативность, творчество, самостоятельность, результативность действий. По мнению Т. Н. Мальковской, социальная активность представляет собой интегральное общественное свойство личности, характеризующееся состоянием субъекта в процессе взаимодействия с людьми в деятельности, необходимость которой обусловлена общественно-значимыми целями [52, с. 387]. В итоге сопоставления нескольких подходов А. Г. Шабанов определяет социальную активность как поведение социальных субъектов, которое воспроизводит или изменяет условия их жизнедеятельности и развивает их личностную структуру [52, с. 386].

В нашем понимании социально-активная молодежь – это категория молодежи, отличающаяся деятельным отношением к миру,

ориентированностью на совершение социально-значимых преобразований в обществе и реализацией соответствующего поведения. Формальными показателями социальной активности молодежи могут служить участие в деятельности социальных институтов и организаций (например, молодежных организациях и объединениях), подготовке и проведении социально-значимых мероприятий и др.¹⁰

Измерение в рамках нашего исследования предполагало диагностику ряда показателей и индикаторов, отражающих отношение социально-активной молодежи к лидерству: самоидентификация с социальным и групповым лидерством, их типами, значимость лидерского статуса в группе и самооценка характерных для себя качеств личности. В основу диагностики самоидентификации представителей социально-активной молодежи с типами лидерства нами положены идеи типологии лидерства по характеру деятельности (универсальный и ситуативный типы лидерства), по преобладающей в деятельности лидера функции (лидер – инициатор; лидер – мастер и др.); соотнесения последнего подхода с типологией организационного лидерства (стратегический, тактический и операционный типы лидерства). Так, различие между типами лидерства, выделенными по характеру деятельности, состоит в том, что:

- универсальный тип характеризуется постоянным проявлением качеств лидера;
- ситуативный тип предполагает проявление лидерских качеств лишь в определенной ситуации.

¹⁰ Пасовец Ю. М. Ценностные ориентации социально-активной молодежи в современных российских условиях // Дети и молодежь – будущее России: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., г. Вологда, 5–

7 октября 2016 г.: в 2-х ч. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2017. – Ч. II. – С. 646–651. URL: http://library.vscs.ac.ru/Files/books/1491392043deti_i_molodezh_2_ch.pdf

Для измерения самоидентификации молодежи с типом группового лидерства использовался подход Л. И. Уманского¹¹, предложившего выделять в зависимости от преобладающей в деятельности лидера функции следующие типы лидерства в группе:

- лидер – организатор, который осуществляет функцию групповой интеграции;
- лидер – инициатор, главенствующий при решении новых проблем, выдвигающий идеи;
- лидер – генератор эмоционального настроения доминирует в создании настроения группы;
- лидер – эрудит отличается широтой познания, склонен к проявлению своих знаний;
- лидер – эталон становится для других членов группы примером, образцом, идеалом;
- лидер – мастер, обладающий компетентностью в каком-либо виде деятельности, являющийся специалистом в определенной сфере.

Представлялось значимым соотнести типы лидерства, выделенные Л. И. Уманским, с типологией делового лидерства, получившей широкое распространение в современной зарубежной психологии управления и организационной психологии (К. Боул, Р. Мартин, Р. Хьюджберг и др. [43]). В русле последнего подхода принято рассматривать три типа лидерства:

- стратегическое лидерство предполагает деятельность лидера по постановке и достижению долгосрочных целей перед командой, группой или организацией, формированию видения будущего результата деятельности, поддержке эффективной организационной культуры и т. п.;

– тактическое лидерство связано с деятельностью лидера по распределению ролей между участниками команды, уточнению их функций, регулированию взаимодействий в группе;

- операциональное лидерство выражается в деятельности лидера по обеспечению необходимых условий для достижения стратегических и тактических задач команды или организации: поддержке ценностей, организационной культуры, моделей поведения членов команды и др. [3; 43; 45].

Полагаем, что к стратегическому типу лидерства можно отнести модели поведения лидера – инициатора и лидера – эталона; к тактическому – лидера – организатора, лидера – генератора эмоционального настроения; к операциональному – лидера – мастера, лидера – эрудита. Здесь следует отметить, что такое соотношение между двумя подходами к типологизации лидерства имеет условный характер, однако позволяет определить доминирующий среди социально-активной молодежи тип лидерства в рамках каждого из подходов.

Методы сбора и анализа данных. Сбор данных осуществлялся по разработанной нами программе и методике методом анкетирования. Статистический анализ первичных данных проводился при помощи программы SPSS Statistics 20.0; использовались методы частотного распределения, группировки, анализа сопряженности; для обработки ответов респондентов на открытые вопросы применялся метод контент-анализа.

Характеристика выборки исследования. Анкетирование проводилось нами среди участников Международного лагеря молодежного

¹¹ Уманский Л. И. Личность, организаторская деятельность, коллектив: избр. тр. – Кострома: Костром. гос. ун-т, 2001. – 208 с.

актива «Славянское содружество» в 2016 г. Количество респондентов составило 120 человек. Выборочная совокупность исследования формировалась на основе целевой выборки: осуществлялся отбор непосредственных участников лагеря актива из числа российских граждан, включенных в социально-значимую деятельность.

Результаты исследования

Как показывают результаты проведенного исследования, большинство представителей социально-активной молодежи (60 % от числа всех опрошенных) считают себя лидерами (рис. 1). Вместе с тем каждый десятый из этой категории молодых людей не относит себя к лидерам (11,7 %); около трети не могут однозначно оценить себя в этом плане (28,3 %).

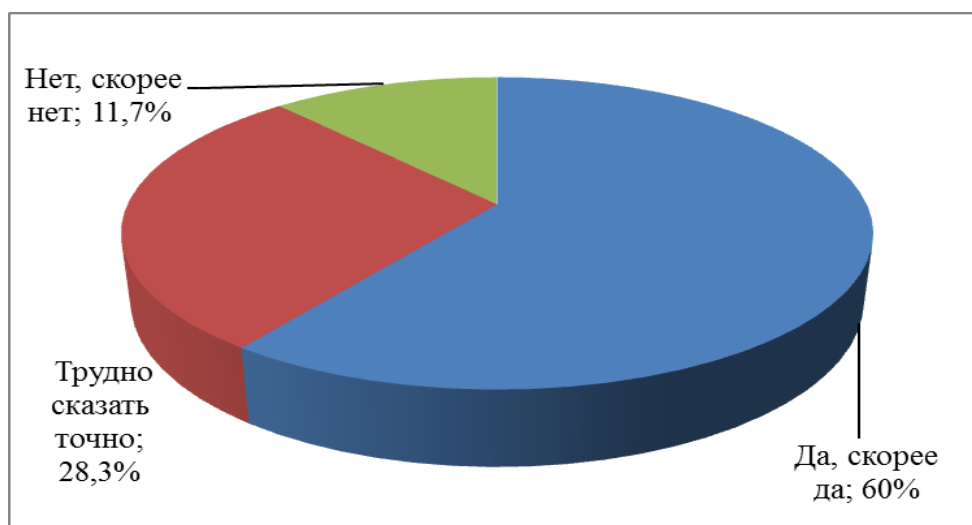


Рис. 1. Самооценка себя как лидера (в процентах от числа опрошенных)

Fig. 1. Self-evaluation of yourself as leader (the percentage frequency of the respondents number)

При этом результаты контент-анализа ответов респондентов на открытый вопрос о понимании лидерства выявили, что лидерство интерпретируется многими из социально-активной молодежи (33,3 % от общего числа опрошенных) как потребность и способность к управлению другими людьми, группой, обществом, непосредственное осуществление этой деятельности («в большей степени личностная черта, заключающаяся во внутренней потребности к влиянию на изменение окружающей среды и управлению»; «способность вести за собой других»; «навыки, чтобы вести группу»; «способность повести за собой команду, даже в случае поражения не

прекращать работу и поддерживать командный дух»; «мастерство управления людьми»; «набор качеств, дающих возможность их обладателю вести за собой народ к лучшему, с любовью»; «умение организовать деятельность группы людей и вдохновить их на свершения»; «умение организовывать и организовываться»; «человек очень важный для группы, человек, который проводит все в группе» и др.). Значительная часть этой молодежи (29,2 %) связывает лидерство с определенным качеством личности или совокупностью личностных характеристик, необходимых для лидера: «брать ответственность за свою деятельность и деятельность коллектива на себя»; «инициативность, тяга к обобщению

всех сил для достижения необходимого результата»; «качество, помогающее объединить людей и следовать за ним»; «ответственность за доверившихся вам людей»; «соответствие запросам членов группы, умение взять инициативу на себя»; «способность в любой ситуации оставаться уверенным в себе» и др. Наиболее часто к качествам личности лидера они относят ответственность за себя и других, инициативность, умение объединять и вести к общей цели, уверенность в себе. Также среди социально-активной молодежи достаточно распространён взгляд на лидерство как первенство

в каком-либо виде деятельности, стремление быть примером для других (15 %): «быть впереди, быть на высоте, подавать пример другим»; «быть лучшим, первым»; «отношения доминирования и подчинения влиянию человека, быть выше всех и обладать всеми качествами, отличающими от других»; «первенство, успешное достижение поставленных результатов»; «стремление быть равным среди первых и первым среди равных» и др. Эти формулировки ответов обнаруживают связь такой трактовки лидерства с наличием особого статуса в социальной общности (группе).

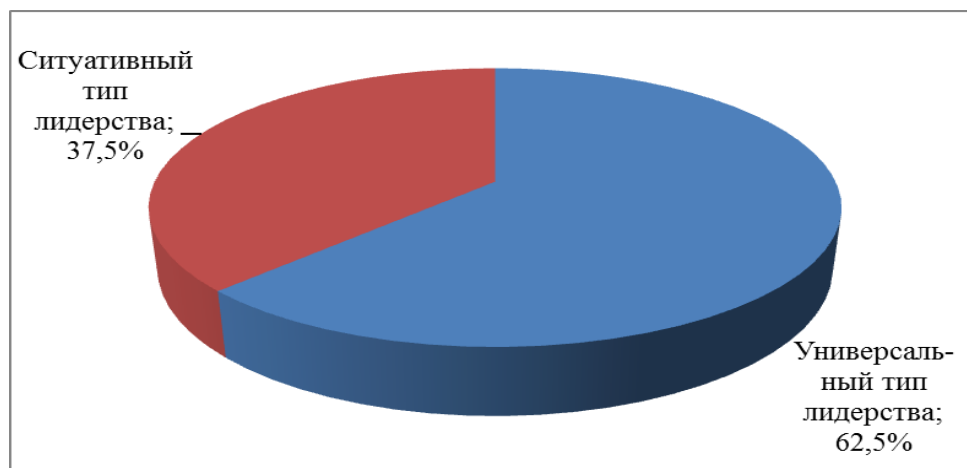


Рис. 2. Самоидентификация с типом лидерства в зависимости от характера деятельности (в процентах от числа считающих себя лидерами)

Fig. 2. Self-identification with the leadership type depending on the activity nature (the percentage frequency of those who considers themselves leaders)

Интересно, что большая часть из тех, кто называет себя лидером в целом, обозначают свой тип лидерства как универсальный (62,5 % от числа валидных ответов). Эти молодые люди отмечают, что они стремятся к тому, чтобы занять лидерские позиции в любых ситуациях, и обычно это у них получается. Вместе с тем более трети из них (37,5 % от числа валидных ответов) связывают характер своей деятельности с ситуативным лидерством, т. е., по их словам, они проявляют себя как лидеры только в определенных ситуациях (рис. 2).

Оценивая свою роль при работе в группе, также основная часть представителей социально-активной молодежи (63,3 % от общего числа опрошенных) считают себя лидерами, поскольку, по их мнению, они обычно занимают позицию лидера в этих группах. Однако значительная доля социально-активной молодежи не относит себя к лидерам групп: 10,8 % опрошенных заявляют, что в большинстве случаев при работе в группе они не занимают позицию лидера; 25,9 % – затрудняются

с точным обозначением своей роли в ситуациях социального взаимодействия в группе.

Анализ сопряженности между показателями самоидентификации социально-активных молодых людей с социальным лидерством в целом и групповым лидерством показывает, что для подавляющего большинства тех, кто относит себя к социальным лидерам (87,5 % от числа валидных ответов), свойственна оценка себя и как групповых лидеров. В дальнейшем эту категорию молодых людей будем условно называть «лидерами группы», принимая в данном случае самоидентификацию с лидерской позицией в группе как некоторое ограничение для однозначной интерпретации статусной позиции в группе, зафиксированной объективно.

В этом контексте важно определить специфику самоидентификации социально-активной молодежи с типом группового лидерства и значимость (ценность) для нее такого лидерства.

По данным проведенного исследования, большая часть считающих себя групповыми лидерами (57,9 % от числа валидных ответов) относят себя к лидерам – организаторам, подчеркивая наличие у себя стремления сплотить группу, организовать деятельность членов этой группы (рис. 3). Значительно меньшее количество социально-активных молодых людей идентифицируют себя с лидерами – генераторами эмоционального настроения, для которых характерно стремление создать определенное настроение в группе (15,8 %), и с лидерами – инициаторами, отличающимися ориентацией на выдвижение идей, первенство при решении новых задач (13,2 %). Реже представители этой категории молодежи причисляют себя к лидерам – мастерам, ориентированным на проявление компетентности в каком-либо виде деятельности (7,9 %). В наименьшей степени среди социально-активных молодых людей распространена самоидентификация с такими типами лидерства, как лидер – эрудит и лидер – эталон (по 2,6 %).

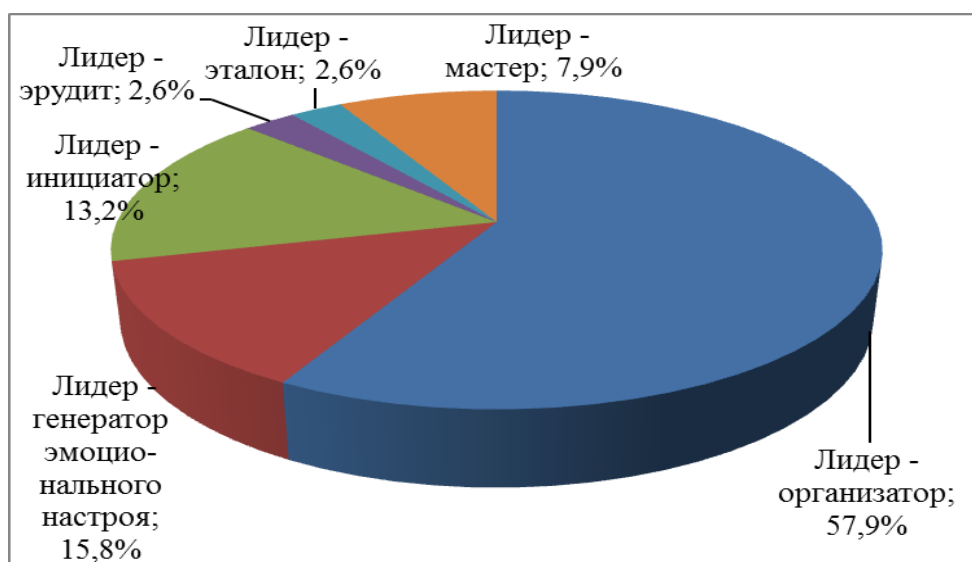


Рис. 3. Самоидентификация с типом лидерства в группе в зависимости от преобладающей в деятельности функции (в процентах от числа считающих себя лидерами в группе)

Fig. 3. Self-identification with the group leadership type depending on the predominant function (the percentage frequency of those who considers themselves leaders)

Исходя из предложенного нами соотношения между типами лидерства в группе, можно сказать, что в среде социально-активной молодежи преобладает тактический тип лидерства, представленный идентификацией с лидером – организатором и лидером – генератором настроения в группе (73,7 % от числа валидных ответов). При этом модели стратегического и операционального лидерства выбираются меньшей частью молодых людей (15,8 % и 10,5 % соответственно).

Показательно, что для большинства социально-активных молодых людей в целом (58,3 % от числа всех опрошенных) в той или иной степени важно занимать лидерскую позицию в группе. Около пятой части из них не придают особой значимости этому статусу; каждый четвертый из этой категории молодежи не может точно охарактеризовать свое отношение к возможности быть лидером в группе (рис. 4).

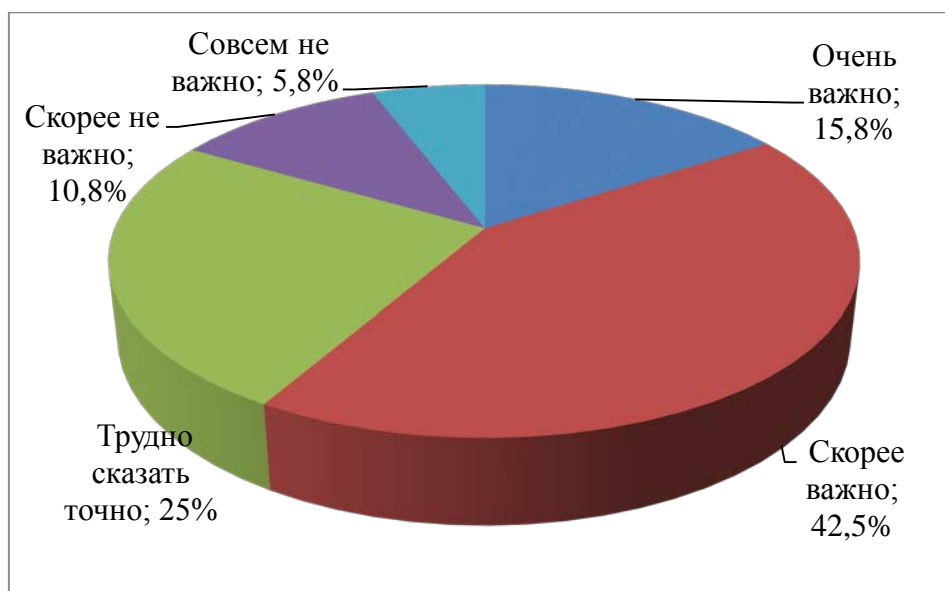


Рис. 4. Значимость лидерской позиции в группе (в процентах от числа опрошенных)

Fig. 4. The value of group leadership (the percentage frequency of the respondents number)

Обратим внимание на тот факт, что для 73,7 % молодых людей, идентифицирующих себя с групповыми лидерами (это составляет 46,7 % от всех опрошенных), сама по себе лидерская позиция в этой группе имеет существенное значение: для 21,1 % от числа «лидеров группы» она очень важна; для 52,6 % из них – скорее важна. Можно сказать, что эта категория социально-активной молодежи воспринимает позицию лидера в группе как особую ценность, придает ей терминальный характер.

Между тем такое качество личности, как инициативность, стремление быть лидером, имеющее инструментальный характер, является наименее распространенным среди социально-активной молодежи. Об этом свидетельствуют полученные нами данные о самооценке опрошенными характерных для них личностных качеств, представляющих собой своеобразный психологический портрет рассматриваемой категории молодежи (рис. 5).

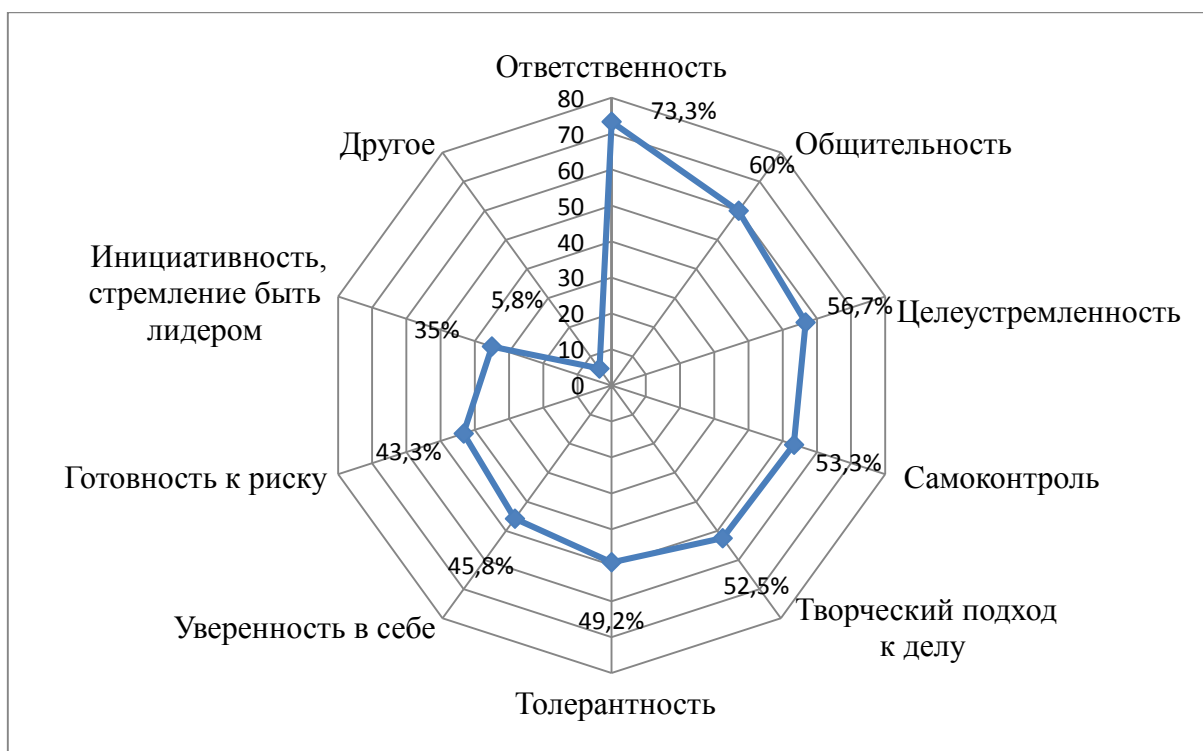


Рис. 5. Самооценка характерных для себя качеств личности
(в процентах от числа опрошенных; допускалось отметить несколько вариантов)

Fig. 5. Self-evaluation of characteristic person qualities
(the percentage frequency of the respondents number; some variants were allowed)

Так, большая часть молодых людей, которых можно отнести к социально-активной молодежи, считает своими ключевыми личностными характеристиками ответственность (73,3 % от числа всех опрошенных), коммуникабельность (60 %), целеустремленность (56,7 %), самоконтроль (53,3 %) и творческий подход к решению поставленных задач (52,5 %). Значительная часть молодых людей называет в числе свойственных им качеств личности толерантность (49,2 %), уверенность в себе (45,8 %) и готовность к риску (43,3 %).

Вместе с тем, судя по самооценке опрошенных, инициативность, стремление быть лидером характерны только для третьей части (35 % всех респондентов) социально-активной молодежи (рис. 5). Кроме того, лишь около по-

ловины тех, кто относит себя к групповым лидерам (43,4 % от числа валидных ответов), отмечают у себя это личностное качество.

Заключение

Подводя итоги проведенного исследования, приходим к следующим выводам, отражающим специфику отношения социально-активной молодежи к лидерству.

1. Молодежь, включенная в социально-значимую деятельность, существенно дифференцирована по своему отношению к социальному лидерству: большая ее часть причисляет себя к социальным лидерам, идентифицирует себя с этим статусом; остальная – нет. При этом в среде социально-активной молодежи распространены взгляды на лидерство как на потребность и способность к управлению дру-



гими людьми, группой, обществом, реализацию этой деятельности на практике; определенное качество личности или совокупность личностных характеристик, необходимых для лидера (ответственность за себя и других, инициативность, умение объединять и вести к общей цели, уверенность в себе); первенство в каком-либо виде деятельности, стремление быть примером для других.

2. Относительно самооценки социально-активной молодежью типа своего социального лидерства, то среди этой категории молодых людей преобладает самоидентификация с универсальным лидерством, который характеризуется стремлением к принятию лидерской позиции в любых ситуациях жизнедеятельности.

3. Также социально-активная молодежь значительно дифференцирована по своему отношению к групповому лидерству: основная часть ее представителей склонны идентифицировать себя с групповыми лидерами, подчеркивая, что они при работе в группе обычно занимают лидерскую позицию. Однако многие молодые люди, включенные в социально-значимую деятельность, не связывают свою роль в групповом взаимодействии с лидерством в группе.

4. В отношении самоидентификации этой категории молодежи с типом группового лидерства обнаруживается преобладание

отождествления своей деятельности с функциями лидера – организатора, для которого присуще стремление объединить группу, организовать деятельность членов этой группы. Исходя из предложенного нами соотношения между типами лидерства по преобладающей в деятельности лидера функции и типами организационного лидерства, можно сделать вывод о доминировании среди социально-активных молодых людей, считающих себя групповыми лидерами, самоидентификации с тактическим типом лидерства.

5. В ценностном плане отношение социально-активной молодежи к лидерству отличается амбивалентностью: с одной стороны, для большинства социально-активных молодых людей групповое лидерство, связанное с занятием лидерской позиции в группе, приобретением статуса лидера в группе, имеет существенную ценность; с другой – инициативность, стремление быть лидером как качество личности, имеющее характер инструментальной ценности, оказывается наименее распространенным среди данной категории молодежи. Это обстоятельство обуславливает необходимость формирования у большинства молодых людей стремления к проявлению инициативности и лидерских качеств и создания социальных условий для развития молодежного лидерства в современном российском обществе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Arnold K. A.** Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research // *Journal of Occupational Health Psychology*. – 2017. – Vol. 22 (3). – P. 381–393. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000062>
2. **Biereema L. L.** Women's Leadership. Troubling Notions of the 'Ideal' (Male) Leader // *Advances in Developing Human Resources*. – 2016. – Vol. 18 (2). – P. 119–136. DOI: <https://doi.org/10.1177/1523422316641398>
3. **Carter S. M., Greer Ch. R.** Strategic Leadership. Values, Styles, and Organizational Performance // *Journal of Leadership and Organizational Studies*. – 2013. – Vol. 20 (4). – P. 375–393. DOI: <https://doi.org/10.1177/1548051812471724>



4. **Chen L.** Linking leader personality traits to motivation to lead: A self-concept approach // *Social Behavior and Personality*. – 2016. – Vol. 44, № 11. – P. 1913–1925. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.11.1913>
5. **Cheng A. Y. N., Szeto E.** Teacher leadership development and principal facilitation: Novice teachers' perspectives // *Teaching and Teacher Education*. – 2016. – Vol. 58. – P. 140–148. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.003>
6. **Clifton J.** Leaders as ventriloquists. Leader identity and influencing the communicative construction of the organization // *Leadership*. – 2017. – Vol. 13 (3). – P. 301–319. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715015584695>
7. **Collinson D.** Dichotomies, Dialectics and Dilemmas: New Directions for Critical Leadership Studies? // *Leadership*. – 2014. – Vol. 10 (1). – P. 36–55. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715013510807>
8. **Crawford E. R., Fuller E. J.** A Dream Attained or Deferred? Examination of Production and Placement of Latino Administrators // *Urban Education*. – 2017. – Vol. 52 (10). – P. 1167–1203. DOI: <https://doi.org/10.1177/0042085915602537>
9. **Croft C., Currie G., Lockett A.** The Impact of Emotionally Important Social Identities on the Construction of a Managerial Leader Identity: A Challenge for Nurses in the English National Health Service // *Organization Studies*. – 2015. – Vol. 36 (1). – P. 113–131. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840614556915>
10. **Day D. V., Fleenor J. W., Atwater L. E., Sturm R. E., McKee R. A.** Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory // *The Leadership Quarterly*. – 2014. – Vol. 25 (1). – P. 63–82. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.004>
11. **Ford J., Harding N. H., Gilmore S., Richardson S.** Becoming the Leader: Leadership as Material Presence // *Organization Studies*. – 2017. – Vol. 38 (11). – P. 1553–1571. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840616677633>
12. **Garavan T. N., McGarry A., Watson S., D'Annunzio-Green N., O'Brien F.** The Impact of Arts-Based Leadership Development on Leader Mind-Set: A Field Experiment // *Advances in Developing Human Resources*. – 2015. – Vol. 17 (3). – P. 391–407. DOI: <https://doi.org/10.1177/1523422315588358>
13. **Gregor M. A., O'Brien K. M.** The Changing Face of Psychology: Leadership Aspirations of Female Doctoral Students // *Counseling Psychologist*. – 2015. – Vol. 43 (8). – P. 1090–1113. DOI: <https://doi.org/10.1177/0011000015608949>
14. **Guillén L., Mayo M., Korotov K.** Is leadership a part of me? A leader identity approach to understanding the motivation to lead // *Leadership Quarterly*. – 2015. – Vol. 26 (5). – P. 802–820. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.05.001>
15. **Humphreys J. H., Novicevic M. M., Smothers J., Pane Haden S. S., Hayek M., Williams W. A. Jr., Oyler J. D., Clayton R. W.** The collective endorsement of James Meredith: Initiating a leader identity construction process // *Human Relations*. – 2015. – Vol. 68 (9). – P. 1389–1413. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726714556292>
16. **Hytti U., Alsos G. A., Heinonen J., Ljunggren E.** Navigating the family business: A gendered analysis of identity construction of daughters // *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*. – 2017. – Vol. 35 (6). – P. 665–686. DOI: <https://doi.org/10.1177/0266242616675924>
17. **Johnson M. D., Morgeson F. P., Hekman D. R.** Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and



- behavior // *Journal of Organizational Behavior*. – 2012. – Vol. 33 (8). – P. 1142–1167. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.1787>
18. **Kois L., King C., LaDuke C., Cook A.** Cultivating Student Leadership in Professional Psychology // *Training and Education in Professional Psychology*. – 2016. – Vol. 10, № 1. – P. 29–36. DOI: <https://doi.org/10.1037/tep0000100>
 19. **Koskiniemi A., Perttula J., Syväjärvi A.** Existential-Experiential View of Self-Sourced (In)Authentic Healthcare Identity // *Journal of Leadership Studies*. – 2015. – Vol. 9 (2). – P. 6–18. DOI: <https://doi.org/10.1002/jls.21360>
 20. **Marchiondo L. A., Myers C. G., Kopelman S.** The relational nature of leadership identity construction: How and when it influences perceived leadership and decision-making // *Leadership Quarterly*. – 2015. – Vol. 26 (5). – P. 892–908. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.06.006>
 21. **Miscenko D., Guenter H., Day D. V.** Am I a leader? Examining leader identity development over time // *Leadership Quarterly*. – 2017. – Vol. 28 (5). – P. 605–620. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.01.004>
 22. **Quick K. S.** Locating and building collective leadership and impact // *Leadership*. – 2017. – Vol. 13 (4). – P. 445–471. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715015605348>
 23. **Raelin J. A.** Imagine there are no leaders: Reframing leadership as collaborative agency // *Leadership*. – 2016. – Vol. 12 (2). – P. 131–158. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715014558076>
 24. **Rawlings D.** Collaborative leadership teams: Oxymoron or new paradigm? // *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. – 2000. – Vol. 52 (1). – P. 36–48. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/1061-4087.52.1.36>
 25. **Showunmi V., Atewologun D., Bebbington D.** Ethnic, gender and class intersections in British women's leadership experiences // *Educational Management Administration and Leadership*. – 2016. – Vol. 44 (6). – P. 917–935. DOI: <https://doi.org/10.1177/1741143215587308>
 26. **Sims C. M., Gong T., Hughes C.** Linking leader and gender identities to authentic leadership in small businesses // *Gender in Management*. – 2017. – Vol. 32 (5). – P. 318–329. DOI: <https://doi.org/10.1108/GM-06-2016-0121>
 27. **Sinha S., Hanuscin D. L.** Development of teacher leadership identity: A multiple case study // *Teaching and Teacher Education*. – 2017. – Vol. 63. – P. 356–371. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.01.004>
 28. **Springer S. I., Schimmel C. J.** Creative Strategies to Foster Pre-Service School Counselor Group Leader Self-Efficacy // *Journal for Specialists in Group Work*. – 2016. – Vol. 41 (1). – P. 2–18. DOI: <https://doi.org/10.1080/01933922.2015.1111486>
 29. **Stewart G. L., Astrove S. L., Reeves C. J., Crawford E. R., Solimeo S. L.** Those with the most find it hardest to share: Exploring leader resistance to the implementation of team-based empowerment // *Academy of Management Journal*. – 2017. – Vol. 60, № 6. – P. 2266–2293. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1173>
 30. **Tourish D.** Leadership, more or less? A processual, communication perspective on the role of agency in leadership theory // *Leadership*. – 2014. – Vol. 10 (1). – P. 79–98. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715013509030>
 31. **Tupling C. L., Outhwaite D.** Developing an identity as an EdD leader: A reflexive narrative account // *Management in Education*. – 2017. – Vol. 31 (4). – P. 153–158. DOI: <https://doi.org/10.1177/0892020617734819>
 32. **Vergauwe J., Wille B., Hofmans J., Kaiser R. B., Fruyt De F.** The Double-Edged Sword of Leader Charisma: Understanding the Curvilinear Relationship Between Charismatic Personality



- and Leader Effectiveness // Journal of Personality and Social Psychology. – 2018. – Vol. 114, № 1. – P. 110–130. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000147>
33. **Virtaharju J. J., Liiri T. P.** The supervisors who became leaders: Leadership emergence via changing organizational practices // Leadership. – 2017. – Online First. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715017736004>
34. **Xing Y., Liu Y.** Linking leaders' identity work and human resource management involvement: the case of sociocultural integration in Chinese mergers and acquisitions // International Journal of Human Resource Management. – 2016. – Vol. 27 (20). – P. 2550–2577. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1031156>
35. **Yeager K. L., Callahan J. L.** Learning to Lead: Foundations of Emerging Leader Identity Development // Advances in Developing Human Resources. – 2016. – Vol. 18 (3). – P. 286–300. DOI: <https://doi.org/10.1177/1523422316645510>
36. **Young M. D., Winn K. M., Reedy M. A.** The Every Student Succeeds Act: Strengthening the Focus on Educational Leadership // Educational Administration Quarterly. – 2017. – Vol. 53 (5). – P. 705–726. DOI: <https://doi.org/10.1177/0013161X17735871>
37. **Zheng W., Muir D.** Embracing leadership: a multi-faceted model of leader identity development // Leadership and Organization Development Journal. – 2015. – Vol. 36 (6). – P. 630–656. DOI: <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2013-0138>
38. **Андреева Г. М.** К вопросу о кризисе идентичности в условиях социальных трансформаций // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2011. – № 6 (20). – С. 1. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17261097>
39. **Анисимов Н. Д., Бударин П. Ю., Касьяник Ю. В.** Оценка способностей к лидерству и командному сотрудничеству у студентов // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2014. – № 20. – С. 165–170.
40. **Беспалов Д. В.** Проблемы психологического исследования лидерства в малых группах // Вестник практической психологии образования. – 2015. – № 3 (44). – С. 24–32.
41. **Гайдар К. М.** Социально-психологическая концепция группового субъекта: монография. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2013. – 394 с.
42. **Гайдар К. М.** Субъектная концепция малой группы: преемственные связи с классическими отечественными теориями малой группы, новизна и эвристический потенциал // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2014. – № 4 (32). – С. 205–302.
43. **Котляров И. В.** Социология лидерства: теоретические, методологические и аксиологические аспекты: монография. – Минск: Беларуская навука, 2013. – 481 с.
44. **Крушельницкая О. Б.** Исследование лидерства в школьных и студенческих группах // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – 2011. – № 3. – С. 60–73.
45. **Логвинов И. Н.** Тенденции исследования лидерства в современной социальной психологии: монография. – Курск: Курский гос. ун-т, 2015. – 169 с.
46. **Лукаш С. Н., Тимченко П. В.** Педагогические условия развития лидерских качеств у студенческой молодежи // Человек и образование. – 2015. – № 2 (43). – С. 104–108.
47. **Мохов В. Г., Шмаков Б. В.** Лидерство в малых группах // Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление. – 2014. – № 1. – С. 46–57.
48. **Пасовец Ю. М.** Предпочтения учащейся молодежи региона в рамках формирования ее социальной мобильности // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 10. – С. 52–59.



49. **Сидоренков А. В., Тришкина Н. С.** Эмпирическое обоснование модели проявления идентичности индивидов в малой группе // Психологический журнал. – 2010. – Т. 31, № 5. – С. 17–29.
50. **Сидоренков А. В., Сидоренкова И. И., Ульянова Н. Ю.** Социально-психологические характеристики и эффективность малых групп в организации: монография. – Ростов н/Д: Мини Тайп, 2014. – 248 с.
51. **Чернышев А. С., Сарычев С. В.** Параметрическая теория коллектива: история создания и тенденции развития // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2009. – № 3. – С. 101–112.
52. **Шабанов А. Г.** Социальная активность молодежи как социопедагогический феномен // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 2. – С. 384–393.
53. **Щетинина Д. П., Зинченко С. С.** Формирование компетенции «лидерство» в вузах // Российский психологический журнал. – 2016. – Т. 13, № 4. – С. 269–283. DOI: <http://dx.doi.org/10.21702/rpj.2016.4.16>



Yuliya Mikhailovna Pasovets,
Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor,
Sociology and Political Science Department,
Kursk State University, Kursk, Russian Federation.
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3626-7933>
E-mail: yulia_pasovets@mail.ru

Dmitriy Viktorovich Bespalov,
Candidate of Psychological Sciences, Dean, Associate Professor,
Physical Culture and Sports Faculty, Psychology Department,
Kursk State University, Kursk, Russian Federation.
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7764-7043>
E-mail: bdw@mail.ru

The attitude of socially active youth to leadership

Abstract

Introduction. *The paper deals with the problem of the relationship between leadership and social activity of a person, determined by the specifics of the socially active person's self-identification with social and group leadership, and their types, on the example of young people involved in socially significant activities. The aim of the study is to reveal the specificity of the socially active youth's attitude to leadership as a social phenomenon and to the behavioral model in a social group.*

Materials and Methods. *The study involves the assessment of the following indicators reflecting the attitude of socially active youth to leadership: self-identification with social and group leadership, their types, and the value of leadership status in the group and self-evaluation of characteristic personal traits. The collection of empirical data was carried out using the questionnaire method, which was conducted by the authors among the participants of "Slavic Commonwealth" International Camp of Young Activists in 2016. The number of respondents was 120. The study sample was target. The statistical analysis of primary data (in SPSS Statistics 20.0) was carried out by methods of frequency distribution, grouping, and contingency analysis; respondents' answers to open questions were processed by the content analysis method.*

Results. *The research revealed the socially-active youth's characteristic ideas of leadership, their self-identification with social leadership, and the type of leadership (general or situational). The study revealed youth's attitude to group leadership, the types of leadership in the group, selected according to the predominant function in the leader's activity (leader-organizer – leader-initiator – leader-master, etc.) and tasks (strategic – tactical – operational leadership). The value of group leadership for socially active youth has been revealed. The place of leadership qualities in the socially-active youth's psychological portrait is characterized.*

Conclusions. *The authors make conclusions about socially active youth's significant differentiation according to their attitude to social and group leadership, which allows to distinguish between social activity associated with participation in the activities of social institutions and organizations, implementation of socially significant events, and leadership. The ambivalence of socially active young people's attitude to leadership as a terminal and instrumental value is revealed: on the one hand, the majority of this youth's category demonstrate high personal value of leadership status; on the other hand, they reveal the underdevelopment of such personality traits as initiative and desire to be a leader.*



Keywords

Leadership; Value; Self-identification; Leader identity; Personality; Social group; Socially-active youth.

Acknowledgements

The reported study was funded by (Russian Foundation for Basic Research (RFBR) according to the research project No. 16-36-01019.

REFERENCES

1. Arnold K. A. Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2017, vol. 22 (3), pp. 381–393. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000062>
2. Bierema L. L. Women's Leadership. Troubling Notions of the 'Ideal' (Male) Leader. *Advances in Developing Human Resources*, 2016, vol. 18 (2), pp. 119–136. DOI: <https://doi.org/10.1177/1523422316641398>
3. Carter S. M., Greer Ch. R. Strategic Leadership. Values, Styles, and Organizational Performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2013, vol. 20 (4), pp. 375–393. DOI: <https://doi.org/10.1177/1548051812471724>
4. Chen L. Linking leader personality traits to motivation to lead: A self-concept approach. *Social Behavior and Personality*, 2016, vol. 44, no. 11, pp. 1913–1925. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.11.1913>
5. Cheng A. Y. N., Szeto E. Teacher leadership development and principal facilitation: Novice teachers' perspectives. *Teaching and Teacher Education*, 2016, vol. 58, pp. 140–148. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.003>
6. Clifton J. Leaders as ventriloquists. Leader identity and influencing the communicative construction of the organization. *Leadership*, 2017, vol. 13 (3), pp. 301–319. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715015584695>
7. Collinson D. Dichotomies, Dialectics and Dilemmas: New Directions for Critical Leadership Studies?. *Leadership*, 2014, vol. 10 (1), pp. 36–55. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715013510807>
8. Crawford E. R., Fuller E. J. A Dream Attained or Deferred? Examination of Production and Placement of Latino Administrators. *Urban Education*, 2017, vol. 52 (10), pp. 1167–1203. DOI: <https://doi.org/10.1177/0042085915602537>
9. Croft C., Currie G., Lockett A. The Impact of Emotionally Important Social Identities on the Construction of a Managerial Leader Identity: A Challenge for Nurses in the English National Health Service. *Organization Studies*, 2015, vol. 36 (1), pp. 113–131. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840614556915>
10. Day D. V., Fleenor J. W., Atwater L. E., Sturm R. E., McKee R. A. Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory. *Leadership Quarterly*, 2014, vol. 25 (1), pp. 63–82. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.004>
11. Ford J., Harding N. H., Gilmore S., Richardson S. Becoming the Leader: Leadership as Material Presence. *Organization Studies*, 2017, vol. 38 (11), pp. 1553–1571. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840616677633>
12. Garavan T. N., McGarry A., Watson S., D'Annunzio-Green N., O'Brien F. The Impact of Arts-Based Leadership Development on Leader Mind-Set: A Field Experiment. *Advances in*



- Developing Human Resources*, 2015, vol. 17 (3), pp. 391–407. DOI: <https://doi.org/10.1177/1523422315588358>
13. Gregor M. A., O'Brien K. M. The Changing Face of Psychology: Leadership Aspirations of Female Doctoral Students. *Counseling Psychologist*, 2015, vol. 43 (8), pp. 1090–1113. DOI: <https://doi.org/10.1177/0011000015608949>
 14. Guillén L., Mayo M., Korotov K. Is leadership a part of me? A leader identity approach to understanding the motivation to lead. *Leadership Quarterly*, 2015, vol. 26 (5), pp. 802–820. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.05.001>
 15. Humphreys J. H., Novicevic M. M., Smothers J., Pane Haden S. S., Hayek M., Williams W. A. Jr., Oyler J. D., Clayton R. W. The collective endorsement of James Meredith: Initiating a leader identity construction process. *Human Relations*, 2015, vol. 68 (9), pp. 1389–1413. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726714556292>
 16. Hytti U., Alsos G. A., Heinonen J., Ljunggren E. Navigating the family business: A gendered analysis of identity construction of daughters. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 2017, vol. 35 (6), pp. 665–686. DOI: <https://doi.org/10.1177/0266242616675924>
 17. Johnson M. D., Morgeson F. P., Hekman D. R. Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 2012, vol. 33 (8), pp. 1142–1167. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.1787>
 18. Kois L., King C., LaDuke C., Cook A. Cultivating Student Leadership in Professional Psychology. *Training and Education in Professional Psychology*, 2016, vol. 10, no. 1, pp. 29–36. DOI: <https://doi.org/10.1037/tep0000100>
 19. Koskiniemi A., Perttula J., Syväjärvi A. Existential-Experiential View of Self-Sourced (In)Authentic Healthcare Identity. *Journal of Leadership Studies*, 2015, vol. 9 (2), pp. 6–18. DOI: <https://doi.org/10.1002/jls.21360>
 20. Marchiondo L. A., Myers C. G., Kopelman S. The relational nature of leadership identity construction: How and when it influences perceived leadership and decision-making. *Leadership Quarterly*, 2015, vol. 26 (5), pp. 892–908. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.06.006>
 21. Miscenko D., Guenter H., Day D. V. Am I a leader? Examining leader identity development over time. *Leadership Quarterly*, 2017, vol. 28 (5), pp. 605–620. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.01.004>
 22. Quick K. S. Locating and building collective leadership and impact. *Leadership*, 2017, vol. 13 (4), pp. 445–471. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715015605348>
 23. Raelin J. A. Imagine there are no leaders: Reframing leadership as collaborative agency. *Leadership*, 2016, vol. 12 (2), pp. 131–158. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715014558076>
 24. Rawlings D. Collaborative leadership teams: Oxymoron or new paradigm?. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 2000, vol. 52 (1), pp. 36–48. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/1061-4087.52.1.36>
 25. Showunmi V., Atewologun D., Bebbington D. Ethnic, gender and class intersections in British women's leadership experiences. *Educational Management Administration and Leadership*, 2016, vol. 44 (6), pp. 917–935. DOI: <https://doi.org/10.1177/1741143215587308>
 26. Sims C. M., Gong T., Hughes C. Linking leader and gender identities to authentic leadership in small businesses. *Gender in Management: International Journal*, 2017, vol. 32 (5), pp. 318–329. DOI: <https://doi.org/10.1108/GM-06-2016-0121>



27. Sinha S., Hanuscin D. L. Development of teacher leadership identity: A multiple case study. *Teaching and Teacher Education*, 2017, vol. 63, pp. 356–371. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.01.004>
28. Springer S. I., Schimmel C. J. Creative strategies to foster pre-service school counselor group leader self-efficacy. *Journal for Specialists in Group Work*, 2016, vol. 41 (1), pp. 2–18. DOI: <https://doi.org/10.1080/01933922.2015.1111486>
29. Stewart G. L., Astrove S. L., Reeves C. J., Crawford E. R., Solimeo S. L. Those with the most find it hardest to share: Exploring leader resistance to the implementation of team-based empowerment. *Academy of Management Journal*, 2017, vol. 60, no. 6, pp. 2266–2293. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1173>
30. Tourish D. Leadership, more or less? A processual, communication perspective on the role of agency in leadership theory. *Leadership*, 2014, vol. 10 (1), pp. 79–98. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715013509030>
31. Tupling C. L., Outhwaite D. Developing an identity as an EdD leader: A reflexive narrative account. *Management in Education*, 2017, vol. 31 (4), pp. 153–158. DOI: <https://doi.org/10.1177/0892020617734819>
32. Vergauwe J., Wille B., Hofmans J., Kaiser R. B., Fruyt De F. The double-edged sword of leader charisma: Understanding the curvilinear relationship between charismatic personality and leader effectiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2018, vol. 114, no. 1, pp. 110–130. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000147>
33. Virtaharju J. J., Liiri T. P. The supervisors who became leaders: Leadership emergence via changing organizational practices. *Leadership*, 2017, online first. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715017736004>
34. Xing Y., Liu Y. Linking leaders' identity work and human resource management involvement: the case of sociocultural integration in Chinese mergers and acquisitions. *International Journal of Human Resource Management*, 2016, vol. 27 (20), pp. 2550–2577. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1031156>
35. Yeager K. L., Callahan J. L. Learning to lead: Foundations of emerging leader identity development. *Advances in Developing Human Resources*, 2016, vol. 18 (3), pp. 286–300. DOI: <https://doi.org/10.1177/1523422316645510>
36. Young M. D., Winn K. M., Reedy M. A. The every student succeeds act: strengthening the focus on educational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 2017, vol. 53 (5), pp. 705–726. DOI: <https://doi.org/10.1177/0013161X17735871>
37. Zheng W., Muir D. Embracing leadership: a multi-faceted model of leader identity development. *Leadership and Organization Development Journal*, 2015, vol. 36 (6), pp. 630–656. DOI: <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2013-0138>
38. Andreeva G. M. Towards the problem of identity crisis amid the social transformations. *Psikhologicheskie Issledovaniya*, 2011, no. 6, p. 1. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17261097>
39. Anisimov N. D., Budarin P. Y., Kasyanik Y. V. The evaluation of "team leadership" and "team collaboration" competencies among students. *Bulletin of the University (State University of Management)*, 2014, no. 20, pp. 165–170. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22933645>
40. Bepalov D. V. The problems of psychological study of leadership in small groups. *Bulletin of Practical Psychology of Education*, 2015, no. 3, pp. 24–32. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25014909>



41. Gaidar K. M. *The socio-psychological concept of the group subject*. Monograph. Voronezh, Voronezh State University Publ., 2013, 394 p. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21072699>
42. Gaidar K. M. Subjective concept of a small group: successive links with classical national theories of a small group, novelty and heuristic potential. *Scientific Notes: Online Academic Journal of Kursk State University*, 2014, no. 4, pp. 205–302. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22633761>
43. Kotliarov I. V. *Sociology of Leadership: Theoretical, Methodological and Axiological Aspects*. Monograph. Minsk, Belarusian science Publ., 2013, 481 p. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21558311>
44. Krushel'nitskaya O. B. Leadership study in school and students' groups. *Modern Social Psychology: Theoretical Approaches and Applied Research*, 2011, no. 3, pp. 60–73. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17432809>
45. Logvinov I. N. *Trends in leadership research in modern social psychology*. Monograph. Kursk, Kursk State University Publ., 2015, 169 p. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30762728>
46. Lukash S. N., Timchenko P. V. Pedagogical conditions of leadership qualities development among students. *Man and Education*, 2015, no. 2, pp. 104–108. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23833981>
47. Mokhov V. G., Shmakov B. V. Leadership in small groups. *Bulletin of Ural Federal University. Series Economics and Management*, 2014, no. 1, pp. 46–57. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21271506>
48. Pasovets Yu. M. Preferences of studying youth of the region within the frameworks of formation of its social mobility. *Labour and Social Relations Journal*, 2011, no. 10, pp. 52–59. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17264399>
49. Sidorenkov A. V., Trishkina N. S. Empirical grounds for the model of individuals' identity manifestation in small group. *Psychological Journal*, 2010, vol. 31, no. 5, pp. 17–29. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=15192491>
50. Sidorenkov A. V., Sidorenkova I. I., Ulyanova N. Y. *Social-psychological characteristics and effectiveness of small groups in the organization*. Monograph. Rostov-on-Don, Mini Taipei Publ., 2014, 248 p. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22847965>
51. Chernyshev A. S., Sarychev S. V. Parametric theory of collective: history of creation and development trends. *Scientific Notes: online Academic Journal of Kursk State University*, 2009, no. 3, pp. 101–112. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12875603>
52. Shabanov A. G. Social activity of youth as a sociopedagogical phenomenon. *Siberian Pedagogical Journal*, 2010, no. 2, pp. 384–393. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18040806>
53. Shchetinina D. P., Zinchenko S. S. Forming «leadership» competency in institutes of higher education. *Russian Psychological Journal*, 2016, vol. 13, no. 4, pp. 269–283. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28358465>

Submitted: 26 January 2018

Accepted: 09 March 2018

Published: 30 April 2018



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. (CC BY 4.0).