



## Учит ли вуз лидерству?



Николай АЛЕЙНИКОВ

Nicolay Ya. ALEINIKOV

**События политической жизни последнего времени заставляют все больше задумываться, кто виноват в общественном инфантилизме нынешней молодежи. Один из ответов – потеря вузами воспитательной функции, отсутствие у вышедших из их стен молодых специалистов навыков лидерства, умения самостоятельно решать насущные вопросы, элементарно руководить каким-либо процессом. Этот недостаток высшей школы особенно чреват последствиями на фоне усиливающейся интернет-зависимости подрастающего поколения.**

*Ключевые слова:* высшее образование, воспитание студента, навыки лидерства, профессиональная самостоятельность, творчество, инновационный поиск, ценности студенческой среды.

*Алейников Николай Яковлевич – доктор политических наук (г. Геленджик, Краснодарский край).*

**З**анимаясь анализом электоральных предпочтений в период избирательных кампаний, мне не раз приходилось отмечать заметное снижение интереса молодежи к выборам. Причем эта пассивность касалась не только участия в голосовании, в конце концов здесь и активность остального населения отнюдь не столь высока, как когда-то. Больше задевало другое: крайне низкий уровень участия молодых в выдвижении кандидатов на депутатские и руководящие посты в местные и региональные органы власти (про федеральный парламент уж и вспоминать нечего), а вместе с тем и очевидное игнорирование своего представительства в избирательных комиссиях, где подавляющее количество мест занимают, как правило, люди достаточно зрелого возраста.

Разумеется, подобная тенденция замечена и другими экспертами, имеющими отношение к теме. Социологи на протяжении полутора десятка лет констатируют снижение интереса молодежи к политической жизни и рост доли деидеологизированных, не имеющих идейных ориентиров молодых

людей [1, с. 420, 423]. Но у этой тенденции появились свои дополнительные и вполне серьезные последствия. Наряду с аполитичностью все ярче демонстрируется атрофия самой способности организоваться на позитивные действия, общественно полезные дела, роль реального лидерства для выстраивания недостающего сотрудничества заменяется (или подменяется?) виртуальным общением, имитацией контакта через интернет-сеть, которая становится едва ли не главным организатором (а точнее — манипулятором!) солидарного мнения и координатором, формирующим и формализующим протестные движения, рейтинги популярности политиков или шоу-звезд.

По сути, ослаблена функция не просто позитивного лидерства, а прежде всего персонифицированного ответственного организующего и воспитывающего начала в молодежной среде. То есть результат всеобщего деструктивного настроя как бы налицо, напряжение общественной мысли и неудовлетворенность некими размытыми ценностями существуют, но фиксируемыми глобальной сетью волнениями предоставлено право воспользоваться в своих целях любым технологически более обеспеченным и закулисно управляемым силам.

Возникает вопрос: кому нужна такая похожая на театр абсурда неопределенность? Не пора ли возвращать воспитанию лидерства статус неотъемлемой части профессиональной подготовки?

## **УМЕНИЕ ЭЛЕМЕНТАРНО ОРГАНИЗОВАТЬ**

Старт карьеры любого выпускника вуза неизменно сталкивается с простейшими несоответствиями. Не сходятся запросы производства (фирмы, организации, компании) и знания владельца диплома, мало общего обнаруживается в представлениях о личностных качествах специалиста и требованиях к нему со стороны работодателя. Но наиболее печально (и это нам каждому известно особенно хорошо по собственному опыту), что за редким исключением почти все закончившие

университет или институт совершенно не могут без посторонней помощи, самостоятельно составить программу действий на вверенном им участке деятельности, установить рабочий контакт с подчиненными и кругом лиц, причастных к совместному процессу, чего бы он ни касался.

Вопрос не столько в неумении организовать некое общее действо. Молодой человек с дипломом специалиста в кармане не обладает прежде всего навыками ведущего («везущего», «толкающего»), у него нет психологии даже не лидера, что более сложная категория, а внутренней установки на то, чтобы естественным образом брать на себя ответственность за ведение дела. Ведь когда ты специалист, то априори как минимум обязан: а) иметь свою точку зрения на событие, факт в своей сфере; б) обладать знаниями и компетентностью, достаточными для анализа условий, требований, порядка предлагаемой технологии или функциональной нагрузки; в) быть способным создать элементарный алгоритм решения существующей в данный момент задачи.

Дефицит таких качеств мешает найти свое место в новом коллективе, без чрезмерных усилий утвердиться в глазах руководства и коллег, сформировать себе плацдарм для карьерного роста, творческой перспективы на профессиональной стезе. Понятно, что подобный вариант судьбы сугубо индивидуален, а сам процесс адаптации на производстве обрстет в каждом отдельном случае своими подробностями и красками. К примеру, транспортное предприятие и банковская структура — совсем не одно и то же. Однако было бы трудно отрицать саму глобальную проблему — неготовность к какой-либо форме лидерства.

Недавно в журнале «МТ» [2] шла речь о так называемых «сверхнормативных паводках» на Кубани. В основном оценивались уроки разрушительных наводнений 2002 года и была обозначена проекция на 2012 год. Так вот, если брать во внимание не эксплуатационно-технические последствия





стихийных бедствий, а анализировать проявления человеческого фактора, то в этом году выделить следует, помимо прочего, роль волонтеров, преимущественно молодых (или относительно молодых).

Объясню, почему выделяю волонтеров. Во-первых, потому что информация о приглашении участвовать в добровольной помощи пострадавшим в Крымске и других районах Краснодарского края шла именно через Интернет, и собирались энтузиасты в дорогу из разных мест России, в большинстве своем не зная ни будущих соратников, ни обозначенных в качестве организаторов людей. Что уже само по себе многое определяло в характере предстоящих действий.

Во-вторых, с очевидностью проявились два момента: и отсутствие продуманной программы участия приезжающих в предполагавшихся восстановительных работах (о спасательных операциях речь не шла), и неготовность к координированному взаимодействию с кем-либо из-за «неумелого лидерства» сетевых организаторов. Не имею права судить, насколько волонтеры превращались (или не всегда, но превращались) в обузу для профессиональных спасателей МЧС, однако тем действительно надо было тратить время и силы, чтобы хоть как-то подготовить, проинструктировать и еще к тому же помочь разместить в районе бедствия немалое число добровольцев (в основном неумелых и плохо организованных).

Сравним такую стихийную в общем-то помощь с теми же студенческими строительными отрядами, родившимися в советское время. В ряде вузов подобная форма добровольной трудовой практики сейчас восстановлена (МИИТ в их числе), и степень организованности этого движения, мера готовности руководителей студенческих отрядов к управлению фронтом порученных им работ, конечно, несопоставимо выше чем то, что мы наблюдали у волонтеров на Кубани.

Еще раз подчеркну: здесь нет никакого противопоставления одного и другого. Просто на контрасте лучше видны

сами потери, легче понять разницу в эффективности организованного энтузиазма и самодеятельности спонтанной, рассчитанной лишь на случай (авось повезет при «естественном отборе» лидера на месте встречи волонтеров).

На российских радиоканалах (к примеру, «Вести FM») не раз по ходу событий в Крымске, районе Геленджика, других точках Кубани приходилось слышать дискуссии относительно полезности/бесполезности выездов добровольцев на места катастроф и бедствий. Неоднозначность оценок опять же проистекала от все того же недоверия к способности нынешних претендентов на лидерство реально управлять процессом. Такое впечатление, будто этот навык весь ушел в бизнес; рынок отобрал в коммерцию, банки всех мало-мальски умелых людей. то есть обыденной, рутинной работой на производстве, в зоне общественных потребностей заниматься уже некому. А главное — потеряно само желание научиться управленческим навыкам.

### **СТАРЫЙ ОПЫТ БОРОЗДУ НЕ ПОРТИТ**

Не только параллель со студенческими строительными отрядами прошлого и настоящего подтверждает пользу и эффективность форм молодежного участия, которые помогали воспитанию лидерских качеств. В этом году в Краснодаре на новой уже основе вернулись к известной когда-то в стране форме молодежного парламента (городского, областного, краевого). Но если раньше отбор туда производился, как правило, по протекции местных комсомольских организаций, то теперь в столице края прошли схожие по своему сценарию со «взрослыми» аналогами молодежные выборы.

Были сформированы 42 молодежные участковые избирательные комиссии, под предводительством которых состоялось прямое тайное голосование за кандидатов в городской молодежный парламент. Из почти сотни претендентов несколько тысяч выборщиков вы-

сказали свое доверие 42 самым, на их взгляд, достойным [3,4].

Срок полномочий избранного парламента составляет два года. Спустя это время в установленном порядке формируется новый состав представительного органа. Что касается текущих обязанностей, то здесь все по образу и подобию официального парламента: в случае недобросовестной работы, игнорирования порученного дела полномочия депутата молодежного собрания могут быть пре-крашены досрочно.

Отмечу и очень важный в контексте статьи аспект: каждый молодой парламентарий Краснодара получает статус общественного помощника депутата, представляющего в городской думе свой одномандатный округ. Это добавляет немалую ответственность и дает возможность пройти прекрасную школу в одном из муниципальных районов, познакомиться изнутри с проблемами жизнеустройства немалой по количеству жителей городской территории.

Не менее характерен пример с созданием общественного молодежного парламента при Астраханской областной думе. В утвержденном самой думой исходном документе [6] подробно излагаются задачи, права и обязанности, которые закреплены за молодежным «филиалом», и что особенно показательно — по срокам полномочий и характеру предстоящей деятельности все установки для него синхронизированы с областным законодательным органом.

Соответственно обозначенной предметности действий молодежный парламента имеет право в лице своих представителей участвовать (располагая совещательным голосом) в работе комитетов и комиссий областной думы, вносить предложения по проектам региональных законов, затрагивающих интересы молодежи, выступать с инициативами по вопросам молодежной политики. Существенно и то, что за молодыми парламентариями закреплены возможности обмениваться информацией с органами государственной власти, местного самоуправления, общественными организациями, расположенными на территории области, участво-

вать в тех общих мероприятиях, цели которых совпадают с задачами молодежного парламента.

В данном случае вопрос, естественно, не стоит о каких-то внутренних специфических технологиях, связанных с системой управления парламентской деятельностью. Важны как раз сами принципы организации дела, в рамках которого совершенно обыденным способом выявляются молодые люди с задатками активной жизненной позиции, лидерских качеств, а вслед за тем создаются условия для приобретения ими определенных знаний, навыков, опыта, пригодных в любой жизненной или производственной ситуации, где требуются самостоятельность решений, выбор стратегически и тактически верных вариантов, умение повести за собой своих товарищей и коллег.

Надо уточнить, что в отличие от Краснодара, где целевым образом проводились молодежные выборы, в Астрахани и области выборы в молодежный парламента совместили с голосованием за депутатов в федеральную и областную думу 4 декабря 2011 года. Нюанс, может быть, не столь уж и значительный, но мэр Астрахани, заметив, посчитал рациональным воспользоваться именно единым днем, хотя голосование и разделили на два этапа: сначала молодому избирателю (18–28 лет) надо было принять участие в официальных парламентских выборах; совершив этот гражданский акт, проголосовавший получал карточку-календарь с уникальным кодом, который позволял зарегистрироваться на интернет-сайте «Недетские выборы» и отдать свой голос теперь уже за кандидата в молодежный парламента посредством электронного бюллетеня. Одновременно регистрация на сайте делала молодого человека участником розыгрыша почти трех десятков призов (в том числе двух автомобилей), что придавало акции особую значимость.

Как бы там ни было, в день голосования сошлись интересы разных сторон процесса, и в результате проект мэра Астрахани «Недетские выборы» собрал



более 53 тысяч молодых избирателей, что в два раза превысило явку молодежи на предыдущих выборах в федеральный и областной парламенты [7].

Восстановление авторитета выборов в среде молодых — отнюдь не банальная самоцель, касающаяся политтехнологов или партийных функционеров, чиновников властных структур. Вся многогранная и многозвенная организация этого головного института демократии — прежде всего школа воспитания, общепокоренческая, преемственная система отбора граждански ориентированных людей, способных формулировать коллективные цели и реализовывать их в совместных общественных проектах. Причем что характерно: в такой системе любая ячейка общества, включая не в последнюю очередь вузы, имеет свои функции, которые вполне совмещаются с их непосредственными профессиональными задачами.

### **ПРЕЕМСТВЕННЫЙ СИСТЕМНЫЙ ПРОЦЕСС**

Вывод промежуточный очевиден: профессиональная подготовка в вузе должна включать в учебный процесс воспитание личностных качеств, здоровых амбиций, понимание лидерства как обязательной части компетентностных свойств человека-творца. Задача при всей ее объективной сложности может решаться, между тем, достаточно простыми, но неизменно системными и взаимодополняющими друг друга средствами. Преимущественно за счет грамотного выделения в качестве локальных целей отдельно формируемых у студентов личностных черт с признаками руководящих свойств, управленческих навыков разного иерархического уровня, мотивационных и психологических ориентиров, которые способны закрепить за будущим специалистом некое представление о его реальном человеческом и профессиональном потенциале.

Разумеется, отбор формируемых лидерских качеств, их дифференциацию с учетом профильных дисциплин в вузовской программе следует строить, опираясь на научные рекомендации.

В частности, есть смысл прислушаться к выводам исследователей, изучающих особые черты лидерства, личностные диспозиции и помогающих тем самым отличить характеристики лидеров и нелидеров.

К примеру, С. Киркпатрик и Е. Лок [5] предлагают считать признаками лидеров наличие у них: а) стимула к действию, подкрепленного энергичностью, инициативой, упорством; б) мотивации (персонализированной или социализированной), эквивалентом которой могут выступать стремление достичь цели, амбициозность; в) ценностных ориентаций — честности и прямоты, знания дела; г) общего аттитюда — уверенности в себе (включая эмоциональную устойчивость); д) ориентации на перспективу — стремления к познанию, способности упорядочивать и интерпретировать поступающий объем новой информации.

Такой или какой-то другой набор ориентиров для воспитания и усвоения лидерских качеств не может быть универсальным. Тем более в тех случаях, когда в любой студенческой группе вы имеете самые разные человеческие типы и личностные черты, и соответственно обязаны находить индивидуальные средства, методы, психологические кальки, оценочный инструментарий. То есть речь надо вести о самих педагогических подходах, а не возможности найти однозначный ответ сразу на все существующие вопросы и сомнения.

В этом смысле не случайно в наборе ожидаемых качеств лидера Киркпатрик и Лок дифференцируют побудительную мотивацию на персонализированную и социализированную. Первая позиционирует лидерские устремления, в основе которых внутренние мотивы собственной группы и осознание своей в ней роли, меры соподчиненности участников совместной работы. Вторая же мотивация принимает во внимание преимущественно влияние на позицию лидера внешних факторов — социальных, культурных, политических (причем по степени воздействия они могут иметь довольно широкий диапа-

зон, в тот или иной момент становясь приоритетными).

Сознательно выделяю это, поскольку для задач и стратегии вуза социализированная мотивация первостепенна по многим причинам. И здесь уместно вспомнить хотя бы публикацию в «МТ» о проблемах прикладной социализации [8], где значение для высшей школы в России социальных ценностных критериев показано не просто в современном, а остроактуальном контексте. Если же конкретизировать подобный прикладной аспект применительно к теме воспитания лидерства, то следует обозначить как минимум несколько проекций.

1. Выявление и последующее формирование лидерских качеств будущих специалистов в ходе плановых спецсеминаров, целевых деловых игр, ежегодной студенческой практики, выполнения коллективных инновационных проектов.

2. Использование общественных форм трудового участия: работа в студенческих строительных отрядах (или профильных формированиях аналогового типа — например, бригадах поездных проводников на железных дорогах), совместный труд в самодельных конструкторских бюро, исследовательских группах и лабораториях.

3. Тестирование студентов для отбора потенциальных лидеров, резерва на руководящие должности первичного управленческого звена производственных структур отрасли, корпорации. Привлечение молодежи с лидерскими задатками к выполнению руководящих функций в иерархии студенческого самоуправления (старосты групп, ассис-

тентские обязанности при имеющих административные нагрузки преподавателях, членство в советах общежитий, физкультурных коллективов, научных обществах и т. п.).

4. Выдвижение в соответствии с выявленными лидерскими качествами своих представителей во внешние по отношению к вузу структуры власти и управления: муниципальные образования (допустим, студенческие сектора в местных администрациях, депутатских собраниях), избирательные и контрольные комиссии, отраслевые общественные формирования и другие социально значимые звенья, в которых есть необходимость защищать интересы студентов и молодых специалистов.

Даже такой эскизный вариант, полагаю, дает представление о потенциальных возможностях и целях проекта. Учить молодых организации своей жизни и порученного дела — не лишняя забота для вуза. Полноценным выпускником высшей школы должен быть все-таки человек с очевидными способностями к самостоятельным решениям и социально направленным действиям.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Горшков М. К. Российское общество как оно есть (опыт социологической диагностики). — М.: Новый хронограф, 2011.
2. Шевьев Ю. Л., Легостаев Н. Е. Профилактика потерь от сверхнормативных паводков//Мир транспорта.—2012.—№ 4.
3. molod-lider.ru
4. Вольная Кубань.— 2012.— 26 апреля.
5. Kirkpatrick S. A., Locke E. A. 1991. Leadership: do trails matter? The Executive. 5.
6. Положение об общественном молодежном парламенте при Думе Астраханской области. Утверждено постановлением Думы Астраханской области 21.04.2012, № 185/3.
7. Усманов Б. Ф. Феномен прикладной социализации//Мир транспорта.— 2006.— № 1. ●

## WHETHER THE UNIVERSITY CAN TEACH TO LEAD?

*Aleinikov, Nickolay Ya. — D.Sc. (Political Sc.), city of Gelendzhic.*

*The recent political events pose a question: whom to blame for social infantilism of modern youth? One of possible answers is that the universities have lost their educative function, so the younger generation misses leadership and management skills, capacity to solve pressing issues. This deficiency of higher school is than more dangerous that we witness the growing Internet dependency of the young.*

*Key words: higher education, education of a student, leadership skills, professional independence, creative work, innovative research, student environment values.*

Координаты автора (contact information): Алейников Н. Я. — m.v.lomonosov@rambler.ru

