



УДК 378.01(045)

ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ МЕНЕДЖЕРОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Машнич Александр Сергеевич

Военная академия связи, г.Санкт-Петербург
Кафедра №43,
начальник кафедры,
кандидат военных наук.
Эл.почта: mals08@mail.ru

Киргизова Наталья Петровна

Военная академия связи, г.Санкт-Петербург
Научно-исследовательская лаборатория №5,
старший научный сотрудник,
кандидат педагогических наук.
Эл.почта: natalya-kirgizova@yandex.ru

Аннотация

Статья посвящена поиску путей и способов решения проблемы развития профессиональных лидерских компетенций при обучении менеджеров в вузах. Предложен инновационный способ формирования лидерских качеств в виде интерактивной модели формирования профессиональных компетенций. В статье приведены результаты исследования по разработке и внедрению интерактивной модели развития лидерской компетентности студентов-менеджеров при обучении в вузе на примере Московского педагогического государственного университета. Автором предложены рекомендации по совершенствованию и рациональной организации учебного и воспитательного процесса.

Ключевые слова: инновационная экономика, лидерские качества менеджера, лидер и менеджер, технология интерактивного обучения, интерактивная модель развития лидерских качеств, профессиональные компетенции менеджера, модель современного менеджера, ключевые компетенции менеджера, психологический портрет эффективного менеджера.

TECHNOLOGY OF DEVELOPMENT THE LEADER OF QUALITIES OF THE MANAGERS IN SYSTEM OF THE HIGHER VOCATIONAL TRAINING

Aleksandr S. Mashnich

Militari acadymy of communication, Sankt-Peterburg.

Natalia P. Kirgizova

Militari academy of communication, Sankt-Peterburg.

ABSTRACT

Article is devoted search of ways of the decision of a problem of development professional the leader of competence at training of managers in high schools. The innovative way of formation the leader of qualities in the form of interactive model of formation professional competence is offered. In article results of research on working out and introduction of interactive model of development the leader of competence of students-managers are resulted at training in high school on an example of the Moscow pedagogical state university. The author offers recommendations about perfection and the rational organisation of teaching and educational process.

Keywords: innovative economy, the leader qualities of the manager, the leader and the manager, technology of interactive training, interactive model of development the leader qualities, professional the competence of the manager, model of the modern manager, key the competence of the manager, a psychological portrait of the effective manager.

Для выполнения условий формирования инновационной экономики России в «Концепции развития образования Российской Федерации до 2020 года» [1] определены принципы повышения качества образования, такие как: «применение проектных методов», «выявление и поддержка лидеров, эффективно реализующих новые подходы на практике» и другие. Изменение вектора образовательного процесса с подхода, основанного на знаниях, на практико-ориентированный компетентностный подход, предполагает поиск инновационных технологий, способов и методов их достижения. Одной из важнейших функций высшего образования является развитие лидерских качеств студентов в процессе их профессиональной подготовки.

Данный аспект приобретает особую актуальность при обучении студентов-менеджеров в вузах. Именно развитие профессиональных компетенций является наиболее важным условием для формирования менеджера инновационного типа, способного выполнять в реальной практической деятельности задачи по развитию экономики страны.

Это позволяет сделать вывод, что решающая роль в реализации компетентностного подхода и повышении качества подготовки студентов-менеджеров отводится системе высшего профессионального образования (ВПО). Именно в системе ВПО в процессе профессиональной подготовки студентов-менеджеров постоянно осуществляется поиск и реализация инновационных путей, условий и способов развития их лидерских качеств.

Приведенные выше аргументы актуализируют существующую проблему развития профессиональных лидерских компетенций при обучении менеджеров в вузах. Для решения данной проблемы при обучении студентов-менеджеров были проведены исследования, в ходе которых установлено, что инновационным способом формирования лидерских качеств является внедрение в учебный процесс интерактивных моделей формирования профессиональных компетенций.

Для организации исследования была сформулирована цель – разработать интерактивную модель развития лидерской компетентности студентов-менеджеров при обучении в вузе.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

1. изучить теоретико-методологические источники, рассматривающие проблемы лидерства как психологический феномен, уяснить основные теории лидерства, виды и стили лидерства;

2. изучить сущность и содержание понятия «лидерская компетентность», рассмотреть его основные аспекты в научной литературе;

3. проанализировать психолого-педагогические подходы к выявлению лидерских качеств с целью определения структуры лидерских компетенций, которые необходимо развивать в вузе в форме интерактивного обучения;

4. выявить организационно-педагогические условия, способствующие формированию лидерских компетенций у студентов-менеджеров;

5. сформировать психологический портрет лидера-менеджера;

6. разработать интерактивную модель развития лидерских компетенций;

7. организовать и провести эмпирическое исследование, обработать полученные результаты математическими методами;

8. разработать и внедрить в образовательную практику вуза программно-методическое обеспечение развития лидерских качеств студентов-менеджеров.

В качестве основных теоретических источников, исследующих проблемы лидерства как психологического феномена, использовались труды Т.В.Бендас [2], Р.Л.Кричевского [3], Б.Д.Парыгина [4], А.В.Петровского [5].

Методологической основой проведенного исследования явились положения и выводы, содержащиеся в трудах зарубежных и отечественных ученых, рассматривающих вопросы развития лидерских качеств личности. Для разработки интерактивной модели развития лидерской компетенции применены научные положения известных ученых в области теории компетентностного подхода А.Л.Журавлева [6], И.А.Зимней [7], а также методологии реализации процесса формирования профессиональных компетенций специалистов различного профиля, раскрытые в работах А.А.Вербицкого [8], Т.В.Махиной [9].

Основными методами исследования явились: теоретический и методологический анализ источников литературы, эмпирические методы (наблюдение, опрос, анкетирование, анализ результатов деятельности студентов), статистические методы (измерений, математической обработки полученных данных, статистический и системный анализ, табличная и графическая интерпретация результатов), педагогический эксперимент (технологии интерактивных методов обучения, обобщение педагогического опыта).

В рамках исследования была выдвинута гипотеза: интерактивная модель развития лидерской компетентности студентов-менеджеров, включающая комплекс активных методов обучения (таких как «кейс-стади», «деловые игры» (ДИ), «организационно-деятельностные игры» (ОДИ) и др.), способствует развитию лидерских качеств студентов-менеджеров.

Для проверки выдвинутой гипотезы было проведено исследование, которое включало три этапа.

Исследование осуществлялось в период с 2012 по 2014 гг. в ФГОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет» (МПГУ), г.Москва. В исследование были вовлечены преподаватели и студенты 2 и 4 курсов (в возрасте от 17 до 21 года) факультета «социологии экономики и права», отделения «менеджмент». Общий объем выборки на первом этапе составил 120 человек (по 60 студентов 2 курса и 4 курса). После определения уровня самооценки личности для выполнения условия дальнейшего исследования, предусматривающего схожесть личностных характеристик студентов-менеджеров, осуществлялся отбор исследуемых групп по 25 из 60 человек на 2 и 4 курсе.

Во втором этапе исследования принимало участие 2 группы:

экспериментальная группа (группа №1) – студенты-менеджеры 4 курса бакалавриата МПГУ, с которыми в период учебы на 3-4 курсе проводились занятия с

использованием активных форм обучения (ДИ, ОДИ, кейс-стади и др.) для развития лидерской компетентности (25 испытуемых);

контрольная группа (группа №2) – студенты-менеджеры 2 курса бакалавриата МПГУ, с которыми еще не проводились занятия с использованием активных форм обучения для развития лидерской компетентности (25 испытуемых).

На первом этапе (сентябрь – декабрь 2012 года) изучалось состояние проблемы лидерства в философской, психологической и педагогической литературе, анализировалась понятийно-терминологическая база, осуществлялось осмысление теоретических и методологических основ.

Результатом первого этапа явилось определение понятия «лидерство» в интересах исследования. За основу было взято определение Н.С.Жеребовой [10], которая установила, что «лидерство – это результат действия как объективных факторов (цели и задачи группы в конкретной ситуации), так и субъективных (интересы, потребности, индивидуально-типологические особенности членов группы, а также действия лидера как инициатора и организатора групповой деятельности)». Это позволило констатировать, что лидерство является социально-психологическим феноменом, который необходимо рассматривать во взаимодействии с группой и в группе.

Для определения понятия «компетентность» учтено определение Н.В.Зимней, которая понимает под компетентностью «уровень владения совокупностью компетенций, степень готовности к применению компетенций в профессиональной деятельности» [7].

С учетом изученных положений было сформулировано понятие «лидерская компетентность менеджера», под которым предлагается понимать «готовность брать на себя ответственность за принимаемые решения, способность четко определять цели, задачи, «вести за собой» других, мотивировать и стимулировать их на эффективное ее достижение, а также профессионально применять управленческие и лидерские компетенции в практической деятельности».

Проведенный анализ позволил систематизировать научные положения и сформировать психологический портрет эффективного лидера-менеджера (рис.1).



Рис. 1. Психологический портрет эффективного лидера-менеджера

Психологический портрет эффективного менеджера, выступающий основой для реализации интерактивной модели развития лидерских компетенций студентов-менеджеров, является совокупностью показателей лидерских качеств. Составными частями психологического портрета эффективного лидера явились следующие качества и показатели: личностно-управленческие (организаторские) качества (показатели: активность, доминирование, уверенность в себе, стремление к успеху, готовность к риску, профессионализм в решении управленческих задач, рефлексия); харизматические

качества (показатели: влияние на других, создание атмосферы доверия в группе, способность «вести» команду за собой); коммуникативные качества (показатели: действенная эмпатия, терпимость, эмоциональная сдержанность, коммуникабельность, способность устанавливать межличностные отношения в группе); творческие качества (показатели: креативность, гибкость).

На втором этапе (с декабря 2012 года по февраль 2014 года) выявлялись теоретические основы развития лидерских компетенций. Также определен комплекс организационно-педагогических условий формирования лидерских компетенций студентов-менеджеров, который в наибольшей степени способствует решению образовательных задач в вузе и соответствует требованиям рыночной экономики.

Разработана и внедрена в учебный процесс для преподавания экономических дисциплин интерактивная модель формирования лидерских компетенций в процессе профессионального становления специалиста в вузе. Она включает в себя пять компонентов: **субъекты** образовательной деятельности (студенты, преподавательский состав, руководители практик); **технологии**: обучения (включая методологический комплекс интерактивных методов), научно-исследовательской работы студентов, практической деятельности (прохождение практик и стажировок); **условия** (информационность, вариативность, открытость); **психологический портрет** эффективного лидера-менеджера; **методы** диагностики, позволяющие провести мониторинг уровня сформированности лидерских качеств у студентов-менеджеров.

Сформирована (в блоке экономических дисциплин) адаптивная программа применения активных методов обучения, развивающая лидерские качества студентов-менеджеров. Ее реализация в профессиональной подготовке студентов-менеджеров обеспечивается за счет:

- 1) применения тренинговых методов для формирования лидерского опыта;
- 2) закрепления лидерских моделей поведения студентов при подготовке управленческих решений в ситуациях группового взаимодействия;
- 3) развития лидерских, профессиональных и организационно-управленческих компетенций путем разработки кейс-стади, активного участия в имитационных, деловых, организационно-деятельностных, организационно-поисковых играх.

На третьем этапе (с марта по апрель 2014 года) проводилась экспериментальная работа, уточнялись выводы и рекомендации по формированию лидерских компетенций студентов, проверялась достоверность выдвинутой гипотезы, результаты исследования оформлялись текстуально и графически.

В том числе проведено «исследование самооценки и её взаимосвязи с проявлением лидерских способностей студентов-менеджеров» по методике «определение уровня самооценки личности» [11]. Результаты, представленные на рисунке 2, показали, что количество испытуемых с высокой самооценкой составляет 26,7 %, с адекватной самооценкой – 30 %, с низкой самооценкой – 43,3 %.

Следует отметить, что для последующего исследования в составе контрольной и экспериментальной группы рассматриваются студенты с адекватной самооценкой.

Проведенное «исследование коммуникативных и организаторских склонностей» у студентов-менеджеров, результаты которого представлены в таблицах 1 и 2, показало, что в экспериментальной группе студенты имеют более высокий уровень проявления коммуникативных склонностей (табл.1).

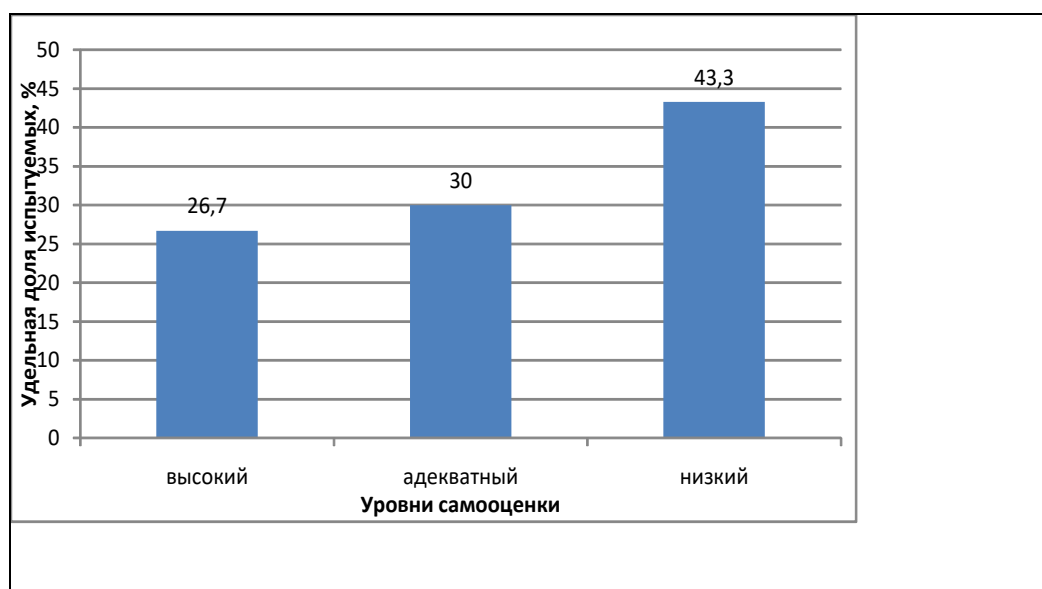


Рис. 2. Распределение удельной доли испытуемых по уровням самооценки

Это выражается в том, что в общении они проявляют инициативу, легко ориентируются в неизвестной обстановке, успешно заводят новые знакомства.

Таблица 1

Показатели коммуникативных склонностей (Кк) в исследуемых группах

Наименование показателей	экспериментальная группа	контрольная группа
Среднее значение	0,763	0,601
Дисперсия	0,031	0,042

После применения интерактивной модели развития лидерских компетенций организаторские склонности у студентов-менеджеров в экспериментальной группе превысили средний уровень (0,7) (таблица 2).

Таблица 2

Показатели организаторских склонностей (Ко) в исследуемых группах

Наименование показателей	экспериментальная группа	контрольная группа
Среднее значение	0,744	0,561
Дисперсия	0,022	0,031

Это характеризуется следующим: студенты в экспериментальной группе способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации, планируют свою работу, принимают участие в общественных делах. Контрольная группа обладает более низким уровнем проявления организаторских склонностей.

Обобщенные результаты показателей коммуникативных и организаторских склонностей у студентов-менеджеров исследуемых групп представлены на рисунке 3. Они наглядно подтверждают, что студенты-менеджеры экспериментальной группы по сравнению с испытуемыми контрольной группы обладают повышенным уровнем проявления как коммуникативных, так и организаторских склонностей.

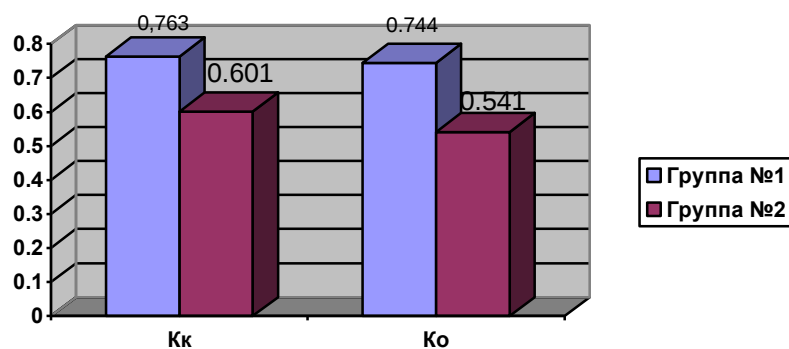


Рис. 3. Уровень коммуникативных и организаторских склонностей в исследуемых группах

Это полностью подтверждает адекватность и эффективность применения активных методов обучения для развития лидерских компетенций студентов, позволяющих формировать и совершенствовать важнейшие характеристики лидера-менеджера. В результате их применения формируются и развиваются следующие качества: высокая коммуникабельность, инициативность, владение эффективными средствами убеждения, открытое восприятие, убедительная обратная связь, способность аргументировано отстаивать свое мнение, настойчивость в практической деятельности. При этом, перечисленные выше качества лидеры-менеджеры проявляют не по принуждению, а по внутренним устремлениям.

Оценка «степени готовности к риску» у студентов-менеджеров экспериментальной группы показала, что она намного выше, чем в контрольной группе (табл.3).

*Таблица 3
Показатели степени готовности к риску в исследуемых группах*

Наименование показателей	экспериментальная группа	контрольная группа
Среднее значение	14,62	3,48
Дисперсия	85,11	97,14

Это подтверждает наличие у них более развитого чувства применения разумного риска в критической ситуации, когда необходимо сориентироваться и принять наиболее верное решение в непредвиденной обстановке. Развитое чувство риска является необходимым признаком и качеством лидера-менеджера, от которого практическая деятельность зачастую требует успешно сочетать разумный риск и решительность при принятии решения, особенно в условиях инновационной экономики.

Таким образом, предъявленные статистические данные полностью подтвердили выдвинутую гипотезу о том, что применение в высшем образовании интерактивной модели обучения является эффективным средством развития лидерских компетенций студентов-менеджеров.

Это позволило на основе проведенного исследования определить инновационные пути и способы формирования лидерских качеств в системе высшего профессионального образования за счет совершенствования и рациональной организации учебного и воспитательного процесса.

В этой связи целесообразно при подготовке менеджеров осуществить следующие мероприятия:

1. Организовать учебную деятельность в студенческих группах в направлении актуализации лидерских функций посредством активных методов обучения, в том числе

за счет внедрения интерактивной модели развития лидерских компетенций студентов-менеджеров. При этом, оптимальный вариант программы подготовки будущих менеджеров следует разрабатывать отдельно для каждого конкретного случая, учитывая специфику учебного заведения.

2. При проведении лекционных и семинарских занятий в системе профессиональной подготовки студентов-менеджеров, а также студентов других специальностей, необходимо повышать эффективность института кураторов, для чего в содержание занятий включить следующие вопросы: а) основные психолого-педагогические закономерности функционирования и становления студенческой группы; б) лидерство в студенческой группе как условие повышения эффективности учебной деятельности.

3. Включить в учебный план кафедры, осуществляющей подготовку специалистов в сфере экономической теории и менеджмента, специальные курсы: «Лидерство и руководство», «Психолого-педагогические основы формирования структуры лидерства в малой группе».

В качестве наиболее важного вывода следует отметить: чтобы процесс развития лидерской компетентности студентов-менеджеров был эффективным и соответствовал всем прогностическим направлениям высшего учебного заведения, он должен быть системным и целостным.

Список литературы

1. Концепции развития образования РФ до 2020 года. URL: https://irorb.ru/files/kafedri/pedagogi/konc_razv_obr_RF_do_2020.pdf (дата обращения: 18.10.2019)
2. Бендас Т. В. Психология лидерства: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2009. — 448 с.
3. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: учебное пособие. — М.: Статут, 2007 — С. 39-43
4. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. — М.: Мысль, 1971. — 351 с.
5. Петровский А.В. Общая психология. — М.: Просвещение, 1976. — 479 с.
6. Журавлев А.Л., Соснин В.А., Красников М.А. Социальная психология: Учебное пособие. — М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2006. — 416 с.
7. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. — 42 с.
8. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе. — М.: Велби, 2007. — 480 с.
9. Махина Т.В. Особенности использования социально-психологического тренинга в целях развития лидерских качеств студентов — будущих менеджеров. Автореф. дис...канд. психол. наук: 19.00.05. — М.: 2003. — 247 с.
10. Жеребова Н.С. Лидерство в малых группах: автореф. дис. ...канд. фил. наук. —Л.: 1969. — 22 с.
11. Вотчин, И.С. Психология личности: учебно-методическое пособие / И.С. Вотчин. — Новосибирск: НГПУ, 2003. — 116 с.

References

1. Concepts of a development of education of the Russian Federation till 2020. URL: https://irorb.ru/files/kafedri/pedagogi/konc_razv_obr_RF_do_2020.pdf (date of use: 18.10.2019)
2. Bendas T.V. leadership Psychology: the Manual. - SPb.: Peter, 2009. - 448 p.
3. Krichevsky P.L. Leadership psychology: the manual. - M: the Statute, 2007 - P. 39-43
4. Parygin B.D. Bases of the socially-psychological theory. M.: 1971. - 351 p.
5. Petrovsky A.V. General psychology. - M: 1976. - 479 p.

6. Zhuravlev A.L., Sosnin V. A, Krasnikov M. A. Social psychology: the Manual. - M: the FORUM: INFRA TH, 2006. - 416 p.
7. Winter, I.A. Keys of competence as an is productive-target basis competence the approach in formation. The author's version. - M: the Research centre of problems of quality of preparation of experts, 2004. - 42 p.
8. Verbitsky A.A. Active training in the higher school. - M: 2007. - 480 p.
9. Mahina T.V. Feature's large object of use of socially-psychological training with a view of development лидерских qualities of students - the future managers. The author's abstract of the dissertation of the candidate psychol. sciences: 19.00.05. - M: 2003. - 247 p.
10. Zherebova N.S. Leadership in small groups: the author's abstract of the dissertation of the cand.phil.sci. -SPb.: 1969. - 22 p.
11. Votchin I.S. Psychology of the person: uchebno - the methodical grant / I.S. Votchin. - Novosibirsk: 2003. - 116 p.

Отсутствие конфликта интересов с МПГУ обусловлено непосредственным участием авторов статьи в исследовании. Киргизова Н.П. работала в должности доцента кафедры факультета СЭП (исполняла обязанности заместителя заведующей кафедры по научной работе), лично разрабатывала и проводила мероприятия активного обучения в исследовательских группах. Машнич А.С. принимал участие в подготовке материалов для исследования, анализе и оформлении результатов.