

УДК 334.7**Молодые руководители: перспективы и ограничения для развития бизнеса****Панин Игорь Сергеевич**

Аспирант,
кафедра предпринимательства и конкуренции,
факультет менеджмента,
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,
125190, Российская Федерация, Москва, Ленинградский просп., 80;
e-mail: panin-i-s@mail.ru

Аннотация

Данная статья посвящена исследованию роли молодых руководителей в развитии бизнеса, их возрастных особенностей. Целью работы ставилось выявление ключевых характеристик, влияющих на эффективность молодых руководителей, и определить условия, способствующие их успешной интеграции в бизнес-среду. На основе проведенного анализа научных работ сделан вывод, что для раскрытия лидерского потенциала молодых руководителей необходимы меры, направленные на нивелирование возрастных ограничений, такие как программы наставничества, развитие профессиональных навыков и создание возможностей для стратегического роста. Бизнес может выиграть или понести ущерб от молодого руководства – это зависит от сектора экономики, специфики деятельности и других факторов.

Для цитирования в научных исследованиях

Панин И.С. Молодые руководители: перспективы и ограничения для развития бизнеса // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Том 15. № 2А. С. 690-695.

Ключевые слова

Молодой руководитель, бизнес, экономика, развитие бизнеса, управление, возраст, предпринимательство.

Введение

В условиях быстро меняющейся бизнес-среды роль молодых руководителей приобретает все большее значение. Они приносят свежие идеи и инновационные подходы, способствуя адаптации компаний к новым вызовам. Однако, несмотря на их потенциал, молодые лидеры сталкиваются с рядом ограничений, которые могут сказываться на их эффективности и развитии бизнеса в целом. Молодые руководители часто обладают современным видением и готовы внедрять новые технологии и методы работы, что способствует повышению конкурентоспособности компании. Их умение быстро адаптироваться к изменениям на рынке и внедрять новые стратегии позволяет оперативно реагировать на вызовы и использовать возможности. Кроме того, молодые управленцы, как правило, более открыты для работы с разнообразными командами, что способствует созданию инклюзивной рабочей среды и повышению эффективности.

С другой стороны, отсутствие достаточного управленческого опыта может приводить к ошибкам в принятии решений и снижению доверия со стороны более опытных коллег. Молодые руководители могут сталкиваться с предвзятыми отношениями и стереотипами, что затрудняет их взаимодействие с другими сотрудниками и партнерами. Быстрая карьера и высокая ответственность могут приводить к стрессу и трудностям в балансировке между работой и личной жизнью.

Основное содержание

В самом общем смысле, молодые руководители представляют собой социально-профессиональную группу, включающую лиц до 40 лет, которые находятся на стадии профессионального и социального самоопределения. Эта категория управленцев имеет высокий уровень образования, активно развивается через самообразование и демонстрирует такие качества, как креативность, ответственность, инициативность и адаптивность. Молодые руководители играют ключевую роль в управлении современным бизнесом, особенно в малых и средних компаниях, активно участвуя в принятии решений, влияющих на успех организации. Они часто сталкиваются с криминально-коррупционной средой, недобросовестной конкуренцией, кризисами ценностей и образовательными барьерами. В другой работе подчеркивается [Магомедова, 2018], что ценностные ориентации молодых руководителей напрямую влияют на конкурентоспособность организаций, личностные трансформации сотрудников и культуру общества. Автором выявлены такие особенности, как преобладание ценностей личного успеха над коллективизмом, низкая развитость духовных ценностей и высокая ориентация на материальные цели, что делает молодых руководителей уязвимыми к внешним факторам и нестабильными в плане ценностных установок. Предложена модель формирования ценностных ориентаций, которая изменяется в зависимости от этапа управленческой карьеры, и подчеркивает их значимость для развития организационной культуры и социальной среды.

Исследование, проведенное экономистами, показало, что средний возраст основателей компаний в США составляет 41,9 года, а для наиболее быстрорастущих компаний — 45 лет. Более того, 50-летние основатели почти вдвое чаще достигают значительного успеха по сравнению с 30-летними, а наименьшие шансы на успех имеют предприниматели в возрасте около 20 лет. Это опровергает распространенный стереотип о том, что молодые люди более

успешны в предпринимательстве. В качестве примера приводится история Морриса Чанга, который в 55 лет основал Taiwan Semiconductor Manufacturing Company (TSMC), ставшую ключевым игроком в мировой полупроводниковой индустрии.

Изучено влияние возрастных и гендерных факторов на эмоциональную компетентность и лидерские качества руководителей среднего звена [Лейсле, Ануфриева, 2016]. Исследование включило 54 участника (59,3% мужчины, 40,7% женщины) в возрасте от 28 до 60 лет, с использованием методов оценки эмоционального интеллекта и лидерства. Результаты показали, что возраст отрицательно коррелирует со склонностью к лидерству ($r = -0,383, p = 0,004$): молодые руководители чаще проявляют лидерские амбиции. С возрастом у руководителей уменьшается выраженность негативных эмоций в общении ($r = -0,313, p = 0,021$), но возрастает нежелание сближаться с людьми на эмоциональной основе ($r = 0,283, p = 0,038$). Статья подчеркивает важность учета индивидуальных возрастных характеристик в управленческих ситуациях для повышения эффективности лидерства.

В ряде источников систематизируются типичные ошибки, с которыми сталкиваются молодые руководители и которые могут повлиять на развитие бизнеса и управление:

- проблемы с адаптацией в новом коллективе;
- сложности при переходе из внутреннего сотрудника в руководителя;
- недостаток практических знаний у начинающих предпринимателей под руководством молодого руководителя;
- недостаток стратегического видения и планирования;
- ограниченные навыки кризисного управления;
- проблемы с установлением авторитета.

Для более глубокой интеграции молодых руководителей в бизнес-среду необходимо учитывать несколько дополнительных аспектов. Во-первых, важно развивать систему обратной связи, где молодые лидеры могут получать конструктивные замечания и рекомендации по улучшению своих управленческих навыков. Это не только способствует профессиональному росту, но и укрепляет доверие в коллективе.

Во-вторых, компании могут внедрять программы ротации, позволяющие молодым руководителям набираться опыта в различных отделах и функциях организации. Это расширяет их понимание бизнеса и помогает выработать более комплексный подход к решению задач. Такие программы также способствуют развитию стратегического мышления и навыков принятия решений в сложных ситуациях.

Третьим важным аспектом является развитие эмоциональной компетентности. Молодым руководителям необходимо учиться управлять своими эмоциями и строить эффективные коммуникации с коллегами и подчиненными. Эмоциональный интеллект помогает справляться со стрессом и конфликтами, а также выстраивать доверительные отношения в коллективе.

Нельзя забывать и о важности сетевого взаимодействия. Молодые лидеры должны активно участвовать в профессиональных сообществах и сетевых мероприятиях, что позволяет им обмениваться опытом, находить новых партнеров и открывать для себя новые возможности. Поддержка и сотрудничество с другими профессионалами могут значительно ускорить карьерный рост и укрепить позиции компании на рынке.

Для преодоления этих ограничений важна поддержка со стороны более опытных коллег и менторов, которая помогает молодым лидерам развивать свои навыки и уверенность в управлении. Инвестиции в профессиональное развитие и учебные программы также

способствуют расширению знаний и навыков молодых руководителей. Создание инклюзивной и поддерживающей корпоративной культуры помогает молодым управленцам чувствовать себя увереннее и активнее вносить вклад в развитие компании.

Молодые руководители обладают значительным потенциалом для развития бизнеса, однако для их успешной карьеры необходимо преодоление определенных ограничений. Компании должны создавать условия для роста и развития молодых лидеров, что позволит им эффективно реализовывать свои идеи и способствовать успешному развитию бизнеса.

Заключение

В заключение можно отметить, что возраст руководителей бизнеса становится ключевым фактором, определяющим перспективы и ограничения для его развития. Молодые руководители демонстрируют высокую адаптивность, инновационный подход и способность быстро реагировать на изменения. Однако их недостаточный профессиональный опыт и склонность к фокусировке на краткосрочных результатах ограничивают их потенциал. Возраст также влияет на восприятие их лидерских качеств в коллективе, особенно при значительных возрастных различиях с подчиненными. Несмотря на это, молодые лидеры способны трансформировать бизнес-среду через внедрение новых технологий, развитие человеческого капитала и ориентацию на долгосрочные стратегии. Важно создавать условия для их профессионального роста, особенно в России, где наблюдается «устаревание» руководящих лиц в некоторых секторах экономики, при том что в информационных секторах большинство руководителей являются молодыми, включая образовательные программы и программы наставничества. Оценка успешности бизнеса в зависимости от возраста руководителя – не до конца исследованная проблема и может являться предметом будущих научных работ, которые помогут лучше понять специфику управления бизнесом.

Библиография

1. Ким Э. Ш. Молодые руководители бизнес-организаций как социально-профессиональная группа: социологический анализ // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 3176–3180. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/970962.htm>.
2. Магомедова, Э. Ш. Теоретические основания изучения ценностных ориентаций молодых руководителей бизнес-организаций / Э. Ш. Магомедова // Logos et Praxis. – 2018. – Т. 17, № 1. – С. 80-87. – DOI 10.15688/lp.jvolsu.2018.1.8. – EDN RWSFZR.
3. Нужны ли компаниям молодые управленцы и как сотрудникам преодолеть стереотипы // Forbes URL: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/473571-nuzny-li-kompaniam-molodye-upravlency-i-kak-sotrudnikam-preodolevat-stereotipy?ysclid=m3vqeq2agb347498099> (дата обращения: 24.11.2024).
4. Research: The Average Age of a Successful Startup Founder Is 45 // Harvard Business Review URL: <https://hbr.org/2018/07/research-the-average-age-of-a-successful-startup-founder-is-45> (дата обращения: 24.11.2024).
5. Лейсле, Т. В. Влияние возрастных и гендерных факторов на эмоциональную компетентность и лидерство руководителя / Т. В. Лейсле, И. Ю. Ануфриева // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2016. – Т. 5, № 3(16). – С. 279-281. – EDN WXVKKD.
6. Грабли молодого менеджера: какие промахи совершают начинающие управленцы и почему ошибаться — это нормально // Московская школа управления СКОЛКОВО URL: <https://www.skolkovo.ru/interviews/grabli-molodogo-menedzhera-kakie-promahi-sovershayut-nachinayushie-upravlency-i-pochemu-oshibatsya-eto-normalno/?ysclid=m3vr1h3zj592738405> (дата обращения: 24.11.2024).
7. Makokha P. W. Management constraints facing implementation of youth enterprise development fund projects in Kimili District : дис. – University of Nairobi, Kenya, 2010.
8. Pavesic D. V., Brymer R. A. Job satisfaction: What's happening to the young managers? // Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly. – 1990. – Т. 30. – № 4. – С. 90-96.
9. London M., Bray D. W. Measuring and developing young managers' career motivation // Journal of Management

Development. – 1984. – T. 3. – №. 3. – C. 3-25.

10. Camp K. M., Young M., Bushardt S. C. A millennial manager skills model for the new remote work environment //Management Research Review. – 2022. – T. 45. – №. 5. – C. 635-648.

Young Leaders: Opportunities and Constraints for Business Development

Igor' S. Panin

PhD Student,
Department of Entrepreneurship and Competition,
Faculty of Management,
Moscow Financial and Industrial University "Synergy",
125190, 80, Leningradsky ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: panin-i-s@mail.ru

Abstract

This article examines the role of young leaders in business development, focusing on their age-related characteristics. The study aims to identify key factors influencing the effectiveness of young leaders and determine the conditions that facilitate their successful integration into the business environment. Based on an analysis of academic research, the study concludes that unlocking the leadership potential of young managers requires targeted measures to mitigate age-related limitations, such as mentorship programs, professional skills development, and opportunities for strategic growth. The impact of young leadership on business success varies depending on the economic sector, industry specifics, and other contextual factors—youthful leadership can either drive innovation or pose risks, depending on implementation.

For citation

Panin I.S. (2025) Molodye rukovoditeli: perspektivy i ogranicheniya dlya razvitiya biznesa [Young Leaders: Opportunities and Constraints for Business Development]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 15 (2A), pp. 690-695.

Keywords

Young leader, business, economics, business development, management, age, entrepreneurship.

References

1. Kim E. Sh. (2017) Molodye rukovoditeli biznes-organizatsii kak sotsial'no-professional'naya gruppa: sotsiologicheskii analiz [Young managers of business organizations as a socio-professional group: a sociological analysis]. *Nauchnometodicheskii elektronnyye zhurnal Kontsept* [Scientific-Methodical Electronic Journal Concept], 39, pp. 3176–3180. URL: <http://e-koncept.ru/2017/970962.htm>
2. Magomedova, E. Sh. (2018) Teoreticheskie osnovaniya izucheniya tsennostnykh orientatsii molodykh rukovoditelei biznes-organizatsii [Theoretical foundations for studying the value orientations of young business leaders]. *Logos et Praxis*, 17(1), pp. 80-87. DOI: 10.15688/lp.jvolsu.2018.1.8. EDN RWSFZR.
3. Nuzhny li kompaniyam molodye upravlyentsy i kak sotrudnikam preodolevat' stereotipy [Do companies need young managers and how employees can overcome stereotypes]. *Forbes*. URL: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/473571-nuzny-li-kompaniyam-molodye-upravlyency-i-kak-sotrudnikam-preodolevat-stereotipy?ysclid=m3vqeq2agb347498099>
4. Research: The Average Age of a Successful Startup Founder Is 45. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/2018/07/research-the-average-age-of-a-successful-startup-founder-is-45>

5. Leisle, T. V., Anufrieva, I. Yu. (2016) Vliyaniye vozrastnykh i gendernykh faktorov na emosional'nuyu kompetentnost' i liderstvo rukovoditelya [The influence of age and gender factors on the emotional competence and leadership of a manager]. *Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya* [Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology], 5(3), pp. 279-281. EDN WXBKKD.
6. Grabli molodogo menedzhera: kakie promakhi sovershayut nachinayushchie upravlentsy i pochemu oshibatsya — eto normal'no [Young manager's mistakes: what mistakes novice managers make and why it's okay to make mistakes]. *Moskovskaya shkola upravleniya SKOLKOVO*. URL: <https://www.skolkovo.ru/interviews/grabli-molodogo-menedzhera-kakie-promahi-sovershayut-nachinayushchie-upravlency-i-pochemu-oshibatsya-eto-normalno/?ysclid=m3vrl1h3zj592738405>
7. Makokha P. W. (2010) Management constraints facing implementation of youth enterprise development fund projects in Kimilili District [Управленческие ограничения, с которыми сталкиваются при реализации проектов фонда развития молодежного предпринимательства в районе Кимилили]: дис. University of Nairobi, Kenya.
8. Pavesic D. V., Brymer R. A. (1990) Job satisfaction: What's happening to the young managers? *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 30(4), pp. 90-96.
9. London M., Bray D. W. (1984) Measuring and developing young managers' career motivation. *Journal of Management Development*, 3(3), pp. 3-25.
10. Camp K. M., Young M., Bushardt S. C. (2022) A millennial manager skills model for the new remote work environment. *Management Research Review*, 45(5), pp. 635-648.