

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2026, Том 14, № 4 / 2026, Vol. 14, Iss. 4 <https://mir-nauki.com/issue-4-2026.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/33PSMN426.pdf>

DOI: 10.15862/33PSMN426 (<https://doi.org/10.15862/33PSMN426>)

5.3.5. Социальная психология, политическая и экономическая психология (психологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Рожок, А. В. Тенденции в исследовании лидерства как социально-психологического явления / А. В. Рожок, О. А. Воробьева, А. В. Цветкова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2026. — Т. 14. — № 4. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/33PSMN426.pdf>. DOI: 10.15862/33PSMN426.

For citation:

Rozhok A.V., Vorobyeva O.A., Tsvetkova A.V. Trends in leadership research as a social-psychological phenomenon. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2026;14(4): 33PSMN426. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/33PSMN426.pdf>. DOI: 10.15862/33PSMN426 (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 159.99

Рожок Анатолий Васильевич

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации», Москва, Россия
Директор Центра оценки руководителей и управленческих команд
Доцент кафедры «Психологии личности в системах управления»
Кандидат психологических наук
E-mail: kahn88@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7369-3325>

Воробьева Ольга Александровна

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации», Москва, Россия
Заместитель директора Центра оценки руководителей и управленческих команд
E-mail: olga_mailpost@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8877-3280>

Цветкова Анастасия Васильевна

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации», Москва, Россия
Ведущий специалист Центра оценки руководителей и управленческих команд
E-mail: av_tsvetkova_139@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-9676-043X>

Тенденции в исследовании лидерства как социально-психологического явления

Аннотация. Анализ существующих теоретических подходов к определению понятий «лидерство» и его детерминант свидетельствует о том, что сформулировать единственно верный подход не представляется возможным. В то же время, возможно, и не является необходимым, так как каждая теория в своих положениях затрагивает те параметры лидерства, которые не противоречат положениям других теорий и подходов. Каждая из предложенных детерминант может обуславливать лидерство как личностное проявление. Однако при этом нет однозначной уверенности в том, что представленная совокупность факторов действительно детерминирует проявление лидерских качеств. При этом внимание к данному направлению исследований по-прежнему сохраняется в силу того, что содержательные характеристики лидерства, как и контекст, в котором оно может проявиться, существенно видоизменяются и требуют наблюдения.

Этим обуславливается необходимость проведения анализа существующих подходов к выделению детерминант лидерства и тех тенденций в исследованиях, которые формируются в условиях новой реальности. Необходимо проведение предварительного анализа и сформированных к настоящему моменту подходов для наглядного сравнения и выявления тенденций изменений в определении соответствующих детерминант.

С этой целью в данной научной статье авторами проведен теоретический обзор существующих подходов к исследованию и определению детерминант лидерства, а также обозначены тенденции в их исследовании, которые существуют на данный момент. На основании этого сформулированы предположения о том, какие направления исследований и интерпретации будут актуальны в дальнейшем.

Ключевые слова: лидерство; детерминанты; факторы; тенденции; исследования; распределенное лидерство; цифровое лидерство

Введение

Тема лидерства на всем протяжении исследований была и остается одной из наиболее актуальных и вместе с тем наименее однозначных в области социальной психологии. Сложность систематизации знаний в данной сфере обуславливается множеством интерпретаций понятия и смежных с ним феноменов (такими как, например, руководство, управление, менеджмент), а также множеством специализированных ответвлений (например, политическое лидерство, лидерство в подростковой среде, лидерство в системе управления и т. д.). Тем не менее продолжение исследований как теоретического, так и практического плана в рамках данного направления необходимо, так как сегодня «лидирование» как личностная характеристика и как процесс во многом обуславливает способность эффективно и своевременно реализовывать текущую деятельность и реагировать на потенциальные риски и вызовы внешней среды. В связи с этим, мы преследуем цель провести обобщенный анализ существующих подходов к определению и исследованию детерминант лидерства, а также выявить современные тенденции, которые задают новые направления будущих исследований и их специфики. Это впоследствии может внести значительный вклад не только в теоретическом аспекте, но и стать основой формирования практических рекомендаций в различных сферах деятельности.

Классические подходы к исследованию детерминант лидерства

Прежде чем определить направления теоретического анализа к исследованию детерминант лидерства, необходимо дать определение понятию «детерминанты». И в нашем теоретическом исследовании мы будем опираться на общий принцип детерминизма как фундаментальный и общенаучный подход. Согласно его положениям, все существующие процессы и явления взаимосвязаны между собой. Детерминизм в свою очередь предполагает необходимость учета степени влияния различных факторов (причин, детерминант) на изменения изучаемого явления [1].

Под детерминизмом в психологии понимается закономерная и необходимая зависимость психических явлений от порождающих их факторов.¹

На сегодняшний день существует широкая система классических научных подходов к интерпретации понятия лидерство и детерминант, которые заложены в качестве факторов его проявления [2].

¹ Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин — Минск, 1998. — С. 91. URL: <https://vshp.pro/wp-content/uploads/2020/03/Golovin-S.-YU.-Slovar-prakticheskogo-psihologa.pdf> (дата обращения 25.06.2026).

Графическое изображение эволюции подходов к интерпретации представлено на рисунке 1. В зависимости от того, какие ключевые параметры лидерства заложены в каждой из теорий определяются и детерминанты лидерства (то есть степень проявления совокупности данных параметров).

Подходы к интерпретации можно условно разделить на четыре группы:

Группа 1. Лидерство как проявление личностных черт, качеств индивида, его индивидуальности.

Группа 2. Лидерство как образец в поведении.

Группа 3. Лидерство как производная от сложившейся ситуации.

Группа 4. Лидерство как совокупность принципов, ценностей и идей, которые лидер транслирует в своей непосредственной деятельности.

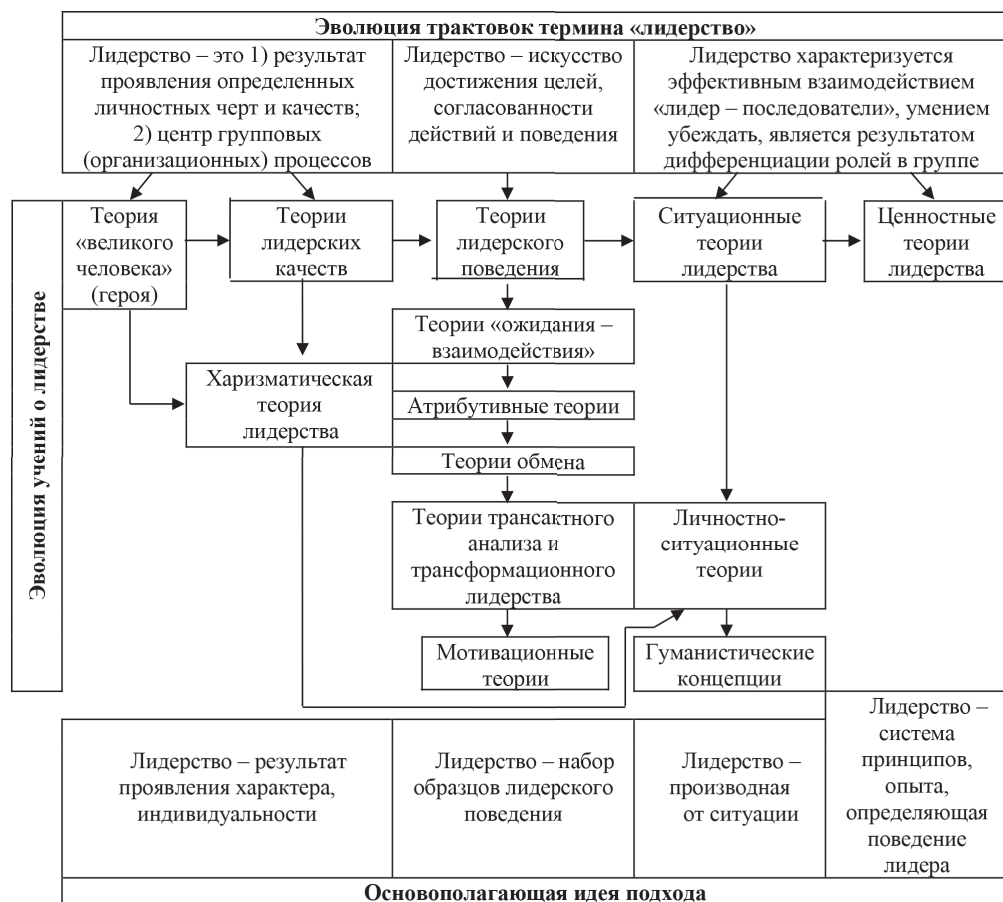


Рисунок 1. Система классических научных подходов к изучению лидерства в менеджменте (заимствовано авторами из источника [2, с. 93])

Одной из первых теорий, в рамках которой давалось определение детерминант лидерства, является теория личностных черт. Ее сторонники Ф. Гальтон, К. Бэрд, О. Тид, Р. Стогдилл, Р. Манн и другие предполагали, что можно выделить определенный набор психологических черт, которые определяют лидерские качества индивида [3]. В рамках теории неоднократно формировался перечень личностных черт, которые определялись как черты, определяющие индивида как лидера, и детерминирующие его способность выступать лидером для других [4]. Однако сформировать полный и однозначный перечень таких черт современникам не удалось, а сама теория неоднократно критиковалась.

В поведенческих теориях фактором, определяющим лидерские качества индивида, являются его поведенческие проявления. Э. Берн утверждал, что в качестве функции лидера можно определить регулирование групповой деятельности посредством создания своеобразного правила — канона поведения для других [5].

В модели Тонненбаума-Шмидта поведение лидера рассматривается в процессе принятия решений. Основные параметры, заложенные в модели, — партнерство и участие. В результате сопоставления выделяется 7 стилей поведения лидера, которые детерминируют его поведение.²

Я. Мущик и Б. Рейман описали двухмерную модель партнерства, в которой лидерство рассматривается через взаимодействие лидера и группы. В модели описано два типа поведения: авторитарно — демократическое и либерально — директивное. В зависимости от соотношения выделяется четыре типа лидерского поведения.³

В ситуационном подходе предметом исследования являются не качества лидера, а их проявление в конкретной ситуации. Лидерство интерпретируется как продукт ситуации, а не зависящий от личности феномен.⁴ А лидер в свою очередь — тот, кто может лучше других актуализировать присущую ему черту в соответствующих условиях.

В теории П. Херси и К. Бланшара успех проявления лидерских качеств детерминируется выбором стиля лидерства. Теория «путь — цель» Р. Хауса базируется на теории трудовой мотивации, В. Врума — теории ожиданий. В основу заложен параметр возможности оказания влияния разными способами: путем разъяснения содержания задачи, оказания поддержки подчиненным, направления (координации) их усилий, переводом усилий в определенное русло, формированием запроса на удовлетворение определенной потребности, удовлетворением потребности подчиненного, когда цель достигнута [6].

С. Н. Казначеева и Е. А. Челнокова выделяют следующие факторы, детерминирующие лидерство [7]:

1. Интерналистские («внутренний мир» лидера, мотивы, черты личности и т. д.).
2. Экстерналистские (влияние внешних факторов: культуры, среды и пр.).
3. Смешанные (соединяет внутренние и внешние факторы лидерства).
4. Интегралистские (комплексный и системный подход к изучению).

Н. Н. Лупенко и М. В. Борцова интерпретируют детерминанты как факторы, которые влияют на формирование личности [8].

Т. В. Бескова, ссылаясь на Б. Ф. Ломова, констатирует, что детерминация определяется «как система причин, порождающих следствия (эффекты), и предпосылок, факторов, условий, опосредствующих звеньев, которые непосредственно не вызывают эффектов, но оказывают влияние на них, ... ускоряя или замедляя их возникновение, усиливая или ослабляя, изменяя их в том или ином направлении» [9].

² Савинова С. Ю., Васильева Е. Н. Лидерство в бизнесе: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — С. 16. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41257863&ysclid=mrdagal9t904454081> (дата обращения 01.07.2026).

³ Савинова С. Ю., Васильева Е. Н. Лидерство в бизнесе: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — С. 42. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41257863&ysclid=mrdagal9t904454081> (дата обращения 01.07.2026).

⁴ Савинова С. Ю., Васильева Е. Н. Лидерство в бизнесе: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — С. 61. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41257863&ysclid=mrdagal9t904454081> (дата обращения 01.07.2026).

В соответствии с моделью управленческой готовности руководителя Ю. В. Синягина лидерство детерминируется склонностью и способностью выступать стратегическим лидером, наличием стратегического видения целей; способностью преодолевать ограничения внешнего и внутреннего плана; способностью эффективно коммуницировать и формировать команду единомышленников [10].

Согласно подходу к лидерству, основанному на ценностях, лидер является транслятором единой ценностной структуры своих последователей и определяется ценностями, которых придерживается лидер, транслируя их вовне (Hellrigel & Slocum, 2004) [11].

К основным направлениям исследования лидерства, основанного на ценностях, относятся трансформационное лидерство, подлинное лидерство и этическое лидерство. В рамках трансформационного подхода ключевыми параметрами являются этические и моральные мотивы поведения лидера [12]. Для трансакционных лидеров характерно стремление вести за собой других в обмен на что-то ценное [12]. Предполагается, что трансформирующие лидеры в отличие от транзакционных стремятся апеллировать к моральным ценностям последователей и влиять на них, вдохновлять [13] на преобразование и обновление. Ряд исследователей отмечает существенную разницу подходов через понятие компетенций: транзакционные компетенции — это управление по принципу исключения, условное вознаграждение и индивидуальный подход, а трансформационные компетенции — это идеализированное влияние, вдохновляющая мотивация и интеллектуальная стимуляция [14].

В подлинном лидерстве лидерами являются те, кто руководствуется целями, ценностями и честностью, создает устойчивые структуры, мотивирует своих последователей для получения большего результата [15]. Этическое лидерство в свою очередь может выступать в качестве основы, способствовать расширению знаний об адаптивном лидерстве, а в дальнейшем и способствовать переходу к его применению на практике [16].

Таким образом, можно заметить, что, говоря о детерминантах лидерства, выдвигаемые факторы носят как внутренний, так и внешний источник возникновения и влияния. Закономерным представляется рассмотрение детерминант в комплексе и взаимосвязи между собой, что предполагает применение интеграционного подхода в исследовании. А под детерминантами понимать совокупность факторов, которые непосредственно не вызывают конкретных эффектов явления, но определенным образом влияют на них.

Современные тенденции в исследовании детерминант лидерства

Одной из современных тенденций в исследовании детерминант лидерства является усиленное внимание к нему не как к индивидуальной характеристике, а как к коллективному явлению [17]. Оно выходит за рамки отдельных людей и рассматривается как коллективное явление команд, сетей и организаций [17]. При этом фокус внимания переносится на формат взаимодействия между условным лидером и последователями, а не на его действия или качества в отдельности от этого процесса [17]. Таким образом, лидерство обретает сетевую модель, а сетевая модель в свою очередь предполагает появление лидера в любой момент процесса управления в соответствующей ситуации [18]. Помимо того, что лидерство приобретает распределенные черты, масштаб распределения также претерпел изменения. В период возникновения пандемии Covid 19 как коммерческие, так и государственные организации столкнулись с необходимостью применения модели управления, в которой команды стали распределенными с ограниченными возможностями в привычном формате межличностной коммуникации. Ключевое отличие от традиционных концепций, предполагающих непосредственное межличностное взаимодействие, степень непосредственного межличностного контакта в дистанционном формате снижается.

Для многих это стало не только вызовом, но и кризисной ситуацией. В связи с этим стал применяться способ формирования сети команд. Концепция сети команд представляет собой новый способ организации с высокой степенью расширения прав и возможностей исполнителей, повышенным запросом на коммуникацию и работой с быстрыми информационными потоками. Для сети команд характерно объединение общей целью несмотря на то, что участники процесса могут никогда не столкнуться лицом к лицу в реальной жизни. Способность проявить лидерство в такой форме работы определяется умением поощрять сотрудничество и прозрачность, грамотно оценивать возможности исполнителей и распределять полномочия, предоставляя командам доступную им информацию [19]. Детерминантами эффективности лидерства в удалённом формате взаимодействия становятся доверие, которое удастся сформировать внутри команды и интенсивность совместной работы, которую удастся поддерживать на постоянной основе. Лидеру необходимо опираться уже не только и не столько на свои личностные качества и особенности, сколько на коммуникативные навыки, открытость, готовность преодолевать барьеры коммуникации в связи с удаленной спецификой [20].

Таким образом лидеры становятся своего рода координаторами, а лидерство начинает детерминироваться способностью выстроить коммуникацию между исполнителями, разделенными между собой.

Как следствие, отмечается тенденция в росте потребности в развитии цифровых компетенций, понимании технологий и работы с искусственным интеллектом, что и характеризует цифровое лидерство. Хотя оно еще не имеет единообразного определения, большинство исследователей сегодня рассматривает его как форму социального влияния, опосредованную информационно-коммуникационными технологиями [21].

Идея цифрового лидерства впервые была выдвинута П. Фиском в 2002 году. В его интерпретации цифровыми лидерами являются те, кто способен устанавливать связи посредством создания новых возможностей для себя, своей команды и внешних партнеров [22]. Таким образом, цифровое лидерство включает использование технологий для влияния на других, развитие цифровой культуры, формирование стратегического видения и способность применять аналитические данные для принятия решений. Данный подход расширяет традиционное понимание лидерства, акцентируя внимание на взаимодействии человека и технологий [21].

Перспективы исследования детерминант лидерства

Проведенный анализ позволяет сделать заключение о том, что на текущий момент наблюдается тенденция изучения лидерства и его детерминант в следующих направлениях:

1. Лидерство в большей степени рассматривается не как феномен, связанный с качествами их носителя, а как ситуационное проявление этих качеств в поведении.
2. Лидерство все чаще связывается с проявлением морально — нравственных качеств.
3. Лидерство рассматривается не только как качество, свойственное одному человеку, а как распределенный феномен внутри группы, в которой находится индивид. С этой точки зрения мы скорее можем говорить не о лидере в целом, а о лидере направления в соответствии с его ролью и профилем знаний.
4. Помимо этого, отдельной компетенцией, детерминирующей лидерство, становится цифровая компетентность, которая предполагает владение цифровыми инструментами и технологиями, умение анализировать большие объемы данных и принимать обоснованные решения на их основе [23].

Рассмотрев существующие подходы к определению детерминант лидерства, нами было сделано заключение о том, что в перечень детерминант в различных теориях относятся как внутренние, так и внешние факторы, влияющие на проявление лидерства. При этом нет единого мнения о том, какие факторы (внешние или внутренние) в большей степени на них влияют. В связи с этим, с нашей точки зрения, было бы закономерно выделить три группы факторов в зависимости от уровня их влияния:

1. Социально-демографические — пол, возраст, социальное положение и т. д.
2. Психобиографические — факты биографии, которые могли способствовать развитию лидерских качеств (проявление лидерства в период обучения в школе, участие в общественной деятельности и т. д.).
3. Личностно-профессиональные — личностные качества, которые имеют профессиональную значимость и влияют на проявление лидерства [24].

Изучение перечисленных факторов позволило бы выявить «вклад» каждого фактора в развитие лидерства. Причем, оценить не только влияние факторов на формирование лидерства, но и проследить — на каких этапах формирования лидерства в большей степени проявляется тот или иной фактор. Таким образом, это открывает перспективы психологического механизма формирования и развития лидерства.

Заключение

Проведенный теоретический обзор позволяет заключить, что на сегодняшний день фокус исследования лидерства и рассмотрение его детерминант смещается с сугубо индивидуального подхода на групповой и распределенный. Это в свою очередь подразумевает, что лидерские качества во многом определяются готовностью брать ответственность за свой спектр задач наравне с другими, то есть «лидировать» свое направление. При этом отдельным вызовом является закрепление за собой цифрового лидерства, что смещает фокус с непосредственного взаимодействия между людьми на взаимодействие через компьютерные технологии. В дальнейшем представляется необходимым углубление как теоретических, так и практических исследований в контексте проявления лидерства через современные технологии, а также формирование и развитие тех качеств, которые могут этому способствовать.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гайдар К. М., Смирнова Э. В. Эволюция принципа детерминизма в социальной психологии / К. М. Гайдар, Э. В. Смирнова // Научные доклады: Воронежский государственный университет. Вестник ВГУ. Философия. — 2018. — С. 3–4. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37285665> (дата обращения: 30.06.2026).
2. Губанова А. В. Анализ предпосылок и направлений развития учений о лидерстве в менеджменте // Экономические системы. — 2020. Том 13. № 4(51). С. 91–101. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44411245> (дата обращения 29.06.2026).
3. Дивина Л. Э. Современные подходы к анализу теоретических концепций лидерства / Л. Э. Дивина // Экономика и предпринимательство. — 2023. — № 3(152). — С. 826–829. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=53821291> (дата обращения: 30.06.2026).

4. Тягунова Е. А. Теоретические основы изучения лидерства в психологии / Е. А. Тягунова // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. — 2014. — № 10. — С. 122–131. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-izucheniya-liderstva-v-psihologii> (дата обращения: 05.07.2026).
5. Берн, Эрик Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп / Эрик Берн. — Москва: Наука, 2014. — С. 134–135.
6. Ручкина Т. В. Анализ особенностей проявления управленческого лидерства в теории "путь-цель" / Т. В. Ручкина // Экономика и социум. — 2014. — № 2-5(11). — С. 1464–1468. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-osobennostey-proyavleniya-upravlencheskogo-liderstva-v-teorii-put-tsela> (дата обращения: 04.07.2026).
7. Казначеева С. Н., Челнокова Е. А. К вопросу о формировании лидерства / С. Н. Казначеева, Е. А. Челнокова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. — 2019. — № 2(36). — С. 239–245. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38537924> (дата обращения: 05.07.2026).
8. Лупенко Н. Н., Борцова М. В. Личностные детерминанты профессиональной мотивации выпускников-магистров / Н. Н. Лупенко, М. В. Борцова // Психология. — 2022. — Т. 11. № 6А. — С. 61–70. URL: <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-psychology-2022-6/a7-lupenko-bortsova.pdf> (дата обращения 29.06.2026).
9. Бескова Т. В. Социально-демографические детерминанты субъективного благополучия личности // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 5. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=14572> (дата обращения: 29.06.2026).
10. Синягин Ю. В. Трехкомпонентная модель управленческой готовности // Живая психология. — 2017. — Т. 4, № 2. — С. 101–108 — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30611467> (дата обращения: 06.07.2026).
11. Muhammad Umar. Leadership Role & Employee Motivation: The Testing Motivational Factors of Herzberg Theory as Job Motivators // Lambert Academic Publishing University of Gujrat — 2012. — pp. 12–22. URL: https://www.researchgate.net/publication/330881255_Leadership_Role_Employee_Motivation_The_Testing_Motivational_Factors_of_Herzberg_Theory_as_Job_Motivators (дата обращения 22.06.2026).
12. Paarlberg E. Laurie, Lavigna Bob. Transformational Leadership and Public Service Motivation: Driving Individual and Organizational Performance // Public Administration Review — 2010. — Vol. 70. No. 5. — pp. 710–718. URL: <https://www.jstor.org/stable/40802368> (дата обращения 01.07.2026).
13. Вдохновляющий лидер. Команда. Смыслы. Энергия / Ян Мульфейт, Мелина Кости; пер. С англ. М. Чомахидзе — Дорониной. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. — С. 20–35.
14. Trottier T., Wart V.M., Wang X. Examining the Nature and Significance of Leadership in Government Organizations // Public Administration Review — 2008. — Vol. 2(68) — pp. 319–333. DOI: 10.1111/j.1540-6210.2007.00865.x (дата обращения 05.07.2026).
15. Калиев Т. Б. Сравнительный анализ подлинного и ложного лидерства // Проблемы экономики и юридической практики. — 2012. — № 3. — С. 289–290. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-podlinnogo-i-lozhnogo-liderstva> (дата обращения: 04.07.2026).

16. Hubbard. E., Thatcher. L., Barrett. K. Adaptive leadership part one: Ethical leadership and historical roots. // Αρετή (Arete) Journal of Excellence in Global Leadership — 2025. — № 3(1) — pp. 206–223. DOI: <https://doi.org/10.59319/arete.v3i1.915> (дата обращения 05.07.2026).
17. Cynthia D. McCauley, Charles J. Palus Developing the theory and practice of leadership development: a relational view // The Leadership Quarterly. — 2021. — Vol. 32(5). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101456> (дата обращения 04.05.2026).
18. Гусельцева М. С., Асмолов А. Г. Скрытое лидерство и разнообразие моделей успеха в современном обществе / М. С. Гусельцева, А. Г. Асмолов // Поволжский педагогический поиск (научный журнал), 2020. — № 2(32). — С. 14–16. DOI: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43098197> (дата обращения 06.07.2026).
19. Пехтерева Е. А. Проблема лидерства и управления компаниями в период кризиса, вызванного пандемией covid-19 // ЭСПР. — 2020. — № 3. — С. 106–107. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-liderstva-i-upravleniya-kompaniy-v-period-krizisa-vyzvannogo-pandemiei-covid-19> (дата обращения: 04.07.2026).
20. Морозов Г. В. Когнитивно-поведенческие аспекты лидерства в управлении удаленными командами: междисциплинарный подход к исследованию трансформационных процессов в условиях цифровой экономики / Г. В. Морозов // Вестник евразийской науки. — 2025. — Т. 17. — № s1. С. 2–6. URL: <https://esj.today/PDF/55FAVN125.pdf> (дата обращения: 05.07.2026).
21. Шумский Н. Б. Лидерство в условиях цифровых изменений и его роль в управлении трансформацией // Human Progress. — 2025. — Том 12, Вып. 1. — С. 1–9. URL: https://progress-human.com/images/2026/Tom12_1/Shumsky.pdf (дата обращения 05.07.2026).
22. Крот Д. И., Ткалич Д. А. Формирование подхода к определению цифрового лидерства. Тенденции экономического развития в XXI веке: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 25-летию экон. фак. БГУ, Минск, 28–29 февр. 2024 г. В 2 ч. Ч. 1 / Белорус. гос. ун-т; редкол.: А. А. Королёва (гл. ред.) [и др.]. — Минск: БГУ, 2024. — С. 456–458. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=60208867> (дата обращения 04.07.2026).
23. Смородина А. В., Ардашева Г. Н. Лидерские качества менеджера в педагогике // Universum: психология и образование. — 2026. — № 2(140). — С. 47–49. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/liderskie-kachestva-menedzhera-v-pedagogike> (дата обращения: 29.06.2026).
24. Социальная психология управления: проблемы, поиски, решения: коллективная монография / [Ю. К. Баркова и др.]; под общ. науч. ред. И. Б. Шебуракова. — М.: Народное образование, 2026. — С. 176–185. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=91603419> (дата обращения 05.07.2026).

Rozhok Anatoly Vasilievich

The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

E-mail: kahn88@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7369-3325>

Vorobyeva Olga Alexandrovna

The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

E-mail: olga_mailpost@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8877-3280>

Tsvetkova Anastasia Vasilievna

The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

E-mail: av_tsvetkova_139@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-9676-043X>

Trends in leadership research as a social-psychological phenomenon

Abstract. An analysis of existing theoretical approaches to defining the concepts of «leadership» and its determinants suggests that formulating a single, correct approach is impossible. At the same time, such a determination may not be necessary, as each theory, in its propositions, touches on leadership parameters that are consistent with those of other theories and approaches. Each of the proposed determinants may underlie leadership as a personal manifestation. However, there is no absolute certainty that the presented set of factors actually determines the manifestation of leadership qualities. Attention to this area of research remains due to the fact that the substantive characteristics of leadership, as well as the context in which it can manifest, are changing significantly and require further study.

This necessitates an analysis of existing approaches to identifying leadership determinants and the research trends emerging in the context of this new reality. A preliminary analysis of currently developed approaches is necessary to clearly compare and identify trends in the definition of relevant determinants.

To this end, in this research article, the authors provide a theoretical overview of existing approaches to studying and defining leadership determinants and identify current trends in their research. Based on this, they formulate hypotheses about which research directions and interpretations will be relevant in the future.

Keywords: leadership; determinants; factors; trends; research; distributed leadership; digital leadership