

Джуламанова Г. С.¹, Ежова Т. В.²¹ Высшая школа бизнеса «Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики» (Москва, Россия)

E-mail: gdzhulamanova@hse.ru

² Оренбургский государственный педагогический университет (Оренбург, Россия)

E-mail: ortatmin@mail.ru

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И ОБНОВЛЕННЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ ВУЗА

Современное общество переживает эпоху серьёзной трансформации, обусловленной глобальными изменениями в политике, экономике, культуре, системе социальных связей, что обусловило и появление новых требований к системе высшего образования, перевода его в режим инновационного развития. Одно из ключевых мест в решении новых задач занимает разработка проблемы развития лидерского потенциала студенческой молодежи. Востребованы социально зрелые выпускники вуза, способные к стратегическому планированию, выбору оптимальных тактик реализации намеченной стратегии, готовые в будущем взять на себя ответственность за принимаемые стратегические решения, возможные риски и неудачи, выстроить оптимальное соотношение личных целей и ценностей с общественными. Государственный заказ на подготовку таких специалистов находит отражение в целом ряде нормативно-правовых документов: в Национальном проекте «Наука и университеты», Федеральном проекте «Университеты для поколения лидеров», Программе стратегического академического лидерства «Приоритет-2030». В контексте нашего исследования лидерский потенциал студента вуза трактуется как совокупность ресурсов и возможностей личности, базирующаяся на задатках, способностях, чертах характера, мотивации, ценностно-целевых установках, обеспечивающая субъекту возможность занять лидерское положение в группе и применить свои лидерские способности в индивидуальной и групповой деятельности. Эти ресурсы и возможности могут быть раскрыты и развиты в процессе профессионального и личностного становления студента. Одним из наиболее важных аспектов исследуемой проблемы является изучение механизма перехода лидерского потенциала в актуальное лидерство. В основе данного механизма лежит процесс вовлечения студентов в организаторскую деятельность, личностно-ориентированное взаимодействие для проявления инициативы и ролевого лидерства, формирования установок на активную жизненную позицию и освоения лидерской модели поведения с позиции приоритетности общественно-значимых целей и ценностей, предложения нестандартных идей и умения вести окружающих за собой.

Ключевые слова: лидерский потенциал, лидерство, развитие лидерского потенциала студентов, контент-анализ, лидерские качества, задатки, способности, черты характера.

Dzhulamanova G. S.¹, Ezhova T. V.²¹Higher School of Business, National Research University «Higher School of Economics» (Moscow, Russia)

E-mail: gdzhulamanova@hse.ru

²Orenburg State Pedagogical University (Orenburg, Russia)

E-mail: ortatmin@mail.ru

MEANINGFUL CHARACTERISTICS AND UPDATED PRIORITIES OF UNIVERSITY STUDENTS LEADERSHIP POTENTIAL

Modern society is going through an era of serious transformation, caused by global changes in politics, economics, culture, and the system of social connections, which has led to the emergence of new requirements for the higher education system, transferring it to the mode of innovative development. One of the key places in solving new problems is occupied by the development of the problem of developing the leadership potential of student youth. Socially mature university graduates are in demand, capable of strategic planning, choosing optimal tactics for implementing the intended strategy, ready in the future to take responsibility for strategic decisions made, possible risks and failures, and build an optimal relationship between personal goals and values and public ones. The state order for the training of such specialists is reflected in a number of regulatory documents: the National Project "Science and Universities", the Federal Project "Universities for a Generation of Leaders", the Strategic Academic Leadership Program "Priority-2030". In the context of this study, the leadership potential of a university student is interpreted as a set of resources and capabilities of an individual, based on inclinations, abilities, character traits, motivation, value-goals, providing the subject with the opportunity to take a leadership position in a group and apply his leadership abilities in individual and group activities. These resources and opportunities can be revealed and developed in the process of professional and personal development of the student. One of the most important aspects of the problem under study is the study of the mechanism of transition of leadership potential into actual leadership. This mechanism is based on the process of involving students in organizational activities, person-oriented interaction for the manifestation of initiative and role leadership, the formation of attitudes towards an active life position and the development of a leadership model of behavior from the position of prioritizing socially significant goals and values, proposing non-standard ideas and the ability to lead others.

Key words: leadership potential, leadership, development of students' leadership potential, content analysis, leadership qualities, inclinations, abilities, character traits.

Исследование различных аспектов лидерства (развитие лидерского потенциала личности, формирование лидерских качеств, изучение факторов, влияющих на переход лидерского потенциала в актуальное лидерство, изменения во всех сферах производства и общественной жизни, массовая цифровизация и переход значительной части интеракций в смешанный формат (онлайн и офлайн) и пр.) поставили во главу угла вопрос о необходимости подготовки в стенах вуза современного специалиста, соответствующего новым глобальным вызовам и изменяющимся потребностям рынка труда. Востребованы социально зрелые выпускники вуза, способные к стратегическому планированию, выбору оптимальных тактик реализации намеченной стратегии, поскольку в эпоху современных вызовов необходимо уже в период обучения в вузе готовить лидеров, которые в будущем возьмут на себя ответственность за принимаемые стратегические решения, возможные риски и неудачи, будут готовы к конструктивному взаимодействию с членами своей команды и сумеют найти оптимальное соотношение личных целей и ценностей с общественными.

Государственный заказ на разработку таких антропопрактик как развитие лидерского потенциала личности, сопровождение карьерного развития молодых специалистов, актуален практически в любой сфере производства, государственного управления, в различных бизнес-структурах. Это находит отражение в Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях

развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», в Национальном проекте «Наука и университеты», в Распоряжении Правительства Российской Федерации «Стратегия пространственного развития», в Федеральном проекте «Университеты для поколения лидеров», в Программе стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», где в качестве национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации четко указаны: обеспечение глобальной конкурентоспособности российской науки и образования; создание и распространение новых интеллектуальных и образовательных продуктов и технологий, обеспечивающих рост и устойчивость России в постоянно меняющем-

ся мире; создание пространства и условий для реализации и развития лидерского потенциала представителей молодого поколения.

Перечисленные стратегические цели, а также пути их реализации более детально изложены в нормативных требованиях большинства федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования, а также в профессиональных стандартах, где перед вузами четко ставится задача подготовки конкурентоспособных специалистов, отличающихся новым стилем мышления, склонностью к инновациям, видением перспективы, готовностью к разумному и взвешенному риску при принятии стратегически важных решений, берущих на себя ответственность за результаты не только собственного труда, но и труда всей команды единомышленников. Именно из числа таких специалистов и появляются лидеры, которые ведут за собой коллектив, демонстрируя лидерские способности в самых разных проявлениях: в умении влиять на людей, мотивировать их к совместной деятельности, снимать межличностное напряжение, в объективной самооценке личностных ресурсов и лидерских компетенций, в расширении палитры стилей лидерства и способности их адаптации к определенному контексту.

Тематика работ по проблеме лидерства широко представлена в научных исследованиях различных направлений (в области экономики, менеджмента, социальной философии, юриспруденции), а в последнее десятилетие — в научных трудах по психологии и педагогике, что является неоспоримым доказательством эволюции концепций лидерства в педагогике и легитимности педагогического статуса разрабатываемой проблемы развития лидерского потенциала личности. Феномен неослабевающего внимания к этой теме можно объяснить тем обстоятельством, что развитие лидерского потенциала студенческой молодежи и дальнейшее проявление конструктивного лидерства является важнейшим фактором успеха любой организации или группы.

Основной целью данного исследования является анализ основных подходов к определению лидерского потенциала личности. Для проведения контент-анализа базового понятия нам необходимо выбрать конкретные основания для

типологии авторских дефиниций. В ходе проведенного анализа научного фонда по проблеме исследования, нами было установлено, что большинство ученых называют в качестве таких оснований две стороны: это сами качества, заложенные в личностной структуре человека и связанные с его лидерскими способностями (здатки, способности, черты характера) и возможность, шанс проявить свои лидерские компетенции и навыки в определенной группе.

Представители первого направления (Е. Л. Гуничева, О. С. Ефимчук, Д. А. Кузнецов, И. А. Кулькова, Т. В. Медведева, А. Менегетти, М. И. Рожков, М. М. Чемерс и др.) при трактовке лидерского потенциала выносят на первый план качества личности, ее определенные характеристики (здатки, способности, черты характера, мотивацию), позволяющие индивиду самореализоваться как лидеру [2], [5], [11]–[13], [15], [16].

Представители второго направления (Ю. В. Бажданова, Ю. А. Давыдова, О. Е. Голикова, О. В. Евтихов, Е. В. Каргаполова, Т. В. Буш и др.) выносят на первый план не качества личности или ее определенные характеристики, а возможность проявить свои лидерские компетенции и навыки в определенной группе [1], [3], [6], [12], [17], [18]. Приведем примеры таких дефиниций (табл. 1).

В контексте нашего исследования интересным представляется определение понятия «лидерский потенциал», данное В. В. Комаровым, согласно которому «лидерский потенциал — это напряжение, вызванное противоречиями между актуальными ресурсами личности, связанными со способностями к управлению людьми, психологическими особенностями и компетенциями, позволяющими успешно реализовать роли и функции лидера в группе, и возможностями использования этих ресурсов, обусловленными подходящей для проявления лидерства ситуацией, благорасположением основной части группы, мотивационными, ценностными и целевыми устремлениями личности потенциального лидера» [8, с. 13].

Проведя контент-анализа базового понятия нашего исследования, дадим свое авторское определение: лидерский потенциал студента вуза — это совокупность ресурсов и возможностей личности, базирующаяся на задатках,

способностях, чертах характера, мотивации, ценностно-целевых установках, обеспечивающая субъекту возможность занять лидерское положение в группе и применить свои лидерские способности в индивидуальной и групповой деятельности. Эти ресурсы и возможности могут быть раскрыты и развиты в процессе профессионального и личностного становления студента.

Основная идея нашего исследования заключается в том, что развитие лидерского потенциала студентов вуза рассматривается как процесс их вовлечения в организаторскую деятельность, личностно-ориентированное взаимодействие для проявления инициативы и ролевого лидерства, формирования установок на активную жизненную позицию и освоения лидерской модели поведения с позиции приоритетности общественно-значимых целей и ценностей, предложения нестандартных идей и умения вести окружающих за собой.

Одним из наиболее значимых факторов эффективной реализации изучаемого процесса является педагогическое сопровождение студентов в развитии их лидерского потенциала, что обеспечивает своевременное и методологически обоснованное варьирование средств, методов, технологий, педагогических условий данного процесса в зависимости от цели и задач формирования внутренних ресурсов молодых людей, их мотивационно-ценностной сферы и способности к постоянному самосовершенствованию и самореализации в разнообразных сферах общественной практики.

Детерминированность развития лидерского потенциала студентов исследователи (В. В. Комаров, Р. И. Котрухова, Р. Л. Кричевский, Д. А. Кузнецов, М. И. Рожков) рассматривают в трех аспектах:

– в процессе всего периода обучения в вузе идет формулирование четких ценностно-целевых установок и мотивации к проявлению лидерства;

– на различных этапах профессиональной подготовки и личностного становления происходит развитие заложенных лидерских способностей, задатков и качеств личности;

– в ходе учебно-профессиональной и квази-профессиональной деятельности (в терминологии А. А. Вербицкого) происходит получение опережающего опыта профессионального ста-

новления, формирование лидерских компетенций и навыков [8]–[11], [15].

На разных этапах образовательной и профессиональной траектории удельный вес и значимость этих аспектов меняется. На начальном этапе обучения преобладают мотивация, формулирование четких ценностно-целевых установок, формирование ряда личностных качеств (самоуправляемость, надёжность, настойчивость, самостоятельность, конкурентоспособ-

ность, целеустремленность, амбициозность, высокий интеллект, гибкость ума, стратегическое мышление, аналитические способности, коммуникабельность, эмпатия, способность адаптироваться к различным ситуациям, склонность к инновациям, умение принимать нестандартные решения, видение перспективы, эмоциональная устойчивость, стрессоустойчивость, рефлексия). Начиная с 3 курса, значительное внимание уделяется развитию профес-

Таблица 1 — Авторские дефиниции понятия «лидерский потенциал»

Сущность понятия	Авторское определение	Автор определения
Лидерский потенциал как интегральное качество личности	– Интегральное качество личности, обеспечивающее эффективность совместной деятельности с использованием личностного и делового ресурса. – Особое качество, которое обеспечивает и определяет эффективность осуществления деятельности личности в конкретных объективных условиях, с целью завоевать авторитет у подчиненных через свой личностный и деловой ресурсы. – Системное, интегративное личностное образование, включающее интеллектуальные, мотивационные, эмоционально-волевые, ценностные черты, личностные способности, внутренние потребности, а также умения, навыки и компетенции, которые, в свою очередь, способствуют формированию соответствующего поведения и продуктивности жизнедеятельности.	А. Менегетти О. С. Ефимчук Е. Л. Гуничева
Лидерский потенциал как совокупность индивидуальных качеств, черт характера, задатков и способностей личности	– Совокупность качеств, необходимых в профессиональной среде, которые позволяют руководителю выполнять главенствующую роль в группе, мотивировать сотрудников и увлекать их за собой, ведя к общей цели и научном уровнях. – Совокупность задатков и способностей личности (коммуникативных, организаторских, интеллектуальных, креативных), проявляющихся в ситуациях взаимодействия и позволяющих индивиду самореализоваться как лидеру. – Совокупность способностей, навыков и характеристик, которые позволяют человеку эффективно руководить другими и достигать поставленных целей, проявляя лидерские качества и потенциал для роста при реализации управленческих ролей.	Т. В. Медведева М. И. Рожков А. К. Борошова
Лидерский потенциал как возможность проявить свои лидерские качества в группе	– Лидерский потенциал — это возможность индивиду занять место лидера в группе и применить свои лидерские способности в процессе управления. – Лидерский потенциал — это возможность влиять на работников, добиваясь реализации целей на основе формирования организационных отношений. – Лидерский потенциал — это совокупность ресурсов и возможностей личности, позволяющая ей занять лидерское положение в малой группе и/или по результатам индивидуальной деятельности.	О. В. Евтихов О. Е. Голикова Е. В. Каргаполова Ю. В. Бажданова Ю. А. Давыдова

сиональных компетенций и «гибких» навыков (коммуникативных навыков *soft skills*), в это же время следует формировать универсальные транспрофессиональные умения и навыки, которые дают обучающимся опережающий опыт профессиональной деятельности. Будет разным и удельный вес названных конструктов.

Любой педагогический процесс следует рассматривать в контексте тех вызовов, тенденций и перспектив, которые учитывают современные реалии и указывают на вектор будущих преобразований и трансформаций. Обновленные приоритеты содержания самого конструкта «лидерский потенциал» детерминированы необходимостью постановки и поиска ответов на ключевые вопросы:

Какой лидерский потенциал следует развивать: отдельных лидеров (модель «единичного лидерства») или более широкого круга потенциальных лидеров (модель «распределенного лидерства»)?

Должно ли развитие лидерского потенциала основываться на стандартах или осуществляться по индивидуальному образовательному маршруту, поскольку это процесс уникальный?

Какие практики развития лидерского потенциала следует разрабатывать и внедрять: стандартизированные или персонализированные?

Нужна ли многомерная и долгосрочная оценка лидерского потенциала и лидерства в целом (самооценка + внешняя оценка (эксперта, наставника) + коллективная оценка)? Необходима ли выработка единых критериев этой оценки?

Лишь получив ответы на эти вопросы, можно будет говорить о стратегическом планировании развития лидерства в целом и лидерского потенциала отдельного индивида в частности. Хотя следует признать, что развитие лидерства в любом случае выходит за рамки развития и становления отдельных личностей, поскольку этот процесс тесно связан с удовлетворением национальных и общественных потребностей. Социальная значимость создания резерва лидеров лежит в зоне национальной ответственности любого общества — обеспечить достаточный приток лидеров для удовлетворения предполагаемой востребованности и спроса. Как отмечает Т. Буш, «планирование преемственности считается необходимым для обеспечения на-

личия и притока высококвалифицированных кандидатов на руководящие должности и для руководящих команд» [18, с. 114]. И первым шагом на пути решения этой важной задачи является создание условий для развития лидерского потенциала студентов вуза, из числа которых и будет формироваться резерв лидеров всех уровней (от отдельной группы или организации до органов управления регионального и федерального значения). Но для успешного решения этой задачи необходима «институциональная поддержка», реализуемая на всех ступенях становления студента как лидера и обеспечивающая «создание особой организационной культуры, где культивируется стремление к развитию, поддерживаются инновации, наставничество и обмен опытом, где создана эффективная система управления на основе стратегического планирования» [8, с. 16].

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать следующий вывод: цель развития лидерского потенциала студентов носит, как и цель образования в целом, трехкомпонентный характер: в профессиональной области — формирование всех изложенных в ФГОС ВО и в профессиональных стандартах универсальных компетенций, в общественной жизни — реализация лидерского потенциала, позволяющая успешно выполнять роли и функции лидера в отдельной группе и в более широком контексте в обществе, в личностной сфере — становление лидера, осуществившего переход лидерского потенциала в актуальное лидерство. Говоря о трехкомпонентном характере развития лидерского потенциала студентов, следует отметить, что общая цель изучаемого процесса заключается в создании условий для становления лидера во всем многообразии его психофизических, социальных и личностных характеристик, т. е. мы говорим о целевой установке на индивидуальное развитие, личностное становление и позитивную самореализацию субъектов в общественной и профессиональной жизни [4, с. 139]. Соответственно, можно говорить и о трехкомпонентном результате: общество, выступая корпоративным заказчиком и потенциальным потребителем, получает профессионально компетентного социализированного члена, при этом происходит осознание личностью собственных ресурсов и возможностей

в мобилизации усилий группы на выполнение стратегических задач, в конструктивном управлении групповым потенциалом, важна также

рефлексия лидера относительно способности в дальнейшем успешно справляться с лидерством иного масштаба.

17.07.2026

Список литературы:

- Голикова, О. Е. Роль и значение лидерского потенциала в управлении организацией / О. Е. Голикова // Вестник Национального Института Бизнеса. — 2018. — № 35. — С. 18–21.
- Гуничева, Е. Л. Формирование лидерского потенциала студенческого актива / Е. Л. Гуничева // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. — 2007. — № 53. — Т. 22. — С. 294–299.
- Евтихов, О. В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития: монография / О. В. Евтихов // Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. — 288 с.
- Ежова, Т. В. Актуализация личностных смыслов содержания профессионального образования / Т. В. Ежова // Проблемы современного педагогического образования. Серия: Педагогика и психология. — 2018. — Выпуск 60, ч.2. — С. 138–141.
- Ефимчук, О. С. Лидерский потенциал как особое качество современного специалиста / О. С. Ефимчук // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. — 2012. — № 1 (45). — С. 349–353.
- Каргаполова, Е. В. Лидерский потенциал спортсменов индивидуальных видов спорта / Е. В. Каргаполова, Ю. В. Бажданова, О. П. Кокоулина, Ю. А. Давыдова // Перспективы науки и образования. — 2022. — № 3 (57). — С. 507–522.
- Кернберг, О. Конфликт, лидерство, идеология в группах и организациях / О. Кернберг // М.: Независимая фирма «Класс», 2018. — 424 с.
- Комаров, В. В. Лидерский потенциал личности: состояние и перспективы исследований / В. В. Комаров // Личность: ресурсы и потенциал. — 2025. — №1 (25). — С. 9–24.
- Котрухова, Р. И. Эффективное лидерство и развитие лидерского потенциала современной молодежи / Р. И. Котрухова // Вестник Челябинского государственного университета. — 2009. — № 14 (152). — С. 54–58.
- Кричевский, Р. Л. Психология лидерства: Учебное пособие / Р. Л. Кричевский // М.: Статут, 2007. — 542 с.
- Кузнецов, Д. А. Факторы и методы развития лидерского потенциала перспективных руководителей / Д. А. Кузнецов // Human Progress. — 2016. — Т. 2. — № 9. — С. 2–14.
- Мейер, Р. Виртуозное лидерство: как создать собственный репертуар лидерских стилей / Р. Мейер, Р. Майерс. — М.: Издательский дом «Дело», 2019. — 392 с.
- Менегетти, А. Психология лидера / А. Менегетти ; Перевод с итальянского ННБФ «Онтопсихология». — Изд. 4-е, дополненное. — М.: ННБФ «Онтопсихология». — 2022. — 352 с.
- Нортхаус, П. Г. Лидерство. Теория и практика: профессиональный подход к управлению компаниями и людьми. Пер. с англ. / П. Г. Нортхаус. — М.: Эксмо, 2023. — 496 с.
- Рожков, М. И. Педагогическое сопровождение реализации лидерского потенциала детей как целевая функция взаимодействия детских организации и дополнительного образования / М. И. Рожков // Вестник Кыргызского государственного университета имени И. Арабаева. — 2022. — № 2. — С. 159–163.
- Чемерс, М. М. Эффективность лидерства: функциональная, конструктивистская и эмпирическая концепции / М. М. Чемерс // Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях; под ред. Д. А. Книппенберга, М. А. Хогга. Пер. с англ. — Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр». — 2012. — С. 17–37.
- Шапалова, Е. В. Роль лидера как носителя власти и авторитета в группе/команде: психоаналитический взгляд / Е. В. Шапалова, А. В. Байзарова // Журнал клинического и прикладного психоанализа, 2021. — Т. II. — № 3. — С. 103–123.
- Bush, T. Leadership and management development in education / T. Bush // “Educational Leadership for Social Justice” Series. — Los Angeles • London • New Delhi • Singapore. — SAGE Publications. — 2008. — 184 p.

References:

- Golikova O. E. (2018) The Role and Importance of Leadership Potential in Organization Management. *Bulletin of the National Institute of Business*, 2018, No. 35, Pp. 18–21.
- Gunicheva E. L. (2007) Formation of Leadership Potential of Student Body. *Bulletin of the A.I. Herzen State Pedagogical Univ.*, No. 53, V. 22, Pp. 294–299.
- Evtikhov O. V. (2011) *Leadership Potential of a Manager: Specifics, Content, and Development Possibilities*: Monograph. Krasnoyarsk: Siberian Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 288 p.
- Ezhova T. V. (2018) Actualization of Personal Meanings of the Content of Professional Education. *Problems of modern pedagogical education. Series: Pedagogy and Psychology*, Issue 60, part 2, pp. 138–141.
- Efimchuk O. S. (2012) Leadership potential as a special quality of a modern specialist. *Scientific notes of Oryol State University. Series: Humanitarian and social sciences*, No. 1 (45), pp. 349–353.
- Kargapolova E. V., Kokoulina O. P. and Davydova Yu. A. (2022) Leadership potential of individual sports athletes. *Prospects of science and education*, No. 3 (57), pp. 507–522.
- Kernberg O. (2018) *Conflict, leadership, ideology in groups and organizations*. M.: Independent firm “Class”, 424 p.
- Komarov V. V. (2025) Leadership potential of the individual: state and prospects of research. *Personality: resources and potential*, No. 1 (25), Pp. 9–24.
- Kotrukova R. I. (2009) Effective leadership and development of leadership potential of modern youth. *Bulletin of Chelyabinsk State University*, No. 14 (152), Pp. 54–58.
- Krichevsky R. L. (2007) *Psychology of Leadership: A Textbook*. Moscow: Statut, 542 p.
- Kuznetsov D. A. (2016) Factors and Methods of Developing the Leadership Potential of Promising Managers. *Human Progress*, Vol. 2, No. 9, Pp. 2–14.
- Meyer R. and Myers R. (2019) *Virtuoso Leadership: How to Create Your Own Repertoire of Leadership Styles*. Moscow: Publishing House “Delo”, 392 p.
- Meneghetti A. (2022) *Psychology of a Leader*. Translation from Italian by NNBF “Ontopsychology”. Publ. 4th, supplemented. M: NNBF “Ontopsychology”, 352 p.

14. Northouse P. G. (2023) *Leadership. Theory and Practice: A Professional Approach to Managing Companies and People*. Translated from English. Moscow: Eksmo, 496 p.
15. Rozhkov M. I. (2022) Pedagogical Support for the Realization of Children's Leadership Potential as a Target Function of Interaction between Children's Organizations and Supplementary Education. *Bulletin of the Kyrgyz State University named after I. Arabaev*, No. 2, Pp. 159–163.
16. Chemeres M. M. (2012) Leadership Effectiveness: Functional, Constructivist, and Empirical Concepts. *Leadership and Power. Identity Processes in Groups and Organizations*; edited by D.A. Knippenberg, M.A. Hogg. Translated from English. Kharkiv: Humanitarian Center Publishing House, Pp. 17–37.
17. Shapovalova E. V. and Bayzarova A. V. (2021) The Role of a Leader as a Bearer of Power and Authority in a Group/Team: A Psychoanalytic View. *Journal of Clinical and Applied Psychoanalysis*, Vol. II, No. 3, Pp. 103–123.
18. Bush T. (2008) Leadership and management development in education. *“Educational Leadership for Social Justice” Series*. Los Angeles • London • New Delhi • Singapore. SAGE Publications, 184 p.

Сведения об авторах:

Джуламанова Гульнара Сагандыковна, специалист департамента стратегического
и международного менеджмента Высшей школы бизнеса
«Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
E-mail: gdzhulamanova@hse.ru

Ежова Татьяна Владимировна, профессор кафедры романо-германской филологии и методики преподавания
иностранного языка Оренбургского государственного педагогического университета,
доктор педагогических наук, доцент
E-mail: ortatmin@mail.ru
ORCID: 0000-0001-7985-3417