

Современное восприятие лидера: результаты исследования



Рожок А.В.
Кандидат
психологических наук,
Директор центра
оценки руководителей и
управленческих команд,
ФОиР ВШГУ РАНХиГС

e-mail: kahn88@mail.ru



Воробьева О.А.
Директор программы,
Центр оценки
руководителей и
управленческих команд,
ФОиР ВШГУ РАНХиГС

e-mail: olga_mailpost@
mail.ru



Комкова В.А.
Магистр, факультет
рыночных технологий,
цифровая трансформация
в бизнесе, ВШГУ РАНХиГС

e-mail: slavakomkova@
yandex.ru

Аннотация

Приводятся результаты исследования восприятия студентами образа лидера, выводы и рекомендации, сделанные на основе полученных результатов. Характеризуются данные, как современные российские студенты относятся к лидерству, что вкладывают в это понятие и какими качествами наделяют современного лидера.

Ключевые слова

• лидер • лидерство • лидерские качества • восприятие •

На базе факультета оценки и развития управленческих кадров с целью изучения восприятия лидерства в молодежной среде проведено исследование, в рамках которого также анализировалось, как современные российские студенты относятся к лидерству, что вкладывают в это понятие и какими качествами наделяют современного лидера.

Предварительно эмпирическому исследованию был проведен теоретический анализ проблемы, в частности, изучены: подход к интерпретации лидерства Блейка-Моутона [1, С. 121], ситуационная теория лидерства Херси-Бланшара [3, С. 18], теория обстоятельств Фидлера [5], теория трансакционного лидерства [6], концепция трансформационного лидерства [7], имплицитные теории лидерства [6] и архетипический подход М. Кетс де Вриеса [4]. С целью погружения участников в контекст тематики для них осуществлен обзор подходов к лидерству, в том числе и авторского [2; 5].

В основу анализа данных была взята классификация М. Кетс де Вриеса, в которой выделяется восемь ключевых архетипов лидера [4]:


- Стратег – действующий в кризисные периоды. Рассматривает картину целиком в отдаленной перспективе.
- Катализатор перемен – действующий в ситуации интеграции разрозненных организаций или подразделений. Является проводником изменений.
- Посредник – легко адаптируется, всегда готов к новым вызовам. Отличается проактивностью в деятельности.
- Строитель – создает программы развития новых продуктов и услуг. Отличается стремлением к независимости и самостоятельности в принятии решений.
- Инноватор – характеризуется изобретательностью, постоянно находится в поиске новых идей и проектов. Любопытен, открыт новому опыту.
- Наладчик – стремится стабилизировать, систематизировать процессы. Умеет грамотно устанавливать границы и придавать системе структуру. Имеет практический взгляд на задачи.
- Коуч – ориентирован на решение проблем других, хорошо чувствует эмоциональное состояние окружающих.
- Коммуникатор – выступает в роли вдохновителя, грамотно выстраивает эффективные коммуникации, хороший переговорщик.

Общая выборка респондентов составила 114 человек. Частотный анализ показал следующее соотношение: 40 респондентов (35%) – мужчин и 74 респондентов (65%) – женщины. Возраст участников составил от 18 до 25 лет, две наиболее представленные группы – 19 лет (21%) и 23 года (32%). Формат опроса – онлайн посредством сервиса «Google Формы». При обобщении и анализе эмпирических материалов были использованы методы статистической обработки данных с применением статистического пакета Statistica (описательные методы). Все опрошенные являются студентами университетов/закончили обучение по программам бакалавриата/магистратуры не ранее 2020 года. Также выявлялся факт наличия или отсутствия работы на момент прохождения опроса. 69,3% опрошенных на момент участия были трудоустроены, 30,7% – нет.

Перед прохождением опроса участникам были предложены материалы, в которых содержалось описание каждого архетипа. В первой части опроса студентам нужно было указать, какой из архетипов они встречали в своей практике чаще всего. Наиболее часто встречающимся архетипом студенты обозначили архетип «Наладчика» (руководство как достижение эффективности) – этот вариант ответа набрал 24,6% голосов от общего числа респондентов. По двум архетипам – «Коммуникатор» (руководство как режиссура и делегирование) и «Коуч» (руководство как развитие сотрудников) – процентное соотношение было одинаковым – 18,4%. Третье место по частоте выбора занял вариант ответа «Инноватор» (руководство как порождение идей) – 14,9%. Остальные архетипы набрали менее 10% ответов.

Во второй части опроса респондентам было необходимо выбрать наилучший, по их мнению, архетип лидера. Здесь наибольший процент также набрал вариант ответа «Наладчик» – 21,1%. На втором месте по частоте выборов оказался вариант «Стратег» – его выбрали 20,2% опрошенных. Одинаковый процент набрали два архетипа – «Коммуникатор» и «Инноватор» – 14,9%, чуть меньше «Коуч» – 14,0%.

По полученным данным оказалось, что архетип «Наладчик» в равной степени является как наиболее встречающимся, так и наиболее предпочтительным с точки зрения студентов. Интересным является



выявленный факт того, что архетип «Стратег» является наименее встречающимся, но при этом одним из наиболее желаемых. Можно предположить, что современные студенты хотели бы видеть в лице лидера человека, задающего ясную траекторию движения и развития, нежели, например, коммуникатора. Возможно, это связано с наличием состояния неопределенности, которое сопровождает учебный процесс и задается общей нестабильной обстановкой. В связи с этим возникает закономерная необходимость развития в потенциальных руководителях практик качеств стратега, способного направить деятельность студента в продуктивное русло.

В третьей части опроса студентам было предложено ответить на вопрос, считают ли они себя лидерами, и какие лидерские качества они бы хотели у себя развить. Вопрос о развитии лидерских качеств был опциональным и требовал развернутого ответа.

Согласно результатам:

1. 64,9% опрошенных студентов считают себя лидерами.
2. Из 81 ответа, в 31 случае указывалось умение «убеждать других людей» и «коммуникативные навыки», 22 респондента хотели бы развить «уверенность в себе», а 13 хотели бы быть более «ответственными», 5 – обладать «стратегическим мышлением».

Таким образом, можно предположить, что названные характеристики – коммуникативная компетентность, уверенность в себе, готовность брать ответственность, а также стратегическое видение – ассоциируются у студентов с первостепенными качествами, которые отличают лидера от «не лидера». Результаты исследования могут быть полезны в работе по оценке управленческих кадров, а также в разработке образовательных программ в области управления в целях повышения его качества.

Список использованной литературы:

1. Глухов В. В. Менеджмент. Учебник для вузов. 3-е издание. Питер, 2010. 608 с.
2. Диагностика и профессиональное развитие управленческих кадров государственной службы: методология и технологии: коллективная монография / [Ю. К. Баркова и др.]; под общ. науч. ред. Ю. В. Синягина. Москва: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2021. 354 с. ISBN 978-5-85006-365-8
3. Кен Бланшар. Дар лидера. Как научиться влиять на людей. Минск: Попурри, 2015. 192 с.
4. Маефред Кетс де Вриес. Восемь архетипов лидера. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p13335/> (дата обращения 04.04.2022)
5. Рожок А.В., Воробьева О.А. Руководитель и лидер: сходства и различия понятий, личностные характеристики // Личность: Ресурсы и Потенциал. 2021. № 3 (11). С. 12-16.
6. Савинова С.Ю. Лидерство в бизнесе: учебник и практикум для академического бакалавриата. URL: https://studme.org/343507/menedzhment/situatsionnaya_teoriya_fidlera#562 (дата обращения 05.04.2022)
7. Mary Kay Copeland. The emerging significance of values based leadership: a literature review. URL: <https://studylib.net/doc/8227464/the-emerging-significance-of-values-based> (дата обращения 05.04.2022)

Modern perception of a leader: research results

Rozhok A.V.

Cand. Sc. Psychology, Director of the Scientific-Educational Center of Assessment of Executives and Management Teams, the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources, GSPM RANEPA

E-mail: kahn88@mail.ru

Vorobyeva O.A.

Program Director of the Scientific-Educational Center of Assessment of Executives And Management Teams, the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Recourses, GSPM RANEPA

E-mail: olga_mailpost@mail.ru

Komkova V.A.

Master of Faculty of Market Technologies, Digital transformation in business GSPM RANEPA

E-mail: slavakomkova@yandex.ru

Abstract

The results of the study of students' perception of the image of a leader, conclusions and recommendations made based on the results obtained are presented. The data are characterized by how modern Russian students relate to leadership, what they put into this concept and what qualities they give a modern leader.

Key words

• leader • leadership • leadership qualities • perception •

References

1. Glukhov V.V. Management. Textbook for universities. 3rd edition. St. Petersburg, 2010. 608 p.
2. Diagnostics and professional development of public service management personnel: methodology and technologies: a collective monograph / [Yu. K. Barkova et al.]; under total. scientific ed. by Yu. V. Sinyagin.

Moscow: Publishing House «Delo» RANEPa, 2021. 354 p. ISBN number 978-5-85006-365-8

3. Ken Blanchard. The gift of leadership. How to learn to influence people. Minsk: Potpourri, 2015. 192 p.

4. Maefred Kets de Vries. Eight archetypes of a leader. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p13335/> (accessed: 04.04.2022)

5. Rozhok A.V., Vorobyova O.A. Leader and leader: similarities and differences of concepts, personal characteristics // Personality: Resources and Potential. 2021. N 3 (11). P. 12-16.

6. Savinova S.Yu. Leadership in business: textbook and workshop for academic bachelor's degree. URL: https://studme.org/343507/menedzhment/situatsionnaya_teoriya_fidlera#562 (accessed: 05.04.2022)

7. Mary Kay Copeland. The growing importance of values-based leadership: a literature review. URL: <https://studylib.net/doc/8227464/the-emerging-significance-of-values-based> (accessed: 05.04.2022)

