

УДК 316.37

Студенческое лидерство как фактор профессионального мастерства и карьерного роста (на материалах Республики Татарстан)



Валеева А.Ф.

Доктор социологических наук, профессор Казанского филиала Санкт-Петербургского университета управления и экономики

Илларионов М.Г.

Кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента Казанского филиала Санкт-Петербургского университета управления и экономики

В статье сформулирована, обоснована и верифицирована данными экспертного и студенческого опросов гипотеза о наличии повторяющейся, прочной и устойчивой корреляции между развитием лидерских качеств и способностей, ростом квалификации и профессионального мастерства студентов высших учебных заведений, а также карьерным продвижением выпускников вузов в системе органов государственном управления и частнопредпринимательской деятельности.

Ключевые слова: лидерство, лидерские качества, студенческое лидерство, профессионализм, карьера.

В условиях модернизации общества, когда предпринимательство выступает одной из главных движущих сил осовременивания социальных институтов, структур и отношений, крайне важна роль лидера, берущего на себя инициативу и ответственность за успех преобразований в базовой сфере общественного производства. Достижение целей обновления общества требует не только применения лидерских способностей, но и профессионализма, проявляющегося, прежде всего, в знании, понимании и умении грамотно использовать закономерности перехода от традиции к модерну и постмодерну. Успех модернизации во многом зависит также от того, насколько лидеры-профессионалы решат для себя задачу карьерного роста и займут высокие позиции в системе управления процессами осовременивания общества.

Известно, что профессиональное мастерство и искусство управления развитием социальных процессов вырабатывается годами. При этом в совре-

менном обществе вуз рассматривается как обязательный агент социализации профессионала [1], дающий знания и квалификации, необходимые для карьерного продвижения как в бизнес-среде, так и в сфере государственного управления. Отталкиваясь от этой идеи, мы выдвинули гипотезу, суть которой заключается в том, что между приобретаемыми и отшлифовываемыми в вузе лидерскими качествами и профессиональными компетенциями, а также последующим карьерным ростом в сфере бизнеса и государственного управления существуют тесная взаимная связь.

Имплицитно эта связь проявляет себя в том, что термины «профессионализм» и «лидерство» нередко, в частности, в теории менеджмента, используют в сочетании друг с другом, как взаимодополняемые [2]. Такая точка зрения имеет право на существование, поскольку руководитель – это профессия, которая предполагает наличие как управленческих навыков, так и лидерских способностей.

Личные характеристики (врожденные или приобретенные), ситуация, благоприятствующая реализации этих качеств, а также способность оказывать влияние на окружающих – вот составные части лидерства, проявляющиеся в умении сформировать коллектив, повести его за собой, побуждая к активным, целенаправленным и систематическим усилиям по достижению поставленных целей. Предполагается, что обладающий лидерскими качествами профессионал должен знать о профессии все, хорошо разбираться во всех процессах, проводить качественный анализ, а также решать самые сложные задачи [3]. В чисто практическом плане, занимаясь, например, предпринимательством, специалист такого уровня может иметь более широкий круг клиентов за счет большего уровня компетентности.

Говоря о профессиональном росте на языке компетенций, подчеркнем, что специалист, претендующий на роль лидера, обязан совершенствовать навыки и умения, определяемые компетенциями той профессии, которой он себя посвятил. Неслучайно такие понятия, как «компетентность» и «компетенции», предполагающие наличие комплекса совершенно определенных знаний, навыков и умений, сделались ключевыми в научно-исследовательских работах и разговорной практике агентов современной российской образовательной системы, находящейся в постоянном обновлении и инновационном поиске [4].

Развивающаяся экономика с необходимостью требует инновационных образовательных технологий, новых знаний, а также умения применять эти технологии и знания на практике. Рассматривая современный рынок труда как фактор формирования спроса на образовательные технологии вузов, Т.К. Муратов отмечает недостаточно четко конкретизированные в требованиях работодателей понятия «профессиональная грамотность» и «компетентность», справедливо предлагая «создать четкую критериальную модель компетенций специалиста» [5, с. 54]. В создании такой модели, по мнению цитируемого автора, должны принять участие и работодатели, и ученые, и педагоги. Разработке конкретной и эффективной критериальной модели компетенций специалиста способствует и создание многоуровневой образовательной системы «Школа – Колледж – Университет».

Для профессионального и карьерного роста работнику необходимо развивать в себе качества, которых у него не было прежде, или они были сформированы в недостаточной степени. Одним из таких качеств в современных условиях становится стремление к лидированию в сфере профессиональной деятельности. Специфика лидерства проявляется в расширении полномочий, повышении ответственности работника, желании двигаться вверх по служебной лестнице и т.п. На более высокой должно-

сти работнику следует расширять кругозор, более глубоко осваивать и осознать различные стороны и аспекты профессиональной деятельности. Приобретение новых знаний необходимо для более эффективного управления, установления четкой, постоянной и устойчивой системы обратных связей руководителя с работниками с тем, чтобы обеспечить достижение целей организации с минимальными потерями за счет рационального использования разнообразных потенциалов каждого из ее участников.

Несмотря на наличие природных лидерских качеств у части студенческого контингента вузов, полноценный процесс формирования будущего специалиста-лидера начинается в вузовской среде. В практике вузов России разрабатываются и реализуются специальные программы по развитию лидерских качеств будущих специалистов. Вместе с тем эффективная реализация этих программ возможна только при наличии, выражаясь языком Т. Парсонса [6, с. 448], целостной системы социального действия, включающей в себя комплекс профессиональных, целенаправленных и последовательных усилий администраторов, педагогов, психологов и всех тех, кто причастен к процессу подготовки специалистов. Эти усилия должны быть направлены на создание благоприятных социальных, экономических, психологических условий для личностного развития, профессионального роста и формирования лидерских качеств студентов [7, с. 22].

Продуктивная деятельность по подготовке специалистов-лидеров невозможна без понимания подлинной природы взаимосвязи между процессами формирования у учащихся профессиональных и лидерских качеств, развивающимися в вузовской среде по мере перехода студента, будущего профессионала и руководителя, с курса на курс. Наглядно представить и глубже понять действительную природу отмеченной взаимосвязи помогает логическая схема, которой дано условное наименование «Факторы профессионального роста и лидерства» (см. рис. 1).

В дополнение к схеме нами разработана матрица (схема) «Профессионализм-лидерство», которая иллюстрирует возможные перспективные карьерные достижения выпускника вуза в зависимости от того,

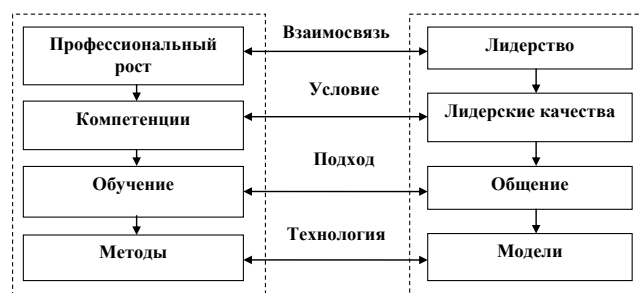


Рис. 1. Факторы профессионального роста и лидерства

каким личностным потенциалом он обладает: профессиональным; лидерским; тем и другим; ни тем и ни другим (см. рис. 2).

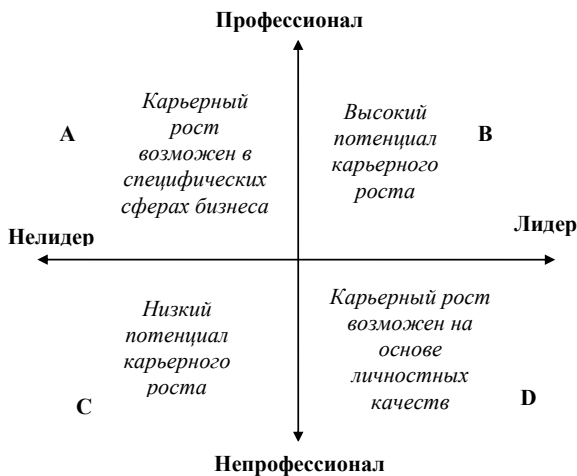


Рис. 2. Матрица (схема) «профессионализм-лидерство»

Матрица (модель) демонстрирует четыре возможные перспективы карьерного роста выпускника вуза. Перспектива А может ожидать профессионала, не обладающего лидерскими качествами; его карьерный рост возможен только в специфических сферах бизнеса за счет хорошего образования и высокого профессионализма. Перспектива В представляет собой наиболее оптимальный вариант карьерного роста, возможный практически во всех сферах предпринимательства; на него может рассчитывать выпускник, выработавший в себе как профессиональные, так и лидерские качества. Перспектива С демонстрирует наименее удачный карьерный рост или его полное отсутствие; такое будущее более чем вероятно для выпускника, не имеющего ни профессиональных, ни лидерских качеств. И, наконец, перспектива D обрисовывает возможный карьерный рост выпускника, который, не обладая достаточным уровнем профессионального мастерства, делает ставку исключительно на свои лидерские качества.

Разработанные и представленные на рисунках схемы взаимосвязей профессиональных и лидерских качеств как условий, факторов и предпосылок карьерного роста выпускников вузов в сфере предпринимательства, указывающие на одинаково высокую значимость для карьерных перспектив профессиональных и лидерских качеств, легли в основу модели подготовки студентов высших учебных заведений к будущей профессиональной деятельности. Структурно эта модель представляет собой совокупность взаимосвязанных личностных характеристик, которыми должен обладать выпускник, рассчитывающий на быстрое и уверенное карьерное продвижение в сфере бизнеса. Эти характеристики иллюстрируют различные грани и стороны проявления лидерского потенциала студентов, величина и степень реализации в студенческой лидерской

практике которого обуславливают вузовскую профессиональную подготовку и будущий карьерный рост выпускников, ориентирующихся на занятие предпринимательской деятельностью.

С целью выявления степени сформированности и масштабов вовлеченности в практику лидирования у нынешнего поколения студентов лидерских качеств как условий и факторов роста профессионального мастерства и перспективного карьерного восхождения в 2010-2011 гг. нами были проведены опрос студентов и экспертный опрос. В первом случае объектом исследования выступили 600 студентов, обучающихся по очной форме обучения в вузах, расположенных на территории Республики Татарстан: 400 студентов в Казани, 100 – в Альметьевске, по 50 – в Нижнекамске и Набережных Челнах. Во втором – профессорско-преподавательский состав, администрация вузов, предприниматели и руководители предприятий как потенциальные работодатели, способные предложить выпускникам вузов рабочие места.

В силу небольших размеров статьи авторы намеренно уклонились от представления результатов проведенных опросов, касающихся профессионализма и карьерного роста, сосредоточив основное внимание на анализе данных, связанных с отношением к феномену лидерства, распространением в студенческой среде лидерских качеств, а также оценкой значимости этих качеств в будущей профессиональной деятельности современного поколения учащихся вузов.

Заметим также, что феномен студенческого лидерства имеет сложную структуру, из которой нами сознательно вычленен один важный компонент, наиболее тесно связанный с профессионализмом и карьерой будущего специалиста, приобретающего в вузе знания, навыки и умения, необходимые для того, чтобы в перспективе стать мастером своего дела и достигнуть высокого служебного положения. Этим компонентом являются лидерские качества, дарованные природой и/или приобретаемые в ходе вузовской социализации с уклоном на выработку активной жизненной позиции и реализацию лидерских потенциалов в практике лидирования в студенческой среде.

Вообще же, студенческое лидерство рассматривается нами в соответствии с одной из укоренившихся в социально-гуманитарной науке традиций [8, с. 372-373] как двойственный по своей природе биосоциальный феномен. Полагаем, что лидерские качества, к примеру, отчасти наследуются от родителей, отчасти формируются социальной средой, в которой происходит становление личности. Помимо качеств, в структуру студенческого лидерства входят мотивы, ценности, нормы, образцы поведения и непосредственно сама практика лидирования как совокупность взаимосвязанных действий, связан-

ных с регламентированием, организацией, координацией, управлением комплексом процессов, протекающих в студенческой среде. В том числе и тех, которые связаны с профессиональной подготовкой и выработкой установки на карьерный рост в будущей предпринимательской деятельности.

Следуя канонам популярного в современной социологии институционального подхода [9, с. 193], студенческое лидерство в своем наиболее полном и разностороннем проявлении правомерно уподобить особому социальному институту, вбирающему в себя человеческие (лично-групповые), ценностно-нормативные, организационно-управленческие компоненты с их функциональной направленностью на удовлетворение потребностей людей в славе, известности, почете, признании, уважении, самоуважении, раскрытии властно-управленческих талантов, наконец, в приобретении за счет лидирования привилегированного социального статуса, предоставляющего дополнительные и немалые возможности для удовлетворения всего комплекса человеческих потребностей.

Прежде всего, учитывая отсутствие в современной социологической литературе единого понимания лидерства, нас заинтересовало то, как студенты истолковывают лидерский феномен, достаточно распространенный в студенческой среде. По самооценкам, 38,3 % опрошенных нами студентов отнесли себя к студенческим лидерам различного уровня.

Почти половина опрошенных (49,1 %) определили лидерство как своеобразное личностное качество, которое проявляет себя в ситуациях, требующих применения управленческих усилий со стороны лиц, таким качеством обладающих. Свыше трети респондентов-студентов (36,3 %) высказались в поддержку утверждения, что лидером становится член группы, способный организовать ее для достижения групповых целей. Почти каждый пятый опрошенный студент (16,2 %) связал феномен лидерства с профессиональной и общественной деятельностью, отметив, что лидером становится тот, кто способен наиболее полно проявить себя в профессиональной или общественной жизни.

В отличие от студентов, эксперты (23,3 % против 5,6 % студентов) в значительно большем своем числе поддержали точку зрения, в соответствии с которой лидерство следует рассматривать как феномен, сопряженный со специфическими чертами личности, формируемыми в процессе социализации, одной из которых является профессионализм.

Различия во мнениях экспертов и студентов относительно базовых характеристик студенческого лидерства как сложного социального явления представлены в таблице 1.

Сопоставляя ответы студентов и экспертов, обратим внимание на разницу, обусловленную, очевидно, в первую очередь, жизненным и професси-

Таблица 1

Базовые характеристики студенческого лидерства (%)

Характеристики студенческого лидера	Студенты	Эксперты
Лидером становится тот член группы, который способен организовать группу для решения групповых задач и достижения групповых целей	37,7	26,7
Студенческий лидер – это член группы, обладающий специфическими личностными чертами, способствующими в различных ситуациях соответствовать требованиям и ожиданиям членов группы	28,5	16,7
Лидером в студенческой группе становится тот, кто в определенной ситуации обладает наибольшими знаниями, умениями, компетенцией	15,6	30,0
Лидера выдвигает студенческая группа в соответствии со своими ожиданиями и требованиями	9,8	6,7
Лидером студенческой группы становится тот студент, который обладает необходимыми личностными характеристиками	9,0	16,7
Лидером студенческой группы становится тот, кто лучше учится или выполняет общественную работу	5,8	3,3

ональным опытом экспертов и отсутствием такого у студентов. Так, если студенты отмечают, что студенческие лидеры должны иметь, прежде всего, «организаторские способности», то эксперты указывают на обладание «наибольшими знаниями, умениями, компетенцией». Вместе с тем эксперты, подчеркивая значимость профессионализма для выполнения лидерских функций, не считают, за исключением 3,3 %, что лидерами студенческой группы становятся те, кто «лучше учатся или выполняют общественную работу». Наблюдаемый парадокс может быть объяснен в духе З. Фрейда, для которого оговорка пациента означала наличие в психике последнего некоторой важной и беспокоящей его мысли или желания, которые он старательно скрывал, находясь в состоянии, когда мог абсолютно контролировать свои слова и поступки. Позволим себе предположить, даже, скорее, зададимся вопросом, а имеет ли место в современной высшей школе четкая и постоянная корреляция между учебной деятельностью студентов и ростом их профессионального мастерства?

Проведя операционализацию понятия «лидерские качества», разложив его на составные части таким образом, чтобы можно было эти части измерить и в случае необходимости провести достоверные и

валидные повторные исследования, мы предложили респондентам определить рейтинг личностных качеств, характеризующих различные проявления лидерства в студенческой среде. На удивление, рейтинги, выстроенные студентами и экспертами, оказались схожими. Так, «решимость, способность быстро находить правильное решение» назвали в качестве самой важной способности лидера 20,4 % студентов и 23,3 % экспертов. На второе место представители обеих групп опрошенных поставили «целеустремленность» (15,8 % студентов и 16,7 % экспертов). На третьем месте оказалась «склонность к организаторской деятельности» (14,2 % студентов и 13,3 % экспертов). На четвертом – профессионализм, представленный нами как особая грань лидерования или качество, сопряженное с лидерством (11,5 % студентов и 13,3 % экспертов).

В целях верификации наличия устойчивой корреляции между лидерскими качествами и профессионализмом респондентам был задан вопрос, какие именно характеристики лидерства в большей мере способствуют становлению студента как лидера? Полученные ответы представлены в таблице 2.

Таблица 2

Лидерские характеристики, способствующие становлению студента как лидера (%)

№ п/п	Лидерские характеристики	Студенты	Эксперты
1	решительность	64,7	46,7
2	ответственность	60,9	50,0
3	целеустремленность	48,1	60,0
4	профессионализм	28,9	66,7
5	самостоятельность	26,9	33,3
6	настойчивость	13,0	10,0
7	выдержанность	12,4	6,7
8	высокая адаптивность	12,0	16,7

Несмотря на сознательно сделанные изменения и перестановку в предложенном респондентам перечне лидерских характеристик, в первую тройку самых значимых, с точки зрения становления студента как лидера, у опрошенных студентов вошли «решительность» и «целеустремленность». На четвертом месте, как и в ответах на предыдущий вопрос, оказался «профессионализм».

Наиболее важный результат, подтверждающий наличие четкой, прямой и устойчивой зависимости между лидерскими качествами, профессиональным ростом и карьерным восхождением, был получен при обработке ответов экспертов на вопрос, касающийся лидерских характеристик, способствующих становлению студента как лидера. Из представленных в Таблице 2 сводных данных видно, что эксперты поставили «профессионализм» на первое место в иерархии лидерских качеств, обуславливающих процесс становления студенческого лидерства.

Завершая статью, подведем краткие итоги. Данные, полученные в ходе опроса студентов и, особенно, экспертов, подтвердили наличие сильной, устойчивой, взаимной связи между студенческим лидерством в аспекте такого его компонента, как лидерские качества, ростом профессионального мастерства и перспективой карьерного восхождения в сферах государственного управления и предпринимательской деятельности. Этот вывод, в свою очередь, наталкивает на мысль о необходимости выработки у студентов в процессе вузовской социализации не только профессиональных компетенций, но и лидерских качеств, поскольку только прочный сплав тех и других закладывает надежный фундамент для карьерного роста выпускников вузов в сферах предпринимательской и управленческой практик.

Литература:

1. Бурдые П. Формы капитала / Пер. с англ. М.С. Добряковой. Различение: социальная критика суждения (фрагменты книги) / Пер. с фр. О.И. Кирчик // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики. – М.: РОС-СПЭН, 2004. – 680 с.
2. Тичи Н., Деванна М.А. Лидеры реорганизации (из опыта американских корпораций) / Пер. с англ. – М.: Букинист, 1990. – 204 с.
3. Бодункова А.Г. Социальный капитал ВУЗа: измерения, проблемы и направления инвестирования в новых условиях // Креативная экономика. – 2010. – № 1 (37). – С. 89-94.
4. Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций. – URL: <http://1kabinet.ucoz.ru>.
5. Муратов Т.К. Рынок труда как фактор формирования спроса на образовательные услуги вузов // Научные труды Центра перспективных экономических исследований. – Казань: Центр инновационных технологий, 2009. – С. 51-55.
6. Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем // Американская социологическая мысль: тексты / Под ред. В.И. Добренко. – М., 1994. – С. 448-464.
7. Давлетова А.И. Развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2007. – 24 с.
8. Лидерство // Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 1 (А-О) / Пер. с англ. – М.: Вече, АСТ, 1999. – С. 372-373.
9. Veblen T. The Theory of Leisure Class. – N.Y., 1924.

**Student Leadership as a Factor of Professionalism and Career Growth
(as Exemplified by the Republic of Tatarstan)**

A. Valeeva, M. Illarionov

Kazan branch of the St. Petersburg University of Management and Economy

The paper formulates, justifies and verifies the hypothesis of existence of repeated and stable correlation between development of leadership qualities and abilities, qualification growth and professionalism of higher education establishments and promotion of graduates in the systems of state management bodies and entrepreneurship activities. Conclusions are based on data of expert and students' survey.

Key words: leadership, leadership skills, student leadership, professionalism, career.

