

компетентности у будущих инженеров производства и приведет к созданию совершенно новых техник и технологий в окружающем нас мире.

Список литературы

1. Концепция федеральных государственных образовательных стандартов общего образования: проект / Рос. акад. образования ; под ред. А. М. Кондакова, А. А. Кузнецова. – 2-е изд. – М. : Просвещение, 2009.
2. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. – М., 2002.
3. Бабакова Т. А. Педагогические технологии : метод. рекоменд. / под ред. Т. А. Бабаковой. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2007. – 95 с.
4. Загрекова Л. В. Теория и технология обучения : учеб. пос. для студентов пед. вузов / Л. В. Загрекова, В. В. Николина. – М. : Высшая школа, 2004. – 157 с.
5. Каменецкий С. Е. Теория и методика обучения физике в школе: Общие вопросы : учеб. пос. для студ. высш. пед. учеб. завед. / С. Е. Каменецкий, Н. С. Пурышева, Н. Е. Важеевская [и др.] ; под ред. С. Е. Каменецкого, Н. С. Пурышевой. – М. : Академия, 2000. – 368 с.
6. Соколова И. И. Практикум по технологиям обучения современного студента / И. И. Соколова, А. Г. Грецов, О. Б. Даутова, О. Н. Крылова, О. Н. Шилова ; под ред. И. И. Соколовой. – СПб. : Институт профтехобразования РАО, 2007. – 163 с.
7. Тряпицына А. П. Традиционные и инновационные формы и технологии обучения студентов : учеб. пос. / А. П. Тряпицына. – СПб. : Эпиграф, 2007. – Ч. I. – 99 с.
8. Усова А. В. Теория и методика обучения физике. Общие вопросы : курс лекций / А. В. Усова. – СПб. : Медуза, 2002. – 157 с.

СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ – БУДУЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

А.И. Корникова

Настоящее время кризисов и перемен вынуждает специалиста государственного управления обладать качествами лидера. При анализе работ отечественных и зарубежных исследователей были рассмотрены теоретические основы определения феномена лидерства. В статье рассматриваются сущность и структура лидерских качеств, освещается проблема поиска педагогических средств формирования лидерских качеств будущего специалиста государственного управления.

The present of crises and changes compels the expert of the government to possess qualities of the leader. At the analysis of works of domestic and foreign researchers theoretical bases of definition of a phenomenon of leadership have been considered. In article the essence and structure of leadership qualities are considered, and the problem of search of pedagogical means of formation of leadership qualities of the future expert of the government is shined.

Ключевые слова: государственный служащий, лидер, структура лидерских качеств, педагогические условия.

Key words: civil servant, leader, leadership structure, teaching conditions.

Современная действительность требует воспитания и развития у студентов – будущих управленцев в сфере государственной службы качеств компетентного, инициативного, самостоятельного субъекта, способного не только активно, но и творчески подходить к взаимоотношениям с коллективом в будущей профессиональной деятельности. Государственные служащие решают целый комплекс профессиональных задач, успех выполнения которых зави-

сит от того, какие специалисты реализуют профессиональные функции, какова их профессиональная подготовка, как они могут ориентироваться и принимать решения в сложных ситуациях профессиональной деятельности.

В контексте рассматриваемой темы нам важно понять, что представляет собой личность государственного служащего, какие характерные личностные черты и лидерские качества необходимо сформировать у студента в процессе обучения, которые позволят ему выделиться из общности и стать управленцем.

Государственная служба – это форма организации административного аппарата, коллектив профессионалов, выполняющих наиболее важные для общества функции, связанные с обеспечением исполнения полномочий государственных органов власти. Государственные служащие активно участвуют в выработке проектов законов, программ, выражающих внутреннюю и внешнюю политику государства, предметно занимаются подготовкой предложений об изменениях в структуре государственных органов, текущих решений по вопросам, требующим государственного регулирования.

Становится все более очевидным тот факт, что основные функции менеджера государственного управления (контроль, прогнозирование, принятие решений, организация, координация, мотивирование сотрудников и пр.) опираются на мастерство лидерства и что их успешное выполнение зависит от наличия у государственного служащего лидерских качеств.

Существуют различные подходы к определению понятия «лидер». В частности, Педагогический энциклопедический словарь дает следующее определение: «лидер – такой член группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи» [6, с. 67]. Исходя из данного определения, можно сделать вывод, что лидерство – групповое явление, естественный социально-психологический процесс в группе, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение остальных членов команды.

Исходя из определения отечественного исследователя Б.Д. Парыгина, лидер – это член группы, который спонтанно выдвигается на роль неофициального руководителя [4, с. 78]. В данном определении феномен лидерства рассматривается в неформальной группе, однако зачастую реальное проявление лидерских качеств руководителя связано с исполнением им должностных функций. Следовательно, лидерство Б.Д. Парыгин понимает как один из процессов организации управления малой социальной группой, который способствует достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом. Он выделяет следующие факторы, взаимодействие которых определяет суть и содержание лидерства: объективный фактор, включающий интересы, цели, потребности, задачи группы в конкретной ситуации, и субъективный фактор, который определяет личностные особенности индивида как организатора и инициатора групповой деятельности.

На основе проведенных исследований исследователем был сделан ряд интересных выводов:

- 1) лидер не выдвигается группой, а спонтанно занимает лидерскую позицию с открытого или скрытого согласия группы;
- 2) при выдвижении лидера с его личностью идентифицируется в том числе специфический, официально не зафиксированный набор групповых норм и ценностей;

3) выдвижение лидера всегда связано и со значимой для жизнедеятельности группы ситуацией [5, с. 403].

Педагогические условия развития лидерского потенциала будущего менеджера государственного управления позволяют, прежде всего, развивать и воспитывать личностные качества студента, аккумулирующие профессиональные умения, самостоятельность и креативные способности, адекватность самооценки и сформированность морально-нравственных ценностей, что представляет собой желаемый образ специалиста сферы государственного управления, эффективно реализующего свой личностный и профессиональный потенциал в конкретной сфере деятельности по обеспечению общественного блага.

В качестве средств формирования лидерских качеств можно выделить игровые технологии. Такие методы активного обучения, как кейс-стади, бизнес-стимуляции, вебинар, метафорическая игра, обучение в рабочих группах и др., являются компонентами организационного обучения.

А.М. Трещев предложил определение организационного обучения, которое понимается как динамический процесс распространения знаний (информации) по решению производственных проблем, в ходе которого учащиеся получают и применяют в работе полученные знания и практические навыки, позволяющие им более успешно и эффективно адаптироваться к изменениям внешней среды, вырабатывая при этом новые конкурентоспособные модели профессиональной деятельности [7].

Теоретический анализ имеющихся исследований по проблемам лидерства позволяет утверждать, что не существует единой классификации лидерских качеств государственного служащего.

На наш взгляд, чтобы сформировать в студенте – будущем государственном служащем качества лидера в процессе получения высшего профессионального образования, необходимо определить структуру лидерских качеств специалистов государственного управления и установить какую-то систему в этом разнообразии позиции и отношению к феномену лидерства.

Кроме того, необходимо определиться с основаниями классификаций и по каждому из этих оснований выделить наиболее характерные качества специалиста государственного управления. Можно выделить ряд оснований, отражающих важнейшие стороны деятельности государственного служащего в коллективе и по этим основаниям классифицировать все возможные лидерские качества.

Теорией и практикой высшего профессионального образования все более признается важность проблемы формирования лидерских качеств будущих государственных служащих в процессе обучения для обеспечения согласованного, равноправного и мирного развития общества. В современных условиях образование государственных служащих рассматривается как совокупность систематизированных знаний, навыков и умений, необходимых им для практической профессиональной деятельности. Без эффективной государственной службы невозможны укрепление государственной власти и защита общенациональных интересов, динамическое социально-экономическое развитие страны. Важно заметить, что мало только изучать феномен лидерства, необходимо создать педагогические условия для эффективного формирования лидерских качеств будущих государственных служащих с целью стимулирования жизнедеятельности общества, члены которого будут участвовать в преобразовании всех социальных сфер.

Для реального развития государства во всех его аспектах лидерские качества будущего государственного служащего необходимо формировать у тех студентов, которые представляют интерес для общества. В любой сфере деятельности наивысшая эффективность работы коллектива будет достигнута в том случае, когда руководитель сам является генератором идей. Только мыслящий лидер способен создать творческий коллектив, ценить и максимально эффективно использовать потенциал каждого из сотрудников.

Нет оснований считать, что лидерами могут стать только те люди, которые обладают какими-либо особенными чертами характера, учитывая одну из точек зрения, что лидерские качества носят не абсолютный, а относительный характер, поскольку в разных ситуациях проявляются различные качества [1, с. 218]. Согласно другой точке зрения, качества лидера проявляются в акцентировании на выдающихся качествах личности, таких, как превосходящие интеллектуальные способности, что обеспечивает личности особое положение в коллективе; компетентность; сила воли; энергичность; мобильность; незаурядные организаторские навыки; умение нравиться людям и особенно готовность брать на себя ответственность за принимаемые решения [2, с. 113].

Анализируя современное законодательство, регулирующее сферу государственного управления, можно обратиться к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [8], который в качестве критериев отбора при тестировании всех кандидатов выделяет личностно-деловые качества, интеллектуальные и специальные показатели.

К личностно-деловым качествам специалиста государственного управления относятся, в первую очередь, лидерские качества, способность и желание работать в команде, социальная зрелость, активная жизненная позиция, стремление к самосовершенствованию, следование законам, нормам морали, требованиям руководства.

Под интеллектуальными показателями понимается способность к планированию, способность видеть ситуацию и прогнозировать развитие событий на ближайшую перспективу, предвидение последствий принимаемых решений, обоснованность принимаемых решений, наличие интуиции, позволяющей успешно решать задачи, не поддающиеся формализации.

В группу специальных показателей государственного служащего включены такие параметры, как стрессоустойчивость, профессиональная целеустремленность, то есть способность доводить дело до успешного результата.

Формирование лидерских качеств студентов – будущих управленцев может происходить только в реальных ситуациях, включая погружение в проблемные моделируемые, где обучение выполняет функцию стимулятора процесса развития и саморазвития лидеров, что требует совокупности педагогических средств.

Педагогические средства следует рассматривать как совокупность инструментов, способствующих выполнению образовательной, обучающей, развивающей, воспитывающей функций. В профессиональной педагогике средствами является все то, что обеспечивает эффективный, качественный образовательный процесс. Так как категория формирования лидерских качеств студентов охватывает весь спектр образовательного процесса как института формирования личности, специалиста и профессионала, следует помнить, что в системе высшего профессионального образования процесс формирования качеств лидера происходит одновременно с интенсивным личностным ростом студентов.

Таким образом, можно выделить десять основных характеристик, свойственных современному лидеру государственной службы, которые необходимо сформировать у студента в процессе обучения в вузе:

- 1) умение формировать управленческую команду;
- 2) стратегическое видение развития сферы деятельности;
- 3) умение управлять стратегическими изменениями в развитии отрасли;
- 4) способность принимать решения в условиях высокого уровня неопределенности;
- 5) фактор самодисциплины и организованности;
- 6) умение делегировать полномочия и контролировать получение необходимых результатов;
- 7) способность налаживать конструктивные взаимоотношения внутри коллектива;
- 8) умение налаживать и поддерживать конструктивные отношения с внешними сторонами;
- 9) детальное знание процессов и производственной специфики своей сферы или отрасли;
- 10) способность к ведению переговоров и убеждению в правоте своей позиции.

Соглашаясь с мнением В.Г. Игнатова, А.В. Понеделкова можно заявить, что профессиональная деятельность государственного служащего характеризуется как сложная многофункциональная деятельность, сочетающая в себе как исполнительскую, так и управленческую составляющую и «инновационную» направленность, связанную с необходимостью принимать нестандартные решения в условиях реформ, которые предъявляют специфические требования к личностно-профессиональным качествам работников. При этом от государственных служащих как субъектов профессий типа «человек – человек», «человек – общество» неизбежно требуется способность моделировать варианты возможных последствий действий людей, возможных исходов их конфликтов, противостояний и объединений, способность успешно действовать в особых и быстро меняющихся условиях. Таким образом, профессиональная деятельность государственных служащих, с одной стороны, зависит от объективных общественно-политических, экономических условий, а с другой – от способов реализации «внутренних характеристик личности» в новых формах и средствах управления [3, с.156].

Проанализировав специальную литературу по исследуемой проблеме, мы выделяем ряд составляющих компонентов структуры лидерских качеств государственных служащих (рис.).

Так, к структурным компонентам группы первостепенных ключевых качеств государственных служащих можно отнести хорошее психическое и физическое здоровье, что влечет за собой высокую производительность труда. Под нравственной зрелостью государственного служащего подразумевается честность и самокритичность, объективность, обязательность и ответственность.

Группа профессионально важных качеств объединяет три компонента: профессиональный, социально-психологический и личностный. Структура профессионального компонента характеризуются высоким уровнем теоретической и практической управленческой подготовки, системностью мышления, способностью к принятию решений в ситуации высокой неопределенности.



Рис. Лидерские и профессионально важные качества государственного служащего

Обоснованность включения социально-психологического компонента в структуру лидерских качеств объясняется спецификой служебной деятельности государственных служащих, в процессе которой происходит постоянное взаимодействие с гражданами, руководителями предприятий, организаций, различных учреждений и подразделений органов власти. Это предполагает наличие профессионально значимых коммуникативных умений и навыков осуществлять социальное взаимодействие, которые обеспечивают результативность и эффективность решения профессиональных задач, устанавливать адекватные межличностные и конвенциональные отношения в различных ситуациях.

Личностный компонент структуры лидерских качеств государственных служащих связан с такими свойствами личности, как исполнительность, умение владеть собой, активность, мобильность, тактичность, честность, скромность, адекватная реакция на критику, общительность, способность переносить длительные нагрузки.

Такая группа лидерских и профессионально важных качеств государственных служащих, как эмоционально-волевая сфера человека, включает инициативность, настойчивость, личную собранность и дисциплинированность. Под умением контролировать свои эмоциональные реакции подразумевается адекватное восприятие неудач и рассмотрение их как стимула к дальнейшему действию.

Рассматривая вспомогательные качества государственных служащих, следует в качестве основных из них установить следующие: опрятность, приятный тембр голоса, красноречие, оптимальное соотношение характера и внешнего облика.

Обобщив итоги проведенного анализа исследований и концепций А.В. Батаршева, В.И. Власова, Р.Л. Кричевского, Б.И. Кротова, Т.Н. Мальковской, П. Друкера, У. Бенниса, Р. Стогдилла, приходим к необходимости классифицировать выделенные лидерские качества государственных служащих по следующим группам: общепрофессиональные, коммуникативные, креативные (творческие) качества (табл.).

Таблица

Группы лидерских качеств государственных служащих		
Группы лидерских качеств государственных служащих	Общепрофессиональные качества	Инициативность
		Планирование
		Целеустремленность
		Уверенность в себе
	Коммуникативные качества	Красноречие
		Открытость
		Контактность
		Выразительность
	Креативные (творческие) качества	Нестандартность решений
		Оригинальность
		Изобретательность

Под общепрофессиональными качествами государственного служащего нами понимаются обобщенные, наиболее устойчивые характеристики, оказывающие решающее влияние на управленческую деятельность. Общепрофессиональные качества специалиста государственного управления характеризуют способность лидера влиять на окружающих, осуществлять организацию, планирование, мотивирование, координацию и контроль их действий. Проанализировав работы таких ученых, как В.И. Власов, Б.И. Кротов, Р.Л. Кричевский, Р. Стогдилл, к этой группе лидерских качеств мы отнесли уверенность в себе, смелость в принятии решений, инициативность, целеустремленность, ответственность, способность работать с людьми и создавать коллектив, способность и умение влиять на подчиненных, умение быстро выбрать главное и сконцентрироваться на нем, умение планировать свою работу.

Креативные качества государственного служащего определяют поиск, разработку и внедрение перспективных технологий управления в организации. Данная группа лидерских качеств характеризуется конструированием творческой среды развития в коллективе, формированием мотивации и вовлеченности всего персонала в процессы инновационного креативного развития. По мнению Т.Н. Мальковской, У. Бенниса, П. Друкера, этой группе лидерских качеств относятся способность специалиста государственного управления творчески решать проблемы, что позволяет ему эффективно работать в ситуациях неопределенности, умение решать проблемы нетрадиционными методами, способность оригинально подходить к любым задачам, умение принимать нестандартные решения.

Последняя группа лидерских качеств – коммуникативные качества управленца – определяется нами как совокупность способностей, свойств, умений и навыков личности, обеспечивающая возможность установления и поддержания контакта и взаимопонимания между ними. Так как деятельность специалиста государственного управления тесно связана с обществом, с другими людьми, степень развития и выраженность коммуникативных качеств являются предпосылкой успешной деятельности человека в роли спе-

циалиста государственного управления. К данной группе лидерских качеств относятся умение организовывать и поддерживать диалог, умение управлять групповой динамикой, умение занимать адекватную ролевую позицию, выразительность, быстрая словесная реакция и т.д. (А.В. Батаршев, Н.В. Голубева, Н.Ф. Маслова).

Подводя итог нашего исследования, сделаем вывод, что сегодня формируется новый научный взгляд на средства формирования лидерских качеств учащейся молодежи, основная закономерность которого – гармонизация общих целей, содержание деятельности и ценностных ориентаций будущих государственных служащих. Этим обуславливается необходимость создания программ формирования лидерских качеств у студентов вузов. Современная высшая школа должна помочь каждому студенту – будущему государственному служащему в определении себя как ответственной, свободной в своем творческом выборе, активной и инициативной личности.

Список литературы

1. Андриенко Е. В. Социальная психология : учеб. пос. для студ. высш. пед. завед. / Е. В. Андриенко ; под ред. Г. В. Осипова. – М. : ИНФРА-М, 1988. – 488 с.
2. Ахмеева А. Р. Структура исследовательских компетенций студентов колледжа / А. Р. Ахмеева // Актуальные вопросы современной науки. – 2011. – С. 112–116.
3. Игнатов В. Г. Государственная служба: теория и организация / В. Г. Игнатов, А. В. Понделков. – Ростов н/Д., 2003. – С. 156.
4. Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории / Б. Д. Парыгин. – М., 1971.
5. Парыгин Б. Д. Лидерство как инструмент интеграции общности / Б. Д. Парыгин // Социальная психология в трудах отечественных психологов. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.
6. Педагогический словарь / под ред. Г. М. Коджаспировой. – М. : Академия, 2005. – 176 с.
7. Трещев А. М. Становление профессионально-субъектной позиции будущего учителя : дис. ... д-ра пед. наук / А. М. Трещев. – Калуга, 2001. – 541 с.
8. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. – 31.07.2004. – № 162.

ФАКТОРЫ УСПЕШНОГО КАРЬЕРНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Г.Х. Мусина-Мазнова

В статье раскрываются объективные и субъективные факторы успешного профессионального карьерного становления социальных работников. Самоуправление выступает как условие успешного карьерного становления социального работника.

The article describes the objective and subjective factors of a successful professional career of becoming social workers. Self-management is as a condition for a successful career of becoming a social worker.

Ключевые слова: карьерное становление, успешное профессиональное становление, субъективные факторы, самоуправление, самореализация.

Key words: becoming of career, a successful professional development, subjective factors, self-management, self-actualization.