

DOI: [10.14515/monitoring.2024.2.2401](https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.2.2401)

И. В. Мирошниченко, А. И. Кольба, И. В. Самаркина, О. А. Бориско

МОЛОДЕЖНЫЕ ЛИДЕРЫ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ: ПРОФИЛИ, СТРАТЕГИИ УСПЕХА И РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Правильная ссылка на статью:

Мирошниченко И. В., Кольба А. И., Самаркина И. В., Бориско О. А. Молодежные лидеры в Краснодарском крае: профили, стратегии успеха и ресурсный потенциал // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 2. С. 28—52. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.2.2401>.

For citation:

Miroshnichenko I. V., Kolba A. I., Samarkina I. V., Borisko O. A. (2024) Youth Leaders in Krasnodar Region: Spheres, Success Strategies and Resource Potential. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2. P. 28–52. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.2.2401>. (In Russ.)

Получено: 17.03.2023. Принято к публикации: 29.02.2024.

МОЛОДЕЖНЫЕ ЛИДЕРЫ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ: ПРОФИЛИ, СТРАТЕГИИ УСПЕХА И РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

МИРОШНИЧЕНКО Инна Валерьевна — доктор политических наук, заведующий кафедрой государственной политики и государственного управления, Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия

E-MAIL: mirinna78@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0002-2650-6662>

КОЛЬБА Алексей Иванович — доктор политических наук, профессор кафедры государственной политики и государственного управления, Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия

E-MAIL: alivka2000@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0002-7663-8890>

САМАРКИНА Ирина Владимировна — доктор политических наук, декан факультета управления и психологии, заведующий кафедрой политологии и политического управления, Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия

E-MAIL: smrkn@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0002-0205-8543>

БОРИСКО Ольга Александровна — кандидат политических наук, доцент кафедры государственной политики и государственного управления, Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия

E-MAIL: olgbor@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0003-0097-3796>

Аннотация. В статье отражены результаты исследования субъектных характеристик молодежного лидерства в Краснодарском крае. Цель работы —

YOUTH LEADERS IN KRASNODAR REGION: SPHERES, SUCCESS STRATEGIES AND RESOURCE POTENTIAL

Inna V. MIROSHNICHENKO¹ — Dr. Sci. (Polit.), Head of the Department of Public Policy and Public Administration

E-MAIL: mirinna78@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0002-2650-6662>

Alexey I. KOLBA¹ — Dr. Sci. (Polit.), Professor at the Department of Public Policy and Public Administration

E-MAIL: alivka2000@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0002-7663-8890>

Irina V. SAMARKINA¹ — Dr. Sci. (Polit.), Head of Management and Psychology Faculty, Head of Department of Political Science and Political Administration

E-MAIL: smrkn@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0002-0205-8543>

Olga A. BORISKO¹ — Cand. Sci. (Pol.), Associate Professor at the Department of Public Policy and Public Administration

E-MAIL: olgbor@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0003-0097-3796>

¹ Kuban State University, Krasnodar, Russia

Abstract. The article presents the results of a study on the subjective characteristics of youth leadership in the Krasnodar region. The aim of the study

оценить возможности включения молодежных лидеров в систему публичного управления развитием человеческого капитала в регионе. Междисциплинарная методология основана на сочетании социологического, психологического и политологического подходов к анализу молодежного лидерства. Применяется качественная стратегия эмпирического исследования, включающая в себя комплекс социологических методов сбора информации (фокус-групповые дискуссии, экспертные сессии, глубинные интервью).

Полученные результаты позволили уточнить содержание профилей молодежных лидеров («потребители» и «преобразователи»), различающихся ориентацией либо на собственное развитие, либо на решение общественных проблем. Охарактеризованы траектории развития молодежных лидеров (институционально-представительская, командная, «управление развитием» и др.) и выделены присущие им стратегии достижения успеха. Определены актуальные и латентные ресурсы, существующие в рамках двух типов лидерства, субъектные и объектные маркеры лидерства. В целом состояние молодежного лидерства в регионе по итогам проведенного исследования охарактеризовано как кризисное. Авторы приходят к выводу, что ресурсный потенциал молодежных лидеров может быть более полно использован для их интеграции в институты и практики публичного управления регионом.

Ключевые слова: «лидеры-преобразователи», «лидеры-потребители», ресурсный потенциал лидерства, стратегии успеха, публичное управление, молодежное лидерство

is to assess the possibilities of including youth leaders in the system of public management of human capital development in the region. The study employs an interdisciplinary methodology based on a combination of sociological, psychological, and political science approaches to the analysis of youth leadership. The authors choose a qualitative strategy of empirical research, which includes a set of sociological methods of collecting information (focus group discussions, expert sessions, and in-depth interviews).

Based on the data analysis, the authors reveal two profiles of youth leaders (consumers and transformers), differing in their orientation either to their own development or to solving public problems. The authors also characterize the development trajectories of youth leaders (institutional and representative, team, development management trajectory, etc.), highlight their inherent strategies for achieving success, and identify currently important and latent resources within the framework of the two types of leadership, as well as subjective and objective markers of leadership. In general, the study characterizes the state of youth leadership in the region as critical. The authors conclude that the resource potential of youth leaders could be used for their integration into the institutions and practices of public management in the region to a greater extent.

Keywords: leaders-reformers, leaders-consumers, leadership resource potential, success strategies, public governance, youth leadership

Благодарность. Исследование «Молодежное лидерство в региональных практиках публичного управления развитием человеческого капитала: стратегии достижения успеха, возможности, результаты» выполнено в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования РФ (FZEN -2022-0013).

Acknowledgments. The study “Youth leadership in regional practices of public management of human capital development: strategies for achieving success, opportunities, results” was carried out as part of the state task of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (FZEN-2022-0013).

Введение

В современной ситуации, когда увеличиваются экономические и политические риски для России в целом и отдельных ее регионов, необходимо использование институциональных механизмов для формирования модели поведения и представлений молодежи о власти, государстве и своем будущем. В этих условиях одним из важных элементов системы публичного управления, позволяющим ориентировать молодежь на конструктивные формы реализации ее потенциала, становится молодежное лидерство. В то же время оно является одним из источников кадрового обновления и институциональных преобразований данной системы.

Характеристики молодежного лидерства недостаточно конкретизированы. Как для концептуализации представлений о нем, так и для реализации прикладных задач важно представлять социальные и карьерные ориентации лидеров, их подход к успеху и стратегии его достижения. Целью представленного в данной статье исследования является комплексная оценка указанных характеристик молодежного лидерства в регионе, его состояния и возможностей интеграции в систему публичного управления.

В последние годы руководство Краснодарского края декларирует политику развития, связанную с широким использованием нематериальных ресурсов, в первую очередь человеческого капитала. Одно из направлений его развития — привлечение ресурсов молодежного лидерства. В регионе институционализируются механизмы, позволяющие объединять молодежную и кадровую политики, в частности используются конкурсные механизмы, главный из которых — губернаторский проект «Лидеры Кубани», ориентированный на создание сообщества молодежных лидеров края. При этом остается дискуссионной степень их готовности включаться в новые практики. Поэтому рассмотрение кейса Краснодарского края представляется оправданным для достижения цели исследования.

Теоретические и методологические рамки исследования

Молодежное лидерство — важный и не в полной мере востребованный ресурс системы публичного управления. В междисциплинарном предметном поле исследований компонентов молодежного лидерства можно выделить несколько направлений научных дискуссий.

Одно из них — теоретико-методологическая концептуализация лидерства как явления. Обобщая классические и современные теоретические интерпретации ли-

дерства в социальных, политических и управленческих системах [Albritton, Oswald, Anderson, 2008; Getz, 2009; Мирзоян, 2013], его можно рассматривать как динамический процесс, в ходе которого лидеры и их последователи взаимодействуют в условиях ситуаций, контекстов, характеризующихся возрастающей сложностью [Самсонова, Шпуга, 2016: 142]. В этой трактовке решающую роль в реализации лидерских функций играют доступные лидеру ресурсы. В рамках теории человеческого капитала ресурсный потенциал лидерства исследуется как совокупность знаний, навыков, способностей и мотиваций человека, имеющих экономическую ценность и служащих источником будущих доходов и выгод [Shultz, 1968; Becker, 1964], а также как набор субъективных характеристик человека: способностей, жизненного и профессионального опыта и навыков, готовности к продуктивной жизнедеятельности [Селезнева и др., 2010: 105].

Другое направление исследований проблематики молодежного лидерства связано со спецификой актуальных проблем молодежи и молодежной политики. К специфическим характеристикам молодежи исследователи относят ее креативный и инновационный потенциал, нацеленность на самореализацию и стремление осуществить свою субъектную позицию в различных общественных процессах, способность привлекать внимание к новым темам и новым участкам социальных конфликтов [Ильинский, 2009, 2016; Луков, Луков, 2020; Петухов, 2020]. Исходя из этого, молодежные лидеры могут рассматриваться как носители и выразители интересов данной возрастной группы.

Исследования личных возможностей участия молодежных лидеров в практиках публичного управления развитием человеческого капитала ведутся в рамках позитивного подхода к развитию молодежи. Он ориентирован на вовлечение молодежи в продуктивную деятельность и исходит из того, что часть молодых людей отличается целеустремленностью, способностью видеть и занимать «свободные места», благодаря чему создаются очаги инноваций [Damon, 2009]. Близка к данному подходу концепция Р. Харта «Лестница участия», обосновывающая различные степени участия молодых людей в проектах, организациях или сообществах [Hart, 2008].

Анализ деятельности молодежных лидеров через призму их траекторий развития и стратегий успеха представлен в работах исследователей, учитывающих социальные [Хозинов, 2016], институциональные [Червинская, 2017] и ценностные [Филиппов, 2021] аспекты молодежного лидерства. В этом секторе исследований внимание ученых сосредоточено на изучении условий и факторов, способствующих наиболее полному раскрытию лидерского потенциала в системах публичного управления.

В англоязычном сегменте научного дискурса, связанного с проблемами развития лидерского потенциала и интеграции лидеров в систему публичного управления, значительное внимание традиционно уделяется проблемам выявления и развития лидерских качеств, в том числе с помощью специализированных образовательных программ [Ricketts, Rudd, 2002; Kahn, Hewes, Ali, 2009; Pfeiffer, Wechsler, 2013; Seemiller, 2018; Yuan et al., 2019; Rumeli et al., 2021]. Несколько иная ситуация в отечественных исследованиях, посвященных схожей тематике.

Специфика молодежного лидерства в публичной сфере современной России рассматривается преимущественно в контексте ее политико-психологической

и институциональной составляющих. Одной из ключевых проблем является оценка эффективности рекрутирования молодежных лидеров, совпадение «формальной» (занятие постов в системе управления) и «реальной» (узнаваемость в молодежной среде, восприятие лидеров как «своих») составляющих лидерства [Селезнева, Божедомова, Луканина, 2022]. Актуален вопрос о трактовке понятия «молодежный лидер» и критериях отнесения лидеров к данной категории [Палитай, Сокрыкин, 2023].

Карьерные стратегии молодежных политических лидеров изучаются преимущественно на основе принципов неоинституционального подхода [Бурцев, 2018а, 2018б, 2018в; Варанкин, Ильиных, 2019; Ершов, Ивлева, 2014]. Так как влияние политических институтов проявляется через реализацию нормативных, регулятивных и когнитивных функций, представляется важным определение условий, при которых они могут обеспечивать необходимый баланс реализации общественных и личных интересов в деятельности молодежных лидеров.

В последние годы проводились исследования, охватывающие ряд субъектов РФ, в которых представлен анализ личностных и институциональных составляющих молодежного лидерства на региональном уровне [Попова, 2018; Асеева, Шашкова, 2021; Попова и др., 2020; Меньшикова, Малкова, 2017]. Обозначены проблемы, связанные как с институциональными характеристиками систем публичного управления регионами (наличие барьеров для самоорганизации молодежи, выявления лидеров, обладающих инновационным потенциалом), так и с установками самих представителей этой социально-демографической группы.

По результатам проведенного анализа можно выделить ряд проблем, находящихся в центре научного дискурса о молодежном лидерстве. К ним относятся сущность и понимание молодежного лидерства, дифференциация типов и стратегий лидерства, создание и реализация его ресурсной базы в системе публичного управления, значение личностных, политико-психологических и институциональных составляющих в раскрытии инновационного потенциала молодежных лидеров и их способность быть выразителями интересов молодежи и субъектами преобразований.

Дизайн эмпирического исследования

Методика эмпирического исследования опиралась на политико-психологические, социологические и институциональные основания и включала в себя комплекс социологических методов сбора информации (фокус-групповые дискуссии, экспертные сессии, глубинные интервью), обработки, анализа и интерпретации данных в рамках качественной стратегии. В ходе эмпирического исследования в августе — сентябре 2022 г. были проведены:

— 5 фокус-групповых интервью с представителями различных по социальным характеристикам групп молодежи для выявления социальных характеристик молодежного лидерства и условий его формирования — проводились в пяти районах Краснодарского края (численность фокус-групп 9—12 человек).

— 4 экспертные сессии с представителями институциональных структур, взаимодействующих с молодежными лидерами Краснодарского края для определения социальных характеристик лидерства, лидерских стратегий достижения успе-

ха, а также институциональных условий их рекрутирования в систему публичного управления.

— Глубинные интервью с формальными и неформальными молодежными лидерами (30 интервью), включенными в лидерские сообщества региона, для выявления ресурсов, треков и возможностей их инкорпорирования в систему публичного управления Краснодарского края¹.

Выбор качественных методов исследования обусловлен ограниченностью и слабой сформированностью представлений о молодежном лидерстве в регионе на этапе планирования исследования. Фокус-групповые интервью и экспертные сессии были ориентированы на получение внешних оценок молодежного лидерства со стороны молодежных сообществ и экспертов. Глубинные интервью позволили выявить стратегии и ресурсы молодежного лидера в описаниях самих лидеров.

Для формирования фокус-групп использовались базы данных органов по работе с молодежью муниципальных образований Краснодарского края. Из них отбирались типичные представители определенной категории молодых людей (молодежные активисты; творческая молодежь; молодые люди, имеющие достижения в той или иной сфере общественной жизни; «проблемная» молодежь, в том числе состоящая на учете в правоохранительных органах).

Информанты для экспертных сессий отбирались на основе позиционного подхода. В них приняли участие руководители региональных и муниципальных структур по работе с молодежью; представители вузов Краснодарского края — проректора по воспитательной работе, профсоюзные лидеры студенчества; руководители некоммерческих организаций, ведущих проектную деятельность в молодежной среде.

Информанты для интервью рекрутировались на основе сформулированных по итогам фокус-групп и экспертных сессий критериев молодежного лидерства. Использовалась база данных конкурса «Лидеры Кубани». Информанты отбирались из числа победителей конкурса за пять лет его проведения. Рекрутировались как лидеры, занимающие формальные позиции в системе молодежной политики, так и осуществляющие свои функции в рамках общественных и бизнес-структур.

Анализ и представление данных

Для обработки данных фокус-групп использовался метод кодирования характеристик молодежного лидерства. Участникам задавался ряд вопросов по данной тематике:

- кто сегодня является лидером для данной группы молодежи?
- где эти люди ведут свою деятельность?
- откуда берутся молодежные лидеры?

Также участников просили привести пример реального молодежного лидерства. Ставился акцент на персонификацию информации — соотнесение представлений о лидере с реально действующим лидером. Полученные данные обрабатывались методом кодировки по нескольким параметрам (возраст лидера; статус лидера;

¹ Информацию об участниках исследования см. в приложении: <https://monitoringjournal.ru/index.php/monitoring/publicFile/submissionFileId?fileId=14425&hash=94a8894ace7da614c4b758921c14f6df>.

сфера деятельности лидера; опыт лидерства; карьерная траектория лидера), что позволило выявить наиболее существенные характеристики молодежного лидерства с точки зрения различных групп молодежи, а также наличие или отсутствие существенных расхождений между этими характеристиками.

Участникам экспертных сессий задавались аналогичные вопросы. Для обработки полученных данных применялся тот же метод кодировки. Это позволило выявить наиболее существенные характеристики молодежного лидерства с точки зрения экспертов. Помимо этого, ряд вопросов был связан со стратегиями и траекториями молодежного лидерства и возможностями инкорпорирования лидеров в систему публичного управления:

— что происходит с молодежными лидерами, когда по возрасту они выходят из категории «молодежь»?

— как часто и с какими целями они интегрируются в систему публичного управления?

— остаются ли они после этого частью системы работы с молодежью?

— какие еще карьерные траектории для них возможны?

Полученные ответы кодировались для каждого эксперта и анализировались на основе сравнений экспертных мнений.

По результатам проведения фокус-групповых интервью и экспертных сессий было определено, что под молодежными лидерами понимаются не только представители молодежи до 35 лет, но и лидеры, осуществляющие деятельность в сфере государственной молодежной политики региона с «возрастной пролонгацией». Лидеры старше 35 лет имеют опыт работы в структурах молодежной политики (в качестве руководителей региональных структур публичного управления, общественных организаций и других) или экспертные компетенции в сфере работы с молодежью (представители предпринимательского, академического и других сообществ).

Данные глубинных интервью обрабатывались на основе соотнесения с характеристиками социальных профилей молодежного лидерства («потребители» и «преобразователи»), которые впервые были выявлены членами научного коллектива в предыдущих исследованиях [Самаркина, Мирошниченко, Мальцев, 2022]. Ключевым критерием выделения этих двух профилей является выраженность социальной ориентации. В первом случае («потребители») речь идет об ориентации на себя, на собственное развитие и решение собственных проблем. Лидеры такого типа оценивают успешность своего развития преимущественно с точки зрения собственного продвижения по карьерной лестнице, получения признания, материальных благ и т. п. Для «лидеров-преобразователей» свойственна ориентация на общество, на решение проблем других людей. Они рассматривают собственную успешность через призму решения тех общественных проблем, которые находятся в их зоне ответственности. Важно отметить, что выделенные профили представляются «идеальными типами» лидерства. Большинство молодежных лидеров демонстрируют гибридные характеристики с выраженной склонностью к одному из профилей и связанным с ним поведенческим стратегиям.

В топик-гайде экспертного интервью были выделены блоки вопросов:

— становление лидера (биографический);

— лидерство: понимание, ресурсы;

- треки (направления) реализации лидерского потенциала;
- лидер и сообщества;
- образ будущего в восприятии лидера.

Ответы каждого информанта кодировались по вопросам первого и второго блоков, что позволило сопоставить полученные данные с характеристиками социальных профилей молодежных лидеров. К каждому из «чистых типов» лидерства может быть отнесено порядка 15% информантов, остальные демонстрируют близость к тому или иному профилю.

Профили молодежного лидерства

Профиль «лидера-потребителя» отличается прежде всего актуализированными потребностями представителей молодежи в высоком уровне дохода и качестве / комфортном образе жизни. «Лидеры-потребители» — это представители молодежи, занимающие статусные позиции в качестве руководителей молодежной организации, органа управления по делам молодежи и др. и демонстрирующие вертикальные карьерные стратегии в сфере региональной молодежной политики. «Потребители» используют институциональную систему молодежной политики как набор «социальных лифтов» в достижительной стратегии, способствующей удовлетворению своих потребностей и интересов:

Раньше что было: сидели люди во власти и делили Краснодарский край без нас... сейчас мы начинаем иметь влияние... (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 29 лет)

...Я стараюсь не рефлексировать над проблемами, думаю только о том, как идти дальше. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 33 года)

Лидер — это активный человек, который не останавливается, идет вперед, несмотря ни на что. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 27 лет)

В глубинных интервью «лидеры-потребители» отмечают свои личностные качества, среди которых целеустремленность, стрессоустойчивость, ответственность, гибкость, лояльность, инициативность, аналитический склад ума, открытость к новому опыту и готовность к переменам.

По мнению интервьюируемых, для успешной деятельности в качестве лидеров в системе государственной молодежной политики необходимы коммуникативные и профессиональные компетенции, что дает им возможность эффективно взаимодействовать как с различными целевыми группами молодежи, так и с представителями публичного управления. Коммуникативные компетенции описываются ими как способности «эффективно общаться с представителями разных возрастов и убеждений», «идти на компромиссы при взаимодействии с людьми», умение вести собственные «истории в социальных сетях».

К профессиональным компетенциям «лидеры-потребители» относят: «умение подбирать в качестве помощников людей», «распределять ответственность», спо-

способность «видеть и принимать государственные приоритеты», умение «работать с молодежью в разных технологических форматах», «способность адаптироваться к изменениям», в том числе к институциональной среде государственной молодежной политики.

«Лидеры-потребители», несмотря на личностную ориентацию, «нуждаются в команде», однако в качестве членов своей команды они рассматривают представителей молодежной среды, имеющих формализованные статусные позиции (члены молодежных общественных организаций, сотрудники предприятий или органов публичного управления, учащиеся школ и студенты ссузов/вузов), а не «единомышленников», нацеленных на общее дело, общую стратегию развития сообщества, территории, как в случае с «лидерами-преобразователями».

...Я слабо верю в то, что можно повести людей и пропагандировать, образно говоря, идеологию взгляда, не имея этот взгляд... В этом случае лидер становится манипулятором-управленцем. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, женщина, 27 лет)

Мой путь как лидера был тернист, но я никому ничего не должен, нет у меня никаких обязательств перед теми, кто мне когда-то помог. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 29 лет)

Важно отметить, что большинство из опрошенных молодежных лидеров в Краснодарском крае по своим характеристикам тяготеют к профилю «лидеров-потребителей», что также соотносится с мнениями участников экспертных сессий: «Лидеры, которые в крае были два года назад, либо те же, либо они просто меняются в должностях, либо у одного 33 должности», они «пытаются удержаться на лидерских позициях», «гонятся за статусными позициями в органах власти», «рассматривают государственную молодежную политику как стартовую площадку для дальнейшей политической или управленческой стратегии». Такие лидеры не в полной мере видят проблемы молодежи, хотя знают об их существовании, у них относительно слабо развиты компетенции стратегического управления, связанные с выработкой приоритетов развития, организацией деятельности по их достижению, а также использованию адекватных интересам молодежи и приоритетам развития технологических форматов:

Есть в них какая-то жесткая категоричность, и зачастую молодого человека рассматривают, в том числе и в своей команде, как некий ресурс, способ достижения целей. (Из транскрипта экспертных сессий с представителями институциональных структур, взаимодействующих с молодежными лидерами Краснодарского края)

При этом они стремятся широко использовать имеющиеся институциональные возможности для собственного продвижения:

Это был одиннадцатый класс, когда были выборы школьного самоуправления... подумал, почему бы не пойти... и далее началась управленческая деятельность, взаимо-

действие с разными людьми... (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 22 года)

Становление происходило в результате участия в общественной жизни, начиная от школы, когда была возможность избраться в органы школьного самоуправления, в вузе — студенческого самоуправления, затем — в общественных организациях. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, женщина, 36 лет)

Легко быть лидером, когда тебя поддерживают всякие институты развития, администрации вузов, молодежи, у тебя тогда не возникает проблем, организуешь мероприятия — и все... (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 27 лет)

Если ты везде мелькаешь во всякой студенческой движухе, и видно тебя одного, и ты впереди всех бежишь с флагом и кричишь какие-то непонятные кричалки и слова, то ты — звездочка: «Этот шумный парень, давайте его заберем к себе, пускай он уже шумит у нас...» (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 23 года)

Эти лидеры имеют политическое понимание, как устроена система власти... А как работать с другими людьми, они не научились... Они — псевдолидеры. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 31 год)

Профиль «преобразователя» отличается доминированием ярко выраженной социальной ориентации, связанной с потребностями молодежи включаться в решение проблем других людей, сообществ, территорий.

Лидер — это человек, который сам формирует свою жизнь, горизонт событий, в котором он существует... Таким образом он притягивает в свою жизнь события, людей, ресурсы и сам себя удивляет. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 30 лет)

Первое, этот человек должен хотеть всегда, чтобы его окружающая среда развивалась. Второе — это уметь формулировать и формировать какую-то свою инициативу, не бояться брать ответственность. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 32 года)

«Лидеры-преобразователи» «привязаны» к определенным сообществам (профессиональным, территориальным, проблемным, добровольческим и другим), которые они формируют или представляют, зачастую одновременно интегрируясь в несколько из них. Лидеры данного типа «выращивают» команды единомышленников, последователей, так как решают проблемы и воплощают в жизнь инновационные идеи и проекты развития.

Когда в городе мы видим какую-то проблему, мы собираем жителей района, вместе с ними изучаем эту проблему, вырабатываем решение, готовим обращение, собираем подписи. И молодежь вовлекаем в этот процесс, чтобы они видели, как эти про-

блемы решаются. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 27 лет)

Развивая себя, лидеры вкладываются в команду, способствуя формированию не только компетенций ее участников, но и определенного системного видения той отрасли, той территории, в которой они работают, «философии жизни» и моделей принятия решений, институтов преемственности и социального инвестирования в развитие подрастающих лидеров, о чем говорилось в ряде глубинных интервью.

Важными «связующими» для двух социальных профилей молодежных лидеров являются потребности в самореализации, однако у «преобразователей» они создают основания для наращивания достаточного багажа компетенций, участия в решении общественных проблем, в развитии конкретных сообществ и территорий, в создании чего-то нового. «Лидеры-преобразователи» умеют продуцировать изменения, достижение конкретных результатов. К их личностным качествам относятся харизматичность, открытость, инициативность, человечность.

Такие лидеры живут проблемами молодежи, они понимают, слышат и стараются сделать жизнь молодежи лучше. (Из транскрипта экспертных сессий с представителями институциональных структур, взаимодействующих с молодежными лидерами Краснодарского края)

Оба типа лидерства востребованы в молодежной политике. Российские исследователи считают вполне оправданным сочетание мотивов «власть ради амбиций» и «власть ради дела» для профессиональных политиков [Селезнева, Божедомова, Луканина, 2022]. Проблемным аспектом может быть количественное соотношение лидеров различных типов в сфере молодежной политики и распределение между ними позиций, на которых востребованы те или иные лидерские качества.

Траектории развития и стратегии успеха молодежных лидеров

В рамках данного раздела предлагается авторская классификация траекторий развития и стратегий успеха молодежных лидеров, разработанная на основе результатов исследования. Под траекториями развития понимаются последовательности стадий развития лидеров. Стратегии успеха характеризуют способы достижения поставленных целей, соотносящиеся с определенной траекторией развития.

Для «лидеров-потребителей» и «лидеров-преобразователей» общей траекторией развития является «командная». Она связана с «выращиванием» лидеров из действующей команды, которая доказала свою успешность в определенном институциональном сегменте публичного управления. Такие лидеры — носители определенного стратегического видения, системы корпоративных ценностей и правил, благодаря чему они взаимодействуют с различными сообществами, разрабатывая и реализуя решения в сфере государственной молодежной политики.

Я вырос из команды... Те ребята, которые начинали, сейчас уже руководят собственными направлениями, но при этом все тесно сотрудничаем и взаимодействуем постоянно. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 28 лет)

Для лидеров, становление которых происходит в рамках «командной» траектории, в равной степени типичны как «вертикальные» (внутри институциональной системы региональной молодежной политики), так и «горизонтальные» стратегии успеха (переходы в разные сектора). Например, многие, нарастив свои компетенции в профессиональной команде управленцев из сферы государственной молодежной политики, уходят в предпринимательство (дополнительное образование для взрослых и детей, ивент- или медиабизнес) или в руководство некоммерческими организациями. В некоторых случаях, сформировав команду единомышленников в определенном виде спорта или творческом направлении, их лидеры «перетекают» в сферу региональной молодежной политики.

«Лидеры-потребители» чаще следуют «институционально-представительской» траектории развития, которая предполагает их рекрутирование в систему регионального молодежного представительства (органы школьного, студенческого самоуправления, молодежные парламенты и советы при органах местного самоуправления, общественные организации и т. д.).

«Ресурсно-адаптивная стратегия успеха», свойственная «потребителям», развивающимся по данной траектории, представляет собой целенаправленную деятельность молодежных лидеров по наращиванию социального капитала в политико-административных элитах и молодежной среде региона, достижению статусных позиций в системе публичного управления за счет продвижения политической повестки в молодежной среде и использования ресурсных возможностей государственной молодежной политики для личностного развития и профессиональной карьеры. Некоторые представители лидерского сообщества, действующие в рамках этой стратегии, приобретают статус лидеров мнений за счет регулярного освещения своей деятельности в сфере молодежной политики в социальных сетях, позиционируя свою востребованность в системе регионального публичного управления. Другие разрабатывают в духе «предпринимательской истории» собственные образовательные и консалтинговые форматы работы с целевыми аудиториями государственной молодежной политики.

Мы написали, выиграли и реализовали три социальных проекта, и после чего начали стараться обучать ребят написанию социальных проектов... (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 23 года)

Лично меня в последнее время очень часто стали приглашать в качестве эксперта на различные мероприятия для того, чтобы поделиться с молодежью своим опытом, своим видением... (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 23 года)

Траектория «управление развитием» характерна для «лидеров-преобразователей», которые благодаря своему личностному и профессиональному потенциалу, достигаемому в результате целенаправленного собственного развития, формируют эффективную команду не только в сфере государственной молодежной политики, но и в системе публичного управления; создают новые и конвертируют существующие ресурсы для достижения стратегических целей страны и региона. «Триггерами»

в актуализации конструктивного лидерского потенциала в данной траектории развития становятся наставники, формирующие или трансформирующие «картину мира», и/или образовательные форматы «социальных лифтов» (школы и конкурсы лидеров):

Лидерство — это не только система отношений между людьми, это отношения тебя и дела, с максимальным прицелом на результаты... (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 30 лет)

В 17 лет своей жизни я начал заниматься общественной деятельностью... Средством этой истории я попал на очень интересные проекты Департамента молодежной политики Ямало-Ненецкого автономного округа, в частности на «Школу лидера»... Не единожды в своей жизни сталкивался с тем, что формировал какую-то идею и цель и вокруг этой идеи, цели объединял людей. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 32 года)

Старт моей лидерской истории начался, когда я поступил в «Капитаны России»², и там мы начинали создавать свои первые команды и с ними стартапы... (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 27 лет)

В рамках «командной» траектории и траектории «управление развитием» также возможно использование «проактивной стратегии успеха», которая представляет собой целенаправленную деятельность «лидеров-преобразователей» по развитию собственного и командного потенциала для достижения приоритетных целей государства на основе стратегического мышления и сформированного образа будущего страны, территории, отрасли государственной молодежной политики. Важно подчеркнуть, что молодежные лидеры, реализующие «проактивную стратегию успеха», не всегда занимают высокие статусные позиции. Однако они обладают безусловным авторитетом в общественной и экспертной среде. «Проактивная стратегия успеха» способствует совмещению социальных позиций формального и неформального лидерства, а также возрастной пролонгации лидеров в сфере молодежной политики.

В сегодняшней молодежной политике уже есть многое: методики, технологии, практики, которые просто достаточно оптимизировать, адаптировать под свое какое-то организационно-управленческое видение и стратегическое развитие и просто этим заниматься ежедневно. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 31 год)

Результаты анализа глубинных интервью молодежных лидеров показали, что «лидеров-преобразователей» с «проактивной стратегией успеха» в региональном сообществе относительно немного. В основном это «выходцы» из предпринимательского сообщества, медийной сферы, не интегрированные в пространство публичного управления, остающиеся «за бортом» институциональных структур государственной молодежной политики, где присутствуют в единичных случаях.

² Всероссийский конкурс предпринимательских идей. О каком годе проведения конкурса идет речь, из интервью неясно.

Есть лидеры, которые работают с системой власти, а есть те, которые работают без нее... И многие толковые лидеры, занимающиеся бизнесом или журналистской деятельностью или еще какой-нибудь иной, — они не сотрудничают с органами власти и с органами молодежной политики. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 27 лет)

Я знаю бизнес-сообщества, это руководители разных предприятий, предприниматели, собственники бизнеса. Очень редко они как-то взаимодействуют с властью... Это связано с тем, что у нас нет культуры взаимодействия с органами власти и тем более с некоммерческим сектором. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, женщина, 35 лет)

Такая ситуация подтверждается экспертными оценками представителей структур, участвующих в выработке и реализации региональной молодежной политики.

«Сквозной» для разных траекторий молодежного лидерства является стратегия «вращающихся дверей», сочетающая свойственное «горизонтальной» стратегии наращивание собственных ресурсов и характерное для «вертикальной стратегии» стремление к карьерному росту. Таким примером являются молодые лидеры из предпринимательского сообщества (как «преобразователи», так и «потребители»), которые избираются сначала депутатами представительных органов местного самоуправления, затем — Законодательного Собрания Краснодарского края. Вкладывая собственные ресурсы (финансовые, организационные, кадровые и др.) для решения проблем сообществ и территорий, они наращивают свой социальный капитал в кругах общественности и политической элиты; впоследствии приобретая новые возможности как для развития собственного бизнеса, так и для актуализации своей лидерской позиции в новом статусе (в качестве главы муниципального образования, управленца в системе органов исполнительной власти или мецената, инвестирующего в проекты развития).

Институтом развития лидеров — представителей гибридного депутатского сообщества, состоящего из предпринимателей и общественников, является Совет молодых депутатов Законодательного Собрания Краснодарского края. Он интегрирует сообщество молодых депутатов, создавая условия и стимулируя сетевое взаимодействие между лидерами муниципальных образований Краснодарского края, в том числе в рамках проектов развития, а также способствует вовлечению их в региональную политическую повестку через образовательные семинары и другие мероприятия. Еще одна распространенная практика в рамках стратегии «вращающихся дверей» — переход молодежных лидеров из институциональных структур молодежной политики в структуры органов исполнительной власти муниципальных образований, обеспечивающий вертикальную мобильность в системе публичного управления.

Ресурсный потенциал молодежного лидерства

Различия между лидерами, отнесенными к разным профилям, во многом проявляются в ресурсной обеспеченности их деятельности. Они характеризуются разным набором актуальных (имеющихся в наличии и активно используемых) и латентных (слабо представленных, но потенциально формируемых) ресурсов,

обеспечивающих эффективность реализуемой роли в системе молодежной политики, шире — публичного управления. Актуальные ресурсы «лидеров-потребителей» во многом определяются их интегрированностью в формальные политические и управленческие структуры. Для «лидеров-преобразователей» в большей степени актуальны ресурсы, связанные с их включенностью в неформальные сообщества.

Потенциал «лидеров-потребителей», который раскрывается прежде всего через административно-организационные ресурсы и широкие социальные связи, может быть использован для решения организационно-управленческих задач в сфере государственной молодежной политики, трансляции политической повестки и заданных приоритетов развития в новых медийных форматах. Они в дальнейшем могут быть инкорпорированы в командные траектории развития лидерских сообществ в рамках конкретных профильных направлений. Это даст возможность преодолевать присущий им дефицит стратегического видения за счет таких ресурсов, как прогностический, кадровый и имиджевый, которые имеет команда, а также способствовать наращиванию собственных компетенций для более эффективной технологической деятельности в сфере публичного управления (см. табл. 1).

Таблица 1. Актуальные и латентные ресурсы молодежного лидерства для системы публичного управления

Профили лидерства	Актуальные ресурсы	Латентные ресурсы
«Лидеры-потребители»	<ul style="list-style-type: none"> — Административный ресурс (интеграция в структуры публичного управления); — организационный ресурс (ресурсы организации / учреждений, которые лидеры представляют); — символический ресурс (влияние на представления и поведенческие установки); — коммуникативный ресурс в цифровом пространстве (наличие «живых» аккаунтов в социальных сетях). 	<ul style="list-style-type: none"> — Профессиональный ресурс (профессиональные и надпрофессиональные компетенции); — кадровый ресурс (имеют возможность рекрутировать профессиональные кадры); — прогностический ресурс; (стратегическое видение и проектирование будущего собственного, коллективного); — имиджевый ресурс (деловая репутация); — интеллектуальный ресурс (креативное мышление, эрудированность).
«Лидеры-преобразователи»	<ul style="list-style-type: none"> — Интеллектуальный ресурс (креативное мышление, эрудированность); — личный ресурс (ориентация на результат и решение проблем сообществ, готовность изменяться); — профессиональный ресурс (профессиональные и надпрофессиональные компетенции); — социальный капитал (включенность в различные сообщества и доверие (межличностное и институциональное); — символический ресурс (влияние на представления и поведенческие установки); — миджевый ресурс (деловая репутация). 	<ul style="list-style-type: none"> — Прогностический ресурс (стратегическое видение и проектирование собственного и коллективного будущего); — административный ресурс (лидеры не интегрированы в систему публичного управления); — коммуникативный ресурс в цифровом пространстве (наличие «живых» аккаунтов в социальных сетях).

«Лидеры-преобразователи», имея мощные интеллектуальные (креативное мышление, эрудированность), профессиональные, личностные (ориентация на результат и решение проблем сообществ, готовность изменяться) ресурсы, могут в полной мере реализовать себя в стратегической деятельности по проектированию развития территорий, отраслей, сообществ в системе публичного управления регионом (см. табл. 1).

Молодежные лидеры — это носители креативных идей и нестандартных решений, что дает возможность решать задачи инновационного развития страны и региона. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 32 года)

Для меня профессиональной вершиной на сегодня станет то, что я смогу вот эти ресурсы консолидировать для того, чтобы не просто прививать людям знания, умения, навыки, а учить людей мыслить. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 35 лет)

Социальный и репутационный капитал «лидеров-преобразователей» позволяет влиять на представление и поведенческие установки молодежи, сохраняя при этом высокий уровень межличностного и институционального доверия.

Вовлечение молодежи в различные виды деятельности не добровольно-принудительным способом, а добровольно-восхитительным. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 31 год)

Связующим звеном, позволяющим объединить ресурсный потенциал «лидеров-преобразователей» и «лидеров-потребителей», является ресурс команды, которая может создаваться под разные функциональные задачи («лидеры-потребители» как часть команды «лидера-преобразователя»), и сообществ, к интересам и проблемам которых они могут быть сопричастны.

Самое главное — сформировать команду, самую сильную команду. Лидером стать проще, чем взрастить сильную команду. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 29 лет)

Если ты собираешься привносить изменения в этот мир, то тебе однозначно нужны другие люди, потому что у тебя не хватит ни времени, ни сил... необходима команда однозначно. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, женщина, 35 лет)

Наиболее успешно действующие механизмы становления, социализации и рекрутирования молодежных лидеров формируются в системе образования. Практики развития лидерского потенциала связаны с формированием новых солидарностей в российском обществе, основанных на созидании нового будущего.

Если говорить про вуз, то это движуха, когда ты молодой, в тебе куча энергии... И у нас вот такая большая дилемма, что сегодня много ребят, которые хотят чем-то заняться,

но очень много ребят, которые безынициативны от слова совсем, им надо помогать...
(Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 23 года)

Серьезный социальный эффект дает развитие сообществ управленцев из числа участников губернаторского конкурса «Лидеры Кубани».

На конкурсе «Лидеры Кубани» я встретил таких же равнодушных, активных, развивающихся, стремящихся людей. У нас есть совместные проекты, есть совместные инициативы, причем как коммерческие, так и социальные. Главное, что это все переходит к каким-то реальным результатам. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 30 лет)

Потенциал «лидеров-преобразователей», по мнению экспертов и участников фокус-групповых интервью, не в полной мере реализован в экономической сфере и сфере гражданского-патриотического воспитания молодежи. В первом случае речь идет о форматах и траекториях развития малого и среднего предпринимательства в молодежной среде:

...Нужно восстанавливать экономику, а экономика восстанавливается через развитие малого и среднего бизнеса, через очень гибкие компании, которые легко растут, легко создаются. (Из транскрипта экспертных сессий с представителями институциональных структур, взаимодействующих с молодежными лидерами Краснодарского края)

Второй вектор развития «лидеров-преобразователей» связан с формированием сообщества лидеров мнений, которые могли бы транслировать смыслы и посылку, направленные на укрепление общероссийской гражданской идентичности и консолидацию российского общества, охватывая и молодежь:

Мы видим, как, с какой легкостью и виртуозно вражеские СМИ и пропагандисты входят в каждый дом в России. Поэтому в молодежной среде эта тема тоже сейчас очень сильно должна поддерживаться и прокачиваться. (Из транскрипта экспертных сессий с представителями институциональных структур, взаимодействующих с молодежными лидерами Краснодарского края)

Использованию ресурсного потенциала лидеров в решении задач консолидации различных групп молодежи, в том числе с другими поколенческими группами, препятствует отсутствие сформированных ценностных установок у представителей регионального сообщества молодежных лидеров. Большинство опрошенных молодежных лидеров характеризуют ценности, которые их объединяют, как инструментальные, что позволяет им осуществлять деятельность по «прокачке молодежи». Среди таковых порядочность, взаимопомощь, отзывчивость, активность, самореализация и др. Только немногие лидеры, представляющие казачьи организации, четко идентифицируют разделяемые ими жизненные (доброта, семья, любовь к Родине, Отечество) и политические ценности (патриотизм, развитие, семейные ценности, гражданское единство и развитие, сильное государство).

Почему футболка с надписью USA стоит дешевле, чем футболка с надписью Россия? Как такое получается? Поэтому у молодежи происходит подмена понятий и ценностей. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 28 лет)

Для выходцев из предпринимательского сообщества приоритетные политические ценности — свобода мышления и развитие.

Отсутствие сформированной и разделяемой большинством участников регионального лидерского сообщества системы жизненных и политических ценностей влияет на проектируемый в их сознании образ будущего.

Я не понимаю, куда мы идем, какие задачи, какие направления реализуем, какие цели достигаем, я этого не вижу. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, женщина, 27 лет)

Раньше мы о конкретном будущем думали, а сейчас все живем одним днем: сегодня прожил — и хорошо... (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 27 лет)

Основные контуры образа будущего России в целом и Краснодарского края в частности связаны с решением системных проблем в социальной сфере (образования, медицины, социального обслуживания), развития инфраструктуры и благоустройства территорий, стремительного развития высокотехнологического сектора экономики. В политическом плане высказываются надежды на смену механизмов рекрутирования политико-административных элит и появление возможностей для молодежных лидеров включаться в процесс выработки и реализации важных государственных решений.

Молодежи хочется видеть, кто же будет дальше руководить страной, видеть подтверждение того, что молодежные лидеры поддерживают действующую власть. (Из транскрипта глубинного интервью с молодежным лидером, мужчина, 27 лет)

Проблематика образа будущего имеет четкую политическую проекцию, так как молодежь со всеми своими замыслами и надеждами непосредственно участвует в реальной конкурентной борьбе за цели и задачи общественного развития.

Результаты и выводы

Подход, использованный нами при проведении эмпирического исследования, ориентирован на расширенную трактовку молодежного лидерства и позволяет рассматривать его субъектные и институциональные характеристики в широком контексте публичного управления на различных уровнях (национальном, региональном, локальном). Согласно такой теоретической интерпретации молодежного лидерства, в нашем исследовании изучались не только те, кто занимает определенные статусные позиции в структурах молодежной политики или является выходцем из них, но и молодежные лидеры, работающие в общественных и образовательных организациях, политических партиях, бизнесе.

Результаты исследования позволяют сделать новые теоретические обобщения и инициировать научные дискуссии, касающиеся потенциала лидеров и лидерских сообществ как активных субъектов социально-политических и социально-экономических преобразований, их роли и успешных практик в достижении значимых приоритетов общественного развития.

Полученные результаты показали, что молодежное лидерство значительно дифференцировано по профилям лидерства, траекториям и стратегиям развития лидеров. Лидеры не образуют единого сообщества или нескольких крупных сообществ. Они скорее представляют набор автономных микросообществ, которые различаются по своей профильности («потребители», «преобразователи»); видам деятельности (предпринимательство, общественная деятельность в структуре молодежного представительства и общественных организаций, депутатство, профессиональная деятельность в системе государственной молодежной политики); траекториям развития (институционально-представительская траектория, командная траектория, траектория «управление развитием»); стратегиям успеха (вертикальная ресурсно-адаптивная стратегия, вертикальная проактивная стратегия, горизонтальная стратегия «вращающихся дверей»).

Ресурсный потенциал молодежного лидерства позволяет говорить о неиспользованных возможностях интеграции молодежного лидерства в систему публичного управления Краснодарского края для решения ключевых проблем региона. Так, в ценностно-смысловом аспекте молодежное лидерство отличается фрагментированными ценностными установками, отсутствием четких представлений о собственном будущем, будущем страны и региона. В лидерской среде молодежной политики отсутствует, с одной стороны, преемственность поколений, которая бы обеспечивала единую стратегию развития кадрового потенциала в регионе, с другой — системность и связность работы механизмов рекрутирования и развития новых кадров, обладающих лидерским потенциалом. Это существенно ограничивает интеграцию лидеров в систему публичного управления через соотнесение собственных ценностей со смысловым ядром политик на уровне субъекта РФ. Отметим, что последнее также не в полной мере сформировано, поэтому перед научным сообществом стоит задача исследования роли институтов, агентов и факторов политической социализации молодежных лидеров.

Ресурсные ограничения также связаны со стратегиями лидерского поведения, предполагающими определенные типы использования ресурсов. На наш взгляд, существует дисбаланс между представленностью «лидеров-потребителей» и «лидеров-преобразователей» в системе публичного управления. Последние при этом не всегда занимают позиции, соответствующие их устремлениям. Преобладание ориентации на карьерный успех связано с наличием таких факторов, как высокая текучесть кадров в сфере молодежной политики, восприятие ее как своеобразного «полигона» для построения дальнейшей траектории развития. Оказывает свое влияние и достаточно частая смена векторов и приоритетов политики, что заставляет ориентироваться преимущественно на решение краткосрочных задач.

Результаты эмпирического исследования позволили охарактеризовать уровень субъектности молодежных лидеров в практиках публичного управления развитием человеческого капитала. Реальную субъектность молодежного лидера марки-

руют его личностные характеристики (политическая воля, стрессоустойчивость и адаптивность к изменениям; сформированность необходимых профессиональных и надпрофессиональных компетенций; способность артикулировать, агрегировать и продвигать интересы молодежи (групп/сообществ молодежи) в конструктивных форматах взаимодействия с властью в пространстве публичной политики); наличие ресурсной базы, способность создавать и конвертировать разнообразные ресурсы для достижения целей не только личного, но и общественного характера; значимые для общественной системы региона, территорий или среды отдельных организаций последствия действия или бездействия лидера.

Молодежное лидерство как объект воздействия институтов системы публичного управления регионом характеризуется партийной принадлежностью, статусом государственного или муниципального служащего, статусом депутата, включенностью в сообщества различной природы и направленности (субкультурные, сетевые, образовательные, криминальные и др.), материальной зависимостью от спонсоров своей деятельности, грантовых программ и инструментов финансирования деятельности, проектов лидеров региональными и федеральными институтами развития.

Перспективы исследования данной проблематики связаны с осмыслением на теоретическом уровне и дальнейшим исследованием на эмпирическом уровне роли молодежного лидерства в контексте трансформации взаимодействия государства и общества в условиях новых геополитических реалий, связанных с выявлением успешных механизмов политической социализации лидеров, способных решать задачи новой общественной повестки и участвовать в достижении национальных приоритетов развития, каналов их рекрутирования в систему публичного управления.

Список литературы (References)

Асеева Т. А., Шашкова Я. Ю. Особенности реализации молодежного политического лидерства в регионах РФ (на примере Алтайского края) // История и современное мировоззрение. 2021. Т. 3. № 1. С. 94—99.

Asseva T. A., Shashkova Y. Yu. (2021) Features of the Implementation of Youth Political Leadership in The Regions of the Russian Federation (The Case of the Altai Krai). *History and Modern Perspectives*. Vol. 3. No. 1. P. 94—99. (In Russ.)

Бурцев С. А. Дискурс лидерства в российской молодежной среде: потенциал вертикальной социально мобильности // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2018а. № 4. С. 103—111.

Burtsev S. A. (2018a) Leadership Discourse Among the Russian Young People: Potential of Vertical Social Mobility. *The Bulletin of Adyghe State University. Series 1: Regional Studies: Philosophy, History, Sociology, Law, Political Science, Cultural Studies*. No. 4. P. 103—111. (In Russ.)

Бурцев С. А. Лидерство в молодежной среде: образно-символическое измерение // Гуманитарий Юга России. 2018б. Т. 7. № 5. С. 53—62. <https://doi.org/10.23683/2227-8656.2018.5.4>.

Burtsev S. A. (2018b) Leadership in the Youth Circles: Figurative and Symbolic Dimension. *Humanities of The South of Russia*. Vol. 7. No. 5. P. 53—62. <https://doi.org/10.23683/2227-8656.2018.5.4>. (In Russ.)

Бурцев С. А. Лидерство в российской молодежной среде: структурные стимулы и ограничения // *ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура*. 2018в. № 5. С. 43—53.

Burtsev S. A. (2018c) Leadership in The Russian Youth Environment: Structural Incentives and Limitations. *POISK: Politics. Social Studies. Art. Sociology. Culture*. No. 5. P. 43—53. (In Russ.)

Варанкин Д. Г., Ильиных О. П. Попытка субъектно-объектного подхода к определению роли молодежи // *Социальные и гуманитарные науки: теория и практика*. 2019. № 1. С. 209—216.

Varankin D. G., Ilinykh O. P. (2019) Subject-Objective Approach to Determining the Role of Youth. *Social Sciences and Humanities: Theory and Practice*. No. 1. P. 209—216. (In Russ.)

Ершов А. Н., Ивлева О. С. Молодежное лидерство. Казань: Центр инновационных технологий, 2014.

Ershov A. N., Ivleva O. S. (2014) Youth Leadership. Kazan: Center of Innovative Technologies. (In Russ.)

Ильинский И. М. Молодежь. Молодежная политика. Молодежная организация. М.: Терра, 2016.

Ilyinsky I. M. (2016) Young People. Youth Policy. Youth Organization. Moscow: Terra. (In Russ.)

Ильинский И. М. О критериях эффективности молодежной политики // *Наша молодежь*. 2009. № 1. С. 5—7.

Ilyinsky I. M. (2009) On the Criteria for The Effectiveness of Youth Policy. *Nasha molodezh'*. No. 1. P. 5—7. (In Russ.)

Луков В. А., Луков С. В. Субъектность молодежи в процессах социализации и инкультурации // *Горизонты гуманитарного знания*. 2020. № 1. С. 3—20. <https://doi.org/10.17805/ggz.2020.1.1>.

Lukov V. A., Lukov S. V. (2020) Youth's Subjectivity in Socialization and Inculturation Processes. *Horizons of Humanitarian Knowledge*. No. 1. P. 3—20. <https://doi.org/10.17805/ggz.2020.1.1>.

Меньшикова К. В., Малкова Е. В. Предпосылки молодежного лидерства, или ориентиры пермской молодежи // *Социальные и гуманитарные науки: теория и практика*. 2017. № 1. С. 290—297.

Menshikova K. V., Malkova E. V. (2017) Preconditions of Youth Leadership or Landmarks of Perm Young People. *Social Sciences and Humanities: Theory and Practice*. No. 1. P. 290—297. (In Russ.)

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

Mirzoyan V. A. (2013) Management and Leadership: Comparative Analysis of Leadership Theories. *Voprosy Filosofii*. No. 6. P. 3—15. (In Russ.)

Палитай И. С., Сокрюкин А. В. Формирование молодежных политических лидеров в современной России: проблемы и возможности // Южно-российский журнал социальных наук. 2023. Т. 24. № 1. С. 6—16. <https://doi.org/10.31429/26190567-24-1-6-16>.

Palitay I. S., Sokriukin A. V. (2023) Formation of Youth Political Leaders in Present-Day Russia: Challenges and Prospects. *South-Russian Journal of Social Sciences*. Vol. 24. No. 1. P. 6—16. (In Russ.) <https://doi.org/10.31429/26190567-24-1-6-16>.

Петухов В. В. Российская молодежь и ее роль в трансформации общества // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3. С. 119—138. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1621>.

Petukhov V. V. (2020) Russian Youth and Its Role in Society Transformation. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 119—138. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1621>.

Попова О. В. Политический потенциал молодежного лидерства в российских условиях: результаты межрегионального исследования // Политическая экспертиза: ПОЛИТЭК. 2018. Т. 14. № 4. С. 492—511.

Popova O. V. (2018) The Political Potential of Youth Leadership in The Russian Context: The Results of Interregional Research. *Political Expertise: POLITEX*. Vol. 14. No. 4. P. 492—511. (In Russ.)

Попова О. В., Шашкова Я. Ю., Асеев С. Ю., Асеева Т. А., Лагутин О. В., Негров Е. О., Казанцев Д. А. Молодежное политическое лидерство в российских регионах: монография. СПб.: Скифия-принт, 2020.

Popova O. V., Shashkova Ya. Yu., Aseev S. Yu., Aseeva T. A., Lagutin O. V., Negrov E. O., Kazantsev D. A. (2020) Youth Political Leadership in Russian Regions: monograph. Saint Petersburg: Scythia-print. (In Russ.)

Самаркина И. В., Мирошниченко И. В., Мальцев С. С. Лидеры и ведомые: молодежная политика в представлениях ее участников на примере Краснодарского края // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Политология. 2022. Т. 24. № 4. С. 856—882. <https://doi.org/10.22363/2313-1438-2022-24-4-856-882>.

Samarkina I. V., Miroshnichenko I. V., Maltsev S. S. (2022) Leaders and Wingmen: Youth Policy in the Views of its Participants — an Evidence from Krasnodar Territory. *RUDN Journal of Political Science*. Vol. 24. No. 4. P. 856—882. <https://doi.org/10.22363/2313-1438-2022-24-4-856-882>. (In Russ.)

Самсонова Т. Н., Шпуга Е. С., Политическое лидерство перед вызовами современности // Вестник Московского университета. Сер. 18: Социология и политология. 2016. Т. 22. № 4. С. 142—163.

Samsonova T. N., Shpuga E. S. (2016) The Challenges Political Leadership Faces in The Modern World. *Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science*. Vol. 22. No. 4. P. 142—163. (In Russ.)

Селезнева А. В., Божедомова А. Л., Луканина Е. В. Образы молодежных политических лидеров в сознании российской молодежи // Вестник Томского государственного

ного университета. *Философия. Социология. Политология*. 2022. № 67. С. 190—201. <https://doi.org/10.17223/1998863X/67/17>.

Selezneva A. V., Bozhedomova A. L., Lukanina E. V. (2022) Images of Youth Political Leaders in the Consciousness of Russian Youth. *Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*. No. 67. P. 190—201. (In Russ.). <https://doi.org/10.17223/1998863X/67/17>.

Селезнева А. В., Рогозарь-Колпакова И. И., Филистович Е. С., Трофимова В. В., Добрынина Е. П., Стрелец И. Э. Российская политическая элита: анализ с точки зрения концепции человеческого капитала // *Полис. Политические исследования*. 2010. № 4. С. 90—106.

Selezneva A. V., Rogozar-Kolpakova I. I., Filistovich Ye. S., Trofimova V. V., Dobrynina Ye. P., Streletz I. E. (2010) Russian Political Elite: Analysis from The Perspective of the Human Capital Concept. *Polis. Political Studies*. No. 4. P. 90—106. (In Russ.)

Филиппов И. М. Молодежное лидерство в управленческой деятельности: аксиологические аспекты // *Экономические и социально-гуманитарные исследования*. 2021. № 2. С. 167—174.

Filippov I. M. (2021) Youth Leadership in Management Activities: Axiological Aspects. *Economic and Social Research*. No. 2. P. 167—174. (In Russ.)

Хозинов Р. Р. Молодежное лидерство в управленческих отношениях: концептуальный анализ // *Вестник Восточной экономико-юридической гуманитарной академии*. 2016. № 1. С. 146—151.

Khozinov R. R. (2016) Youth Leadership in Management Relationship: Conceptual Analysis. *Bulletin of the Eastern Economic and Legal Humanitarian Academy*. No. 1. P. 146—151. (In Russ.)

Червинская Е. О. Молодежное лидерство в современной Великобритании: условия и факторы развития // *Социальные и гуманитарные науки: теория и практика*. 2017. № 1. С. 351—358.

Chervinskaya E. O. (2017) Youth Leadership in Modern Britain: Conditions and Factors of Development. *Social Sciences and Humanities: Theory and Practice*. No. 1. P. 351—358. (In Russ.)

Albritton M. D., Oswald S. J., Anderson J. S. (2008) Leadership Quality and Follower Affect. *Journal of Leadership Studies*. Vol. 1. No. 4. P. 6—22. <https://doi.org/10.1002/jls.20035>.

Becker G. S. (1964) *Human Capital*. New York, NY: Columbia University Press.

Damon W. (2009) *The Path to Purpose: How Young People Find Their Calling in Life*. New York, NY: The Free Press.

Getz I. (2009) Liberating Leadership: How the Initiative-Freeing Radical Organizational Form has been Successfully Adopted. *California Management Review*. Vol. 51. No. 4. P. 32—58. <https://doi.org/10.2307/41166504>.

Hart R. A. (2008) Stepping Back from “The Ladder”: Reflections on a Model of Participatory Work with Children. In: Reid A., Jensen B. B., Nikel J., Simovska V. (eds.) *Partic-*

ipation and Learning. Perspectives on Education and the Environment, Health, and Sustainability. New York, NY: Springer. P. 19—31.

Kahn L., Hewes S., Ali R. (2009) Taking the Lead: Youth Leadership in Theory and Practice // *The Youth of Today*. October. URL: <https://youngfoundation.b-cdn.net/wp-content/uploads/2012/10/Taking-the-Lead-October-2009.pdf?x22784>.

Pfeiffer S. I., Wechsler S. M. (2013) Youth Leadership: A Proposal for Identifying and Developing Creativity and Giftedness. *Estudos de Psicologia*. Vol. 30. No. 2. P. 219—229.

Ricketts J., Rudd R. (2002) A Comprehensive Leadership Education Model to Train, Teach, and Develop Leadership in Youth. *Journal of Career and Technical Education*. Vol. 19. No. 1. P. 7—17.

Rumeli M. S., Arshad M. M., Ismail I. A., Rami A. A. M. (2021) Youth Leadership Development through Training Transfer and Mentoring. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 11. No. 5. P. 272—284.

Shultz T. (1968) Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. Vol. 6. New York, NY.

Seemiller C. A. (2018) Competency-Based Model for Youth Leadership Development. *Journal of Leadership Education*. Vol. 17. No. 1. P. 56—72. <https://doi.org/10.12806/V17/I1/R1>.

Yuan Y., Chen Q., Sun X., Liu Z., Xue G., Yang D. (2019) Development and Preliminary Validation of the Youth Leadership Potential Scale. *Frontiers in Psychology*. Vol. 10. P. 1—14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02310>.