



Ю.Г. Быченко, М.В. Корчагин

ПОТЕНЦИАЛ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ: ПОНЯТИЕ И СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА

Проведен анализ теоретических подходов, рассматривающих потенциал лидерства в системе управленческих отношений. Обоснована необходимость применения социологического опроса в качестве основного методологического инструментария для определения внутриколлективных процессов проявления потенциала управленческого лидерства в воинских подразделениях. Доказывается, что для своевременного выявления и диагностирования формальных и неформальных управленческих лидеров, а также определения лидерского управленческого потенциала у членов воинского коллектива необходимо применение универсальных критериев, основанных на аттракции и репутации. При применении референтометрии было важно выделение доминирующей лидерской группы в коллективе, к которой тяготеет военнослужащий, определить систему преобладающих разделяемых управленческих норм, принципов, ценностей военнослужащих.

Проведен анализ данных полученных социологическим опросом, где респондентами выступили курсанты Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации, г. Саратов, 2023 г. Опрошено 305 курсантов, охват респондентов проведен на всех курсах обучения.

В результате анализа уточнена сущность потенциала управленческого лидерства военнослужащих как формы военного профессионального потенциала, который включает в себя не только военно-профессиональные знания, умения, навыки, но и способность влиять на людей, эффективно управлять ими, принимать решения в сложных ситуациях и быть примером для подражания подчиненных. Доказано, что потенциал управленческого лидерства как процесс представляет собой практику реализации лидерских способностей, где осуществляется их применение военнослужащими в повседневной профессиональной и бытовой деятельности. Процесс реализации потенциала управленческого лидерства способствует занятию военнослужащим более высокого карьерного положения, его продвижению по специфичной системе подчинения воинского коллектива.

Ключевые слова: *социологические технологии, управленческое лидерство, военная организация, социометрия, референтометрия, групповой рейтинг.*

Введение (обозначение проблемы). В современных сложных геополитических условиях, сложившихся в настоящее время вокруг России, подтверждается необходимость совершенствования и адаптации модели военного управления. Практики проведения специальных военных операций показали важность использования новых методов и подходов по идентификации культуры

© Быченко Ю.Г., Корчагин М.В., 2024

Быченко Юрий Григорьевич – д-р социол.наук, профессор кафедры гуманитарных и социальных наук ФГКВУ ВО «Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации», Саратов, e-mail: bychenkoug@gmail.com.

Корчагин Максим Владимирович – адъюнкт адъюнктуры очного и заочного обучения ФГКВУ ВО «Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации», Саратов, e-mail: korchaginmaksimVNG@yandex.ru.

управления и работы с неформальными управленческими лидерами в воинских коллективах. Сегодня необходимо развитие потенциала управленческого лидерства. Последний в новых условиях является универсальным фактором [1] разрешения противоречий, проблем и сложностей, таких как социальная неопределенность, появление дивергенции между управленческой деятельностью и ожидаемыми результатами.

Таким образом, для разрешения противоречий риска и неопределенности необходимо формирование потенциала управленческого лидерства военнослужащих, обеспечивающего динамику совершенствования и адаптацию воинских коллективов [2]. Важно скорректировать систему обучения военнослужащих, улучшить внутриколлективные отношения, повысить эффективность реализации лидерского управленческого потенциала руководителей и подчиненных.

Следовательно, в настоящее время требуется такая форма военной структуры, где главными факторами прогресса будут выступать потенциал управленческого лидерства военнослужащих и реализация совместного управленческого лидерства, как в звене руководителей, так и в звене подчиненных. Поэтому изучение процесса формирования потенциала управленческого лидерства военнослужащих имеет важное теоретическое и методологическое значение. Необходимо уточнение теоретических аспектов потенциала управленческого лидерства военнослужащих в сфере служебного и профессионального потенциалов военнослужащих, выделить актуальные современные особенности. Сегодня методологически важно определить критерии оценки эффективности методик [3], связанных с развитием потенциала управленческого лидерства военнослужащих в военной профессиональной среде. Изучение управленческой деятельности лидеров способствует установлению имеющихся функциональных противоречий и выработке предложений по их успешному разрешению.

Теоретические основы исследуемой проблемы. В современной научной литературе описывается множество различных концепций [4], объясняющих процессы и механизмы выявления неформальных лидеров, потенциала управленческого лидерства в воинских коллективах. Отметим наиболее важные направления данных концепций: междисциплинарные и военно-социологические.

Проведем краткий анализ идей данных теоретических школ.

Междисциплинарные концепции. Здесь представлены универсальные принципы и подходы исследования процессов развития и становления формального и неформального потенциалов управленческих лидеров в различных организациях [5]. В рамках данных концепций отмечается, что общее руководство, как и совместное лидерство, проявляется в ходе взаимодействия в обществе, а также в отдельных организациях. При этом важными факторами для становления лидерства являются: показатель высокого профессионализма и формирование способности влиять на других акторов с целью достижения общегрупповых и организационных целей.

Совместное руководство, как и общее управленческое лидерство, можно условно поделить на два блока: официальное, которое осуществляется легитимно назначенными руководителями, и неофициальное, выполняемое отдельными военнослужащими, формально не наделенными административными ресурсами. При данном подходе управленческое лидерство представляет собой двойственный процесс. В первом случае целью данного процесса является эффективное воздействие и влияние на участников коллектива, а во втором случае представляется системой достижения организационных целей и решения задач [6].

Одним из представителей данного подхода является зарубежный ученый П. Нортхаус [7], который в своих исследованиях подробно описывает содержание данного подхода, отмечая важность уточнения составных компонентов, которые определяют общее управленческое лидерство в формальных организациях. В рамках данного исследования обосновываются новые требования, предъявляемые к организациям с учетом сложности и специфичности внешних факторов и условий, окружающих их. Исследователи подтверждают необходимость в создании и использовании новых методов [8] и подходов по своевременной идентификации и работе с неформальными управленческими лидерами. Доказывается, что неформальное управленческое лидерство или неофициальное руководство необходимо изучать в качестве процесса, в котором формируется специфический потенциал управленческого взаимодействия. Создаются особые условия использования военно-профессионального потенциала в сфере военного управления, где преобладают принципы лидерского управленческого влияния и воздействия на других членов группы. Именно лидерский потенциал управления обеспечивает и помогает достижению общих и функциональных целей профессиональной группы.

Известный социолог и исследователь Р. Стогдилл подчеркивает, что социологические технологии являются необходимым инструментом для выявления и изучения потенциала управленческого лидерства [9]. Формирование последнего позволяет раскрыть потенциал и влияние тех, кто не обладает официальным статусом управленческого лидера, но способен оказывать значительное влияние на служебно-трудовой коллектив. В своих исследованиях он обосновывает актуальность и эффективность социологических технологий выявления потенциала неформального лидерства. Социологический опрос представляет собой наиболее эффективный инструмент для получения сведений о личностных характеристиках неформального управленческого лидера и личностном управленческом потенциале.

Кроме того, социологический опрос позволяет оценить профессионализм неформального управленческого лидера и его способность эффективно решать поставленные задачи и цели. Проведение социологического опроса является необходимым шагом для выявления и анализа субъективных характеристик неформального управленческого лидера, что позволяет более точно определить его роль, статус и влияние в профессиональной группе или организации.

Таким образом, изучение потенциала управленческого лидера в рамках междисциплинарных концепций и применение социологического опроса как метода исследования позволяют более глубоко понять сущность этого явления и определить его роль в обществе. Потенциал управленческого лидера сочетает в себе комплекс достижений формального и неформального лидерства в процессе реализации управления. Он характеризуется набором преобладающих требований по соблюдению управленческих норм, правил, принципов, организационной морали. Формирование потенциала управленческого лидера важно для развития эффективных стратегий управления и взаимодействия в различных сферах деятельности, где потенциал неформального лидерства может оказывать значительное влияние. Феномен формального и неформального управленческого лидерства необходимо рассматривать не как взаимоисключающую, а как взаимодополняющую конструкцию. Управление и лидерство существует одновременно и способно дополнять друг друга [10]. Например, формальный руководитель может полагаться на неформального управленческого лидера для поддержки и помощи в управлении группой, а неформальный лидер может обратиться к формальному руководителю за советом и поддержкой в принятии важных решений.

Формальное лидерство и неформальное управленческое лидерство – два различных типа руководства, которые могут существовать на разных уровнях организации. Формальное лидерство обычно связано с практиками формально назначенных руководителей, которые имеют официальные полномочия и ответственность за управление группой или организацией [11]. Они обладают властью и контролем над подчиненными и принимают ключевые решения, влияющие на работу и результаты организации.

В то же время неформальное управленческое лидерство возникает на уровне групп акторов, которые не обладают формальными полномочиями и функциями управления. Эти управленческие лидеры могут быть признаны своими коллегами за их знания, опыт, качества лидерства или просто за свою харизму и способность вдохновлять других [12]. Они могут оказывать значительное влияние на группу и ее работу, не имея официальной власти.

Метод социологического опроса является важной технологией в области анализа лидерства. Он позволяет не только собирать первичные эмпирические данные о неформальных лидерах, но и получать информацию о характере их профессиональной деятельности. Этот метод позволяет узнать о мотивах и целях деятельности управленческих лидеров, их влиянии на окружающих и общественное мнение. По сути, социологический опрос является неотъемлемой частью исследовательского процесса, который позволяет получить ценную информацию о потенциале управленческого лидерства, неформальных и формальных управленческих лидерах и степени их влияния на функционирование воинского коллектива.

В рамках военно-социологических концепций представляются подходы к рассмотрению потенциала управленческого лидера как набора лидерских управленческих знаний, умений, навыков, управленческих ценностей, норм, принципов [13]. В совокупности потенциал управленческого лидера проявляется на уровне модели формального и неформального руководства воинским коллективом. Здесь выявление неформальных лидеров рассматривается как важный процесс, который способствует, с одной стороны, формированию потенциала управленческого лидера, с другой – росту эффективности работы воинских коллективов [14]. Это происходит благодаря тому, что неформальные лидеры обладают определенными качествами, которые позволяют им оказывать существенное влияние на своих руководителей, подчиненных и соратников. Неформальное управленческое лидерство также может быть эффективным инструментом для достижения целей и задач военной организации. Оно позволяет быстро и гибко реагировать на изменения в ситуации и принимать нестандартные решения. Кроме того, неформальные управленческие лидеры часто обладают более глубоким пониманием ситуации и могут дать ценные советы официальным лидерам (начальникам).

В целом неформальное управленческое лидерство является важным элементом управленческого потенциала военной организации, который может повысить ее эффективность и успешность в достижении поставленных целей. Поэтому важно уметь распознавать и поддерживать положительное неформальное лидерство, а также использовать его в качестве инструмента для достижения успеха.

К примеру, Т. Баландина в своих исследованиях подтверждает идею о том, что потенциал управленческого лидерства определяет существенный рост значимости в управлении формальных и неформальных лидеров. В рамках исследования потенциала управленческого лидерства важно выявлять взаимосвязь формальной и неформальной стороны управленческого лидерства при руководстве небольшими коллективами [6]. Неформальный лидер входит в состав этой самой группы или коллектива, но при динамичном изменении внешних факторов способен более мобильно и оперативно реагировать на эти изменения и брать на себя ответственность за принятие столь важного и оперативного решения, выступая в роли неформального руководителя этого коллектива. Для воинского коллектива это, безусловно, является позитивным фактором, который, с одной стороны, характеризует уровень развития потенциала управленческого лидерства, с другой стороны, способствует повышению его результативности. Однако существует и обратная сторона неформального управленческого лидерства, оказывающая негативное влияние на управленческую деятельность воинского коллектива. Очень важно при диагностировании неформального управленческого лидерства в воинском коллективе определить направленность деятельности данных лиц и своевременно вносить коррективы.

ровку при деструктивном воздействии на воинский коллектив. Для решения этих проблемных аспектов рекомендуется применять комплекс социологических технологий [15], ориентированных на выявление и диагностику неформального управленческого лидерства в столь специфичном воинском социуме.

1. Социологический опрос, ориентированный на определение конкретных неформальных личностей, имеющих влияние и способных воздействовать на отдельные группы, воинский коллектив и профессиональную деятельность.

2. Социологический опрос, целью которого является выявление неформальных лидеров воинского коллектива, представляющих собой высококвалифицированных профессионалов в данной области и способных к эффективному достижению общих целей за счет реализации имеющегося личностного потенциала.

3. Социологический опрос, направленный на определение внутримотивационных побуждающих аспектов каждого представителя воинского коллектива к выполнению своих обязанностей и служебной деятельности.

4. Методика группового рейтинга, представляющая собой один из методов социологического опроса, который заключается в составлении системы рейтинговых оценок каждого представителя исследуемого коллектива. Она основана на сочетании оценок по различным критериям для определения степени соответствия занимаемого положения управленческой военно-профессиональной структуре.

5. Социометрия представляет собой вид социологического опроса, основанный на качественном и количественном анализе внутриличностных отношений в коллективе, изучении особенностей связей между отдельными группами, входящими в его состав.

6. Референтометрия [15] – вид социологического опроса, направленный на изучение субъективных оценок внутриличностных взаимоотношений между членами воинского коллектива, выраженных в различных формах выражения от уважения до пренебрежения.

Исходя из этого, социологический опрос занимает ключевое положение при выборе инструментария для диагностирования потенциала управленческого лидерства и работе с неформальными управленческими лидерами в воинских коллективах.

Таким образом, в рамках военной социологии потенциал управленческого лидера рассматривается как набор лидерских управленческих знаний, умений, навыков, а также управленческих ценностей, норм, принципов [16]. Интеграция потенциалов управленческого лидера военнослужащих определяет процесс формирования модели формального и неформального руководства воинским коллективом.

Военная социология представляет идеи по диагностике потенциала управленческого лидерства военнослужащих. Обосновываются характеристики неформального лидерства в воинских коллективах и военных организациях.

Один из важных аспектов данной методики – выявление неформальных военных лидеров и определение подходов, связанных с этим процессом. Применение социологического опроса позволит выделить различные формы профессионального потенциала различных групп воинского коллектива, определить степень их влияния, выполняемую ими роль в организации и управлении воинским подразделением. Эффективная оценка потенциала управленческого лидера [17] призвана позволить разработать эффективные стратегии управления и конструировать процессы формирования лидерских управленческих качеств у членов воинского коллектива.

Эмпирическая база исследования: проведен социологический опрос «Лидерство в современном воинском коллективе». В данном исследовании респондентами выступили курсанты Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации, г. Саратов, 2023 г. Опрошено 305 курсантов, охват респондентов проведен на всех курсах обучения.

Анализ эмпирических данных. Эмпирическое исследование проведено методом социологического опроса. Исследование строится на основе следующих принципов: социометрии, референтометрии, методики группового рейтинга.

Проанализируем некоторые интересующие нас материалы, полученные в результате социологического опроса курсантов Саратовского военного института. Результаты данного исследования позволяют практически обосновать или опровергнуть ранее выдвинутые теоретические выводы. Обработка данных позволяет идентифицировать и выделить наличие неформальных лидеров в воинском коллективе, проверить степень их влияния на остальную часть коллектива, на формирование управленческих лидерских качеств [18] и системы военно-профессиональных ценностей [19]. Для нас важно выделить и обобщить результаты субъективной оценки потенциала управленческого лидерства военнослужащих, определить его роль и место в системе военного профессионального лидерства, а также дать оценку степени его влияния на эффективность и результативность воинского коллектива [20].

Для определения роли и степени важности потенциала управленческого лидерства военнослужащих респондентам было предложено ответить на следующие вопросы.

Что Вы понимаете под потенциалом управленческого лидерства? Каждый второй респондент (51 %) ответил, что под потенциалом управленческого лидерства военнослужащих они понимают комплекс лидерских управленческих способностей, проявляющихся в системе отношений между военнослужащими. Отметим, что 21 % опрошенных связывают потенциал управленческого лидерства со способностью отдельных военнослужащих, групп воинского коллектива в целом проявить лидерские управленческие знания, умения, навыки в практике служебно-трудового взаимодействия.

Таким образом, опрошенные респонденты подтверждают промежуточные выводы о том, что потенциал управленческого лидерства – это категория, определяющаяся набором врожденных и приобретенных лидерских способностей, а также практиками их применения. Здесь неформальное управленческое лидерство имеет корреляционную связь с наличием официальной должности и свойственного для нее административного ресурса. В специфичных воинских коллективах потенциал управленческого лидерства является основным критерием, выступающим индикатором для выделения неформальных лидеров.

Для определения основной отличительной характеристики коллективного управленческого лидерства респондентам был задан следующий вопрос: *Как бы Вы определили основную характерную черту коллективного управленческого лидерства?*

При ответе на данный вопрос каждый третий из опрошенных (36 %) считает, что этой характерной чертой выступает делегирование своих полномочий наиболее ответственным членам коллектива. Исходя из этого можно сказать, что опрошенные различают коллективное управленческое лидерство и неформальное управленческое лидерство, не считая их тождественными понятиями. Однако при правильной направленности и роли неформальных управленческих лидеров оно может стать им.

Таким образом, респонденты рассматривают управленческое лидерство в рамках наличия согласия/несогласия относительно организационных целей, имеющейся системы распределения ролей, а также административной ответственности управленческого взаимодействия. Можно сделать вывод о том, что наиболее важными факторами результативности накопления потенциала управленческого лидерства являются стиль взаимоотношений формального руководителя и его последователями, а также общностью понимания управленческих целей, задач, положений.

Для определения наличия неформальных управленческих лидеров в воинском коллективе респондентам был задан следующий вопрос: *Есть ли в Вашем коллективе неформальный управленческий лидер?* 61 % опрошенных дали утвердительный ответ. Это подтверждает выводы о том, что независимо от специфики и направленности коллектива (организации) в них всегда будут неформальные лидеры или отдельные личности, имеющие определенные потенциальные способности управленческого влияния на остальных членов коллектива (организации).

Чтобы более детально определить роль и степень влияния имеющихся в коллективе неформальных управленческих лидеров, респондентам предложили ответить на вопрос: *Какую роль играют неформальные лидеры в воинском коллективе?* При ответе на данный вопрос мнение опрошенных разделилось практически поровну: 43 % опрошенных ответили, что их влияние на воинский коллектив сказывается негативно, а 38 % опрошенных отметили положи-

тельное влияние на работоспособность воинского коллектива и системы управления, лишь 19 % опрошенных отметили, что неформальные лидеры никак не влияют на коллектив и его деятельность.

Таким образом, это подтверждает полученные теоретические выводы о том, что сам по себе потенциал неформального управленческого лидерства не является негативным аспектом любого коллектива, в том числе столь специфичного как воинский коллектив, в основе которого лежат жесткие рамки субординационных взаимоотношений. Его направленность и степень влияния определяются степенью координации их деятельности и качеством проводимой с ними работы. При правильной координации и своевременном их выделении из общей массы для умелого применения в системе управления [21] неформальное лидерство может стать одним из ключевых составных компонентов военного лидерства, который способствует повышению эффективности и работоспособности воинского коллектива.

Данный вывод подтверждается ответами респондентов на следующий вопрос: *Какова общая направленность деятельности военнослужащих-лидеров вашего воинского подразделения?*

Большая часть (71 %) опрошенных считают ее конструктивной, способствующей осуществлению целей коллектива и лишь 29 % отметили ее как деструктивную, формирующуюся на основе стремлений, наносящих ущерб общим интересам коллектива.

Для более тщательного изучения интересующих нас аспектов потенциала неформального управленческого лидерства в воинском коллективе, а также подтверждения вышеизложенных теоретических выводов респондентам были заданы следующие вопросы, в том числе: *может ли неформальное лидерство положительно влиять на эффективность и результативность группы (коллектива)?* Три четверти опрошенных (74 %) ответили положительно.

Для определения степени влияния неформальных лидеров на воинский коллектив респондентам был задан вопрос: *какова степень влияния неформального лидера по отношению к формальному в процентном эквиваленте.* Большая часть (64 %) респондентов определили соотношение влияния неформального лидерства к формальному – 50 % на 50 %.

Для изучения неформальных лидеров в качестве вспомогательного аспекта в управлении и решении возникающих в коллективе проблем курсантам был задан вопрос: *являются ли неформальные лидеры помощниками руководителя Вашего воинского подразделения?* На что 68 % опрошенных ответили положительно. Не менее значительная часть опрошенных – 61 % подтвердили участие неформальных лидеров в решении конфликтных ситуаций, возникающих в коллективе.

Таким образом, анализ данных опроса подтверждает ранее полученные выводы по сущности потенциала управленческого лидерства военнослужа-

щих. Обосновывается важность не только формального потенциала управленческого лидерства, но и его неформальной составляющей. Потенциал неформального управленческого лидерства представляется как один из ключевых компонентов военного управленческого лидерства, который способствует повышению эффективности и работоспособности воинского коллектива в целом. Неформальные управленческие лидеры не являются специфичной отличительной чертой воинского коллектива. Они присутствуют в рамках всех воинских коллективов и организаций. Это явление наблюдается как в отдельных профессиональных группах военных, так и военной организации в целом. Роль и степень влияния потенциала неформальных лидеров достаточно значительна для коллектива, однако общая их тенденция и направленность для коллектива зависит от качества проводимой с ними работы и координационной деятельности. При своевременном выявлении потенциала неформальных управленческих лидеров в воинском коллективе, а также эффективно построенной работе с ними, потенциал неформальных управленческих лидеров становится благоприятным фактором, способствующим повышению результативности и эффективности деятельности воинского коллектива.

Заключение. В современных условиях потенциал управленческого лидерства военнослужащих необходимо рассматривать как форму военного профессионального потенциала, который включает в себя не только военно-профессиональные знания, умения, навыки, но и способность влиять на людей, эффективно управлять ими, принимать решения в сложных ситуациях и быть примером для подражания подчиненных. Потенциал управленческого лидерства военнослужащих в отдельности, как и лидерство в целом, имеет значительное влияние на практики управленческой деятельности в воинских коллективах. При этом потенциал управленческого лидерства можно условно разделить на формальный и неформальный.

Формальный потенциал управленческого лидерства характеризуется наличием руководящей должности у актора и наделением его определенными административными полномочиями, применяемыми в качестве инструментов управления группой, коллективом или военной организацией в целом. Формальный управленческий лидер обладает властью и возможностью контроля над подчиненными, принимает ключевые административные решения, влияющие на повседневную деятельность и функциональную эффективность военнослужащих.

Неформальный потенциал управленческого лидерства может возникать на уровне отдельных групп военнослужащих и характеризуется отсутствием формальных полномочий и занимаемой должности. Неформальный потенциал управленческого лидерства может быть признан своими коллегами за их личные качества, способности, а также профессиональные знания, умения, опыт или просто за собственную харизму, способность вдохновлять других. Они могут оказывать значительное влияние на группу и ее работу, не имея офици-

альной власти. У каждого из этих типов потенциала управленческого лидерства есть собственные достоинства и изъяны.

Формальный потенциал управленческого лидерства призван обеспечивать дисциплину и выполнение задач, но не всегда может находить общий язык и должное влияние на подчиненных. Неформальный потенциал управленческого лидерства – это военный актор, который может быть более близок и понятен для своих соратников, но может столкнуться с проблемой несогласованности с формальным лидером.

Важно понимать, что оба типа потенциала управленческого лидерства могут существовать в рамках одного воинского коллектива и взаимодействовать друг с другом. Идеальным вариантом является совмещение формального и неформального потенциала управленческого лидерства воинского коллектива. В данном случае эти потенциалы дополняют друг друга и работают в едином направлении для достижения общих организационных целей [22].

В конечном счете лидерство в воинском коллективе не должно быть ограничено только формальным статусом или личными качествами. Важно, чтобы лидеры были способными и готовыми вести свой коллектив к успеху, независимо от того, какой тип управленческого лидерства они представляют.

Для того чтобы своевременно выявлять и правильно направлять проявления различных форм потенциала управленческого лидерства в воинском коллективе, необходимо правильно понимать его сущность и формы проявления. Потенциал управленческого лидерства можно условно рассматривать в двух формах: как систему и как процесс.

Потенциал управленческого лидерства в форме системы представляет собой совокупность структурных компонентов, личностных характеристик, знаний, навыков и ценностей, которые позволяют военнослужащему успешно осуществлять лидерскую деятельность в социокультурном контексте [23]. Конкретизировано система потенциала управленческого лидерства включает в себя следующие компоненты: 1) умственные и физические военно-профессиональные навыки; 2) необходимые способности для реализации практических целей и задач воинского коллектива; 3) решительность и управленческие качества в отношении других членов военной команды; 4) побуждающие факторы, влияющие на желание работать, ценности, связанные с военной профессией, правила поведения, основные идеи, внутреннее стремление к выполнению задач военной службы.

Процессуальная форма потенциала управленческого лидерства заключается в осуществлении процесса воздействия на членов воинского коллектива. Лидер должен не только обладать способностью, но и реализовать ее в процессе организации, планирования, контроля и достижения целей военной организации. Он должен быть готов к принятию управленческих решений, уметь мотивировать своих подчиненных к достижению общих целей, решению поставленных задач [24].

Таким образом, потенциал управленческого лидерства как процесс представляет собой практику реализации лидерских способностей, где осуществляется их применение военнослужащими в повседневной профессиональной и бытовой деятельности. Процесс реализации потенциала управленческого лидерства способствует занятию военнослужащим более высокого карьерного положения, его продвижению по специфичной системе подчинения воинского коллектива.

В воинских коллективах для своевременного диагностирования и качественной работы, направленной на развитие потенциала управленческого лидерства, целесообразно применение социологического опроса в качестве основного социального инструмента анализа [25]. Социологический опрос позволит своевременно обнаружить и выявить направления совершенствования данной категории. Социологический анализ данных по потенциалу управленческого лидерства позволит разработать более эффективные стратегии управления, а также определить направленность и степень их влияния на членов воинского коллектива. Комплексное проведение мероприятий по оценке и совершенствованию потенциала управленческого лидерства способствует созданию благоприятной обстановки и позитивного влияния на мотивационную составляющую коллектива.

Список литературы

1. Галенко, М.В. Лидерство как фактор формирования управленческой культуры: автореф. дис. ... канд. социол. наук / М.В. Галенко. – Волгоград, 2007. – 25 с.
2. Быченко, Ю.Г. Способности к профессиональной адаптации в системе профессионального потенциала российских офицеров / Ю.Г. Быченко // Известия Юго-Западного государственного университета. Экономика. Социология. Менеджмент. – 2023. – Т. 13, № 1. – С. 215–226.
3. Васьков, М.А. Теоретико-методологические подходы к анализу управленческой культуры / М.А. Васьков // Россия реформирующаяся: ежегодник. – 2010. – Вып. 9. – С. 61–75.
4. Кравченко, А.И. Социология управления: фундаментальный курс: учеб. пособие / А.И. Кравченко, И.О. Тюрина. – Екатеринбург; М.: Деловая книга: Академ. Проект, 2008. – 982 с.
5. Ликерт, Р. Человеческая организация / Р. Ликерт. – Нью-Йорк: Макгроу-Хилл, 1967. – 258 с.
6. Баландина, Т.М. Организационная культура военной организации: сущность и специфические проявления / Т.М. Баландина, М.Г. Гильфанова // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. – 2022. – № 2 (7). – С. 70–74.
7. Нортхаус, П. Лидерство – теория и практика / П. Нортхаус. – Калифорния: Сейдж, 1997. – 493 с.

8. Андриянченко, Е.Г. Анализ методов изучения неформального лидерства в отечественной социальной психологии [Электронный ресурс] / Е.Г. Андриянченко // Вестник ГУУ. – 2012. – № 10. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-metodov-izucheniya-neformalnogo-liderstva-v-otechestvennoy-sotsialnoy-psihologii> (дата обращения: 14.02.2024).
9. Стогдилл, Р.М. Справочник по лидерству: обзор теории и исследований / Р.М. Стогдилл. – Нью-Йорк: Свободная пресса, 1974. – 613 с.
10. Павлова, Е.В. Управленческая культура: понятие, сущность, основные черты / Е.В. Павлова // Молодой ученый. – 2015. – № 10 (90). – С. 1059–1061.
11. Шейн, Э.Г. Организационная культура и лидерство / Э.Г. Шейн. – М. [и др.]: Питер, 2011. – 330 с.
12. Макиавелли, Н. О военном искусстве: Сочинения исторические и политические / Н. Макиавелли. – М.: Астрель, 2012. – 318 с.
13. Быченко, Ю.Г. Социокультурная среда военнослужащих: основные характеристики / Ю.Г. Быченко, М.А. Передумов // PRIMO ASPECTU. – 2022. – № 4 (52). – С. 22–31.
14. Немоляев, В.В. Лидерство – как форма проявления профессиональной культуры / В.В. Немоляев // Дыльновские чтения: Социологическая диагностика современного общества: сб. ст. междунар. науч.-практ. конф. – Саратов: Саратовский источник, 2016. – С. 271–274.
15. Борисова, Е.В. Типы внутригрупповой референтности в образовательной среде вуза и их характеристика [Электронный ресурс] / Е.В. Борисова, Б.В. Кайгородов // Общество: социология, психология, педагогика. – 2020. – № 8. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tipy-vnutrigruppovoy-referentnosti-v-obrazovatelnoy-srede-vuza-i-ih-harakteristika> (дата обращения: 18.03.2024).
16. Митин, А.Н. Культура управления: учеб. пособие / А.Н. Митин. – Екатеринбург, 2000. – 526 с.
17. Иванов, В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления / В.Н. Иванов, В.И. Пахрушев. – М.: Экономика, 2001. – 327 с.
18. Дудкин, Ф.Ю. Человек в системе современного российского экономического менеджмента: Социологический аспект: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Ф.Ю. Дудкин. – М., 1997. – 112 с.
19. Тепляков, С.В. Воспитательные функции офицера по формированию профессиональных ценностных ориентаций у военнослужащих по контракту ВНГ РФ / С.В. Тепляков // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2023. – № 1 (63). – С. 221–227.
20. Щукин, М.А. Методы и формы профессиональной подготовки курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими по контракту / М.А. Щукин // Актуальные проблемы и перспективы развития мировой

науки и техники: состояние, проблемы и пути решения: материалы XV Международ. науч.-практ. конф. – Ростов н/Д: Манускрипт, 2023. – С. 114–118.

21. Ивенский, Л.М. Культура управления: сущность, генезис, метауправление / Л.М. Ивенский. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 1992. – 613 с.

22. Быченко, Ю.Г. Демократизация управления персоналом как фактор развития творческой активности работников / Ю.Г. Быченко, Е.А. Зиновьева // *Alma mater*. – 2023. – № 5. – С. 100–104.

23. Баландина, Т.М. Формирование организационной культуры инновационного типа / Т.М. Баландина; Саратов. гос. соц.-экон. ун-т. – Саратов, 2004. – 190 с.

24. Маслоу, А.Х. Мотивация и личность / А.Х. Маслоу. – СПб.: Питер, 2019. – 400 с.

25. Райкова, А.Н. Использование зарубежного опыта в профессиональной подготовке офицера войск национальной гвардии Российской Федерации / А.Н. Райкова, М.А. Щукин // *Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии*. – 2021. – № 1(5). – С. 38–41.

References

1. Galenko M.V. Liderstvo kak faktor formirovaniia upravlencheskoi kul'tury [Leadership as a factor in the formation of management culture]. Abstract of Ph.D. thesis. Volgograd, 2007, 25 p.

2. Bychenko Iu.G. Sposobnosti k professional'noi adaptatsii v sisteme professional'nogo potentsiala rossiiskikh ofitserov [Abilities for professional adaptation in the system of professional potential of Russian officers]. *Izvestiia Iugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment*, 2023, vol. 13, no. 1, pp. 215–226.

3. Vas'kov M.A. Teoretiko-metodologicheskie podkhody k analizu upravlencheskoi kul'tury [Theoretical and methodological approaches to analyze management culture]. *Rossiiia reformiruiushchiasia: ezhegodnik*, 2010, iss. 9, pp. 61–75.

4. Kravchenko A.I., Tiurina I.O. Sotsiologiya upravleniia: fundamental'nyi kurs [Sociology of management: Fundamental course]. Yekaterinburg, Moscow, Delovaia kniga, Akademicheskii Proekt, 2008, 982 p.

5. Likert R. The human organization: Its management and values (Russ. ed.: Likert R. Chelovecheskaia organizatsiia. New-York: McGraw-Hill, 1967, 258 p.).

6. Balandina T.M., Gil'fanova M.G. Organizatsionnaia kul'tura voennoi organizatsii: sushchnost' i spetsificheskie proiavlennia [Organizational culture of a military organization: The essence and specific manifestations]. *Izvestiia Saratovskogo voennogo instituta voisk natsional'noi gvardii*, 2022, no. 2 (7), pp. 70–74.

7. Northouse P.G. Leadership: Theory and practice (Russ. ed.: Nortkhaus P. Liderstvo – teoriia i praktika. California, Sage, 1997, 493 p.).

8. Andriianchenko E.G. Analiz metodov izucheniia neformal'nogo liderstva v otechestvennoi sotsial'noi psikhologii [The analysis of methods of informal leadership

studying in domestic social psychology]. *Vestnik universiteta*, 2012, no. 10, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-metodov-izucheniya-neformalnogo-liderstva-v-otchestvennoy-sotsialnoy-psihologii> (accessed 14.02.2024).

9. Stogdill R.M. Handbook of leadership: A survey of theory and research (Russ. ed.: Stogdill R.M. Spravochnik po liderstvu: obzor teorii i issledovaniy. New-York, Svobodnaia pressa, 1974, 613 p.).

10. Pavlova E.V. Upravlencheskaia kul'tura: poniatie, sushchnost', osnovnye cherty [Management culture: Concept, essence, main features]. *Molodoi uchenyi*, 2015, no. 10 (90), pp. 1059–1061.

11. Schein E. Organizational culture and leadership (Russ. ed.: Shein E.G. et al. Organizatsionnaia kul'tura i liderstvo. Moscow, Piter, 2011, 330 p.).

12. Machiavelli N.O. The art of war (Russ. ed.: Makiavelli N.O. voennom iskusstve: Sochineniia istoricheskie i politicheskie. Moscow, Astrel', 2012, 318 p.).

13. Bychenko Iu.G., Peredumov M.A. Sotsiokul'turnaia sreda voennosluzhashchikh: osnovnye kharakteristiki [Socio-cultural environment of military personnel: Main characteristics]. *PRIMO ASPECTU*, 2022, no. 4 (52), pp. 22–31.

14. Nemoliaev V.V. Liderstvo – kak forma proiavleniia professional'noi kul'tury [Leadership as a form of professional culture manifestation]. *Dyl'novskie chteniia: Sotsiologicheskaiia diagnostika sovremennogo obshchestva*. Proc. of Int. Acad. Conf. Saratov, Saratovskii istochnik, 2016, pp. 271–274.

15. Borisova E.V., Kaigorodov B.V. Tipy vnutrigruppovoi referentnosti v obrazovatel'noi srede vuza i ikh kharakteristika [Types of internal group reference in the educational university environment and their characteristics]. *Obshchestvo: sotsiologiia, psikhologiia, pedagogika*, 2020, no. 8, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tipy-vnutrigruppovoy-referentnosti-v-obrazovatel'noy-srede-vuza-i-ih-kharakteristika> (accessed 18.03.2024).

16. Mitin A.N. Kul'tura upravleniia [Culture of management]. Yekaterinburg, 2000, 526 p.

17. Ivanov V.N., Pakhrushev V.I. Innovatsionnye sotsial'nye tekhnologii gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniia [Innovative social technologies of state and municipal administration]. Moscow, Ekonomika, 2001, 327 p.

18. Dudkin F.Iu. Chelovek v sisteme sovremennogo rossiiskogo ekonomicheskogo menedzhmenta. Sotsiologicheskii aspekt [Human in the system of modern Russian economic management]. Ph.D thesis. Moscow, 1997, 112 p.

19. Teplakov S.V. Vospitatel'nye funktsii ofitsera po formirovaniu professional'nykh tsennostnykh orientatsii u voennosluzhashchikh po kontraktu VNG RF [Educational functions of an officer in the formation of professional value orientations among military personnel under the contract of the Russian Federation]. *Izvestiia Baltiiskoi gosudarstvennoi akademii rybopromyslovogo flota: psikhologo-pedagogicheskie nauki*, 2023, no. 1 (63), pp. 221–227.

20. Shchukin M.A. Metody i formy professional'noi podgotovki kursantov voennykh institutov Rosgvardii k rabote s voennosluzhashchimi po kontraktu

[Methods and forms of professional training of cadets of military institutes of Rosgvardiya to work with military personnel under contract]. *Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiia mirovoi nauki i tekhniki: sostoianie, problemy i puti resheniia*. Proc. of 15th Int. Acad. Conf. Rostov-on-Don, Manuskript, 2023, pp. 114–118.

21. Ivenskii L.M. Kul'tura upravleniia: sushchnost', genezis, metaupravlenie [Management culture: Essence, genesis, meta-management]. Cheboksary, Chuvash State University named after I.N. Ulyanov, 1992, 613 p.

22. Bychenko Iu.G., Zinov'eva E.A. Demokratizatsiia upravleniia personalom kak faktor razvitiia tvorcheskoi aktivnosti rabotnikov [Democratization of human resources management as a factor in the development of employee creativity]. *Alma mater*, 2023, no. 5, pp. 100–104.

23. Balandina T.M. Formirovanie organizatsionnoi kul'tury innovatsionnogo tipa [Forming an organizational culture of an innovative type]. Saratov, Saratov Socio-Economic Institute, 2004, 190 p.

24. Maslow A. Motivation and personality (Russ. ed.: Maslou A.Kh. Motivatsiia i lichnost'. St. Petersburg, Piter, 2019, 400 p.).

25. Raikova A.N., Shchukin M.A. Ispol'zovanie zarubezhnogo opyta v professional'noi podgotovke ofitsera voisk natsional'noi gvardii Rossiiskoi Federatsii [Use of foreign experience in professional training of an officer of the national guard troops of the Russian Federation]. *Izvestiia Saratovskogo voennogo instituta voisk natsional'noi gvardii*, 2021, no. 1 (5), pp. 38–41.

Оригинальность 92 %

Поступила 11.04.2024

Одобрена 29.04.2024

Принята к публикации 02.09.2024

Yu.G. Bychenko, M.V. Korchagin

POTENTIAL OF MANAGERIAL LEADERSHIP OF MILITARY PERSONNEL: CONCEPT AND SOCIOLOGICAL ASSESSMENT

This article examines theoretical approaches to explore the potential of leadership within management systems. It argues for the use of sociological surveys as the primary methodological tool to identify and understand intra-group processes that influence the expression of managerial leadership potential in military units. The study demonstrates that to effectively identify and diagnose both formal and informal leaders, as well as to assess leadership potential among military personnel, it is essential to employ universal criteria based on attraction and repulsion dynamics. In applying referentometry, it was crucial to identify the dominant leadership group within the team that the serviceman is drawn to, as well as to ascertain the prevailing norms, principles, and values of leadership among the servicemen.

This article presents an analysis of data collected from a sociological survey conducted in 2023, involving cadets from the Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard of the Russian Federation. A total of 305 cadets participated in the survey, which encompassed respondents from all training courses.

The analysis highlights the essence of managerial leadership potential among military personnel as a crucial component of military professional competence. This potential encompasses not only military-professional knowledge and skills but also the ability to influence others, manage effectively, make sound

decisions under pressure, and serve as a role model for subordinates. It is established that managerial leadership potential, when realized, is the practice of exercising leadership capabilities that military personnel employ in their daily professional and personal activities. Furthermore, the realization of this potential is instrumental in enabling military personnel to achieve higher career advancement within the structured hierarchy of the military team.

Keywords: *sociological technologies, managerial leadership, military organization, sociometry, referentometry, group rating.*

Yuri G. Bychenko – Doctor of Sociology, Professor, Department of Humanities and Social Sciences, Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard of the Russian Federation Service, Saratov, e-mail: korchaginmaksimVNG@yandex.ru.

Maksim V. Korchagin – Service Student of Intramural Form of Postgraduate Study, Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard of the Russian Federation Service, Saratov, e-mail: bychenkoug@gmail.com.

Received 11.04.2024

Accepted 29.04.2024

Published 02.09.2024

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Вклад авторов равноценен.

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Быченко, Ю.Г. Потенциал управленческого лидерства военнослужащих: понятие и социологическая оценка / Ю.Г. Быченко, М.В. Корчагин // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2024. – № 3. – С. 123–139.

Please cite this article in English as:

Bychenko Yu.G., Korchagin M.V. Potential of managerial leadership of military personnel: concept and sociological assessment. *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*, 2024, no. 3, pp. 123-139 (*In Russ.*).