

На правах рукописи

МАРКЕЛОВА Юлия Владимировна

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ
ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА**

13.00.08 – Теория и методика профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Оренбург – 2019

Работа выполнена на кафедре общей и профессиональной педагогики
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Оренбургский государственный университет»

Научный руководитель: **Белоновская Изабелла Давидовна**,
доктор педагогических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Бережная Ирина Федоровна**,
доктор педагогических наук, профессор,
заведующая кафедрой педагогики и
педагогической психологии ФГАОУ ВО
«Воронежский государственный
университет»;
Савва Любовь Ивановна,
доктор педагогических наук, профессор,
профессор кафедры педагогического
образования и документоведения ФГБОУ ВО
«Магнитогорский государственный
технический университет им. Г. И. Носова»

Ведущая организация: ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический
университет»

Защита состоится 19 декабря 2019 года в 09:00 часов на заседании
объединенного диссертационного совета Д 999.074.02 по защите диссертаций на
соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора
наук на базе ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический
университет», ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет» по
специальностям: 13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования,
13.00.08 – Теория и методика профессионального образования по адресу: 460014,
г. Оренбург, ул. Советская д. 2, аудитория 204.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВО
«Оренбургский государственный педагогический университет» и на официальном
сайте университета по адресу: [https://ospu.ru/resources/users/nauka/-
Dissertaziya%20Markelova.pdf](https://ospu.ru/resources/users/nauka/-Dissertaziya%20Markelova.pdf)

Автореферат разослан « ___ » _____ 2019 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
доктор педагогических наук, профессор



О. Г. Тавстуха

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Социально-экономические приоритеты современной России выдвигают задачи развития лидерских качеств будущих менеджеров – основы созидательной активности молодых управленцев в условиях инновационной экономики. «Лидер эпохи перемен – это человек, который обладает мастерством конструирования возможностей, не действуя по законам диктатуры прошлого опыта» (А.Г. Асмолов).

Актуальность лидерских качеств выпускников вузов определяют Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года, Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года, требования профессиональных стандартов в сфере управленческой деятельности и федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по направлению подготовки «Менеджмент».

Исследования реальной образовательной практики показывают, что в вузах уделяется недостаточное внимание развитию лидерских качеств будущих менеджеров. Наличие лидерских качеств признают у себя не более 12 % будущих менеджеров, только 5,43 % будущих менеджеров могут мотивировать своих однокурсников к коллективной деятельности, 8,57 % – уверены в своих возможностях возглавить работу проектной группы, 4,38 % – умеют обеспечить результативную коммуникацию, 3,41 % – организовать решение командной учебно-профессиональной задачи (данные И. В. Анисеева, И. Ю. Кадацких).

Ориентиры развития лидерских качеств задает Программа мер по формированию принципиально новых рынков и созданию условий для глобального технологического лидерства России к 2035 году, предлагая освоение обучающимися *образовательной траектории* на основе определения индивидуального цифрового профиля компетенций.

Анализ программно-методического обеспечения подготовки будущих менеджеров в вузе показал, что не более 8,67 % учебных дисциплин могут быть использованы для формирования компетенций, связанных с лидерскими качествами. Во внеучебной деятельности развитие лидерских качеств, по мнению студентов, происходит спонтанно (68,5 % респондентов), что не создает системной и перспективной основы. При этом до 86,6 % опрошенных работодателей и 47,1 % будущих менеджеров считают развитие лидерских качеств необходимым результатом высшего образования. Таким образом, в вузах актуализируется проблема реализации образовательной траектории развития лидерских качеств будущих менеджеров.

Степень научной разработанности проблемы исследования. Развитие лидерских качеств является предметом междисциплинарных исследований: созданы концепции лидерства в управлении и коллективной деятельности, выявлены истоки, роли, функции и стили лидерства (G. W. Allport, В. М. Bass, R. L. Edgeman, R. М. Stogdill, Ж. Блондель, М. Вебер, Е. Хантер).

В философии образования (Б. С. Гершунский, Э. Г. Гусинский, Г. П. Щедровицкий) определена потребность подготовки лидеров как в общественной жизни, так и в профессии; в отечественной психологии (А. И. Донцов, А. А. Леонтьев, Б. Д. Парыгин) феномен лидерства изучался в различных типологиях и возрастных периодах; акмеологические концепции рассматривали лидерство как стремление к вершинам профессии руководителя (А. А. Бодалев, А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина).

Лидерство в менеджменте рассматривается как разработка, создание, организация, максимально эффективное использование, управление и контроль в социально-экономических системах (М. Вудкок, Л. Е. Довгань, М. В. Кирсанов, В. И. Колношенко).

В психолого-педагогических работах исследованы диагностика лидерских качеств (Ю. С. Кулинцева, И. Е. Морозов, Е. А. Тягунова), степень их выраженности (профиль) (Н. Г. Климанова, А. П. Костюкова, Ю. В. Филиппова), активизация лидерского потенциала студентов (И. В. Дрыгина, А. Б. Иванова). В аспекте развития лидерства установлена значимость социально-культурной деятельности (И. Н. Бригинец, И. А. Веряскина, Д. С. Вьюнова), участия в студенческом самоуправлении (Л. Н. Коньшева, Н. Д. Шафеева, Л. П. Шигапова), опыта командной и групповой работы (Л. И. Савва). Определены инвариантные педагогические условия развития лидерства в вузах (А. В. Авдеева, З. Г. Гапонюк, А. В. Зорина) и специфика для будущих военных (А. Н. Ашихмин, О. В. Фомичева) и педагогов (Л. А. Ломова, Л. В. Тайкова, Т. Н. Шевченко).

Выделим *педагогические исследования последних лет*, значимые для анализа проблемы развития лидерских качеств *будущих менеджеров*. Их результаты дополняют подготовку будущих лидеров аспектами акцентуации гуманного лидерства (О. В. Стукалова, 2006 («Формирование профессиональных качеств гуманного лидера у будущих специалистов менеджмента»)), управленческих тренингов и ситуаций группового взаимодействия (С. А. Новикова, 2009 («Развитие лидерских качеств будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки»)), рефлексивной среды (Г. А. Демидова, 2012 («Рефлексивная среда как фактор формирования лидерского потенциала менеджера социально-трудовой сферы»)), имиджологии (О. В. Шкурко, 2013 («Развитие лидерских качеств будущих менеджеров средствами имиджологии в вузе»)).

Установлено, что внедрение в практику вуза моделей подготовки на основе образовательных траекторий и индивидуальных образовательных маршрутов обеспечивает повышение качества подготовки будущих инженеров (Г. Ф. Ахмедьянова), юристов (Н. В. Кармазина), педагогов (М. В. Довыдова, С. В. Фролова), менеджеров (И. Ф. Бережная, Е. Л. Малютина, Г. С. Сагимбаева, Э. В. Шепель).

В то же время не представлены в полном объеме педагогические средства, обеспечивающие перспективное планирование учебно-воспитательного процесса вуза с учетом индивидуального развития лидерских качеств будущего менеджера как общей линии, соединяющей основные виды деятельности студента.

Таким образом, анализ междисциплинарных научных исследований и изучение педагогического опыта свидетельствуют о необходимости разрешения следующих **противоречий** между:

- потребностью общества в менеджерах, способных возглавить процессы инновационной экономики, и недостаточным развитием лидерских качеств будущего менеджера как основы успешности предстоящей руководящей и управляющей деятельности;

- возможностями образовательной траектории в развитии лидерских качеств обучающихся и недостаточной научной обоснованностью их использования в теории и практике развития лидерских качеств будущего менеджера в вузовской среде;

- необходимостью создания программно-методического обеспечения процесса развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории и недостаточной его разработанностью в теории и методике профессионального образования.

Указанные противоречия актуализируют **проблему исследования**, которая состоит в выявлении и обосновании организационно-педагогических условий, форм, методов и средств, обеспечивающих развитие лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории.

Актуальность, теоретическая значимость и недостаточная разработанность проблемы обусловили выбор **темы исследования: «Образовательная траектория как средство развития лидерских качеств будущего менеджера»**.

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить процессную модель развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории.

Объект исследования: развитие лидерских качеств будущего менеджера в вузе.

Предмет исследования: возможности образовательной траектории в развитии лидерских качеств будущего менеджера.

Гипотеза исследования. Развитие лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории будет представлять собой целенаправленный, скоординированный и результативный процесс, обеспечивающий поэтапное освоение функций лидера в управленческой деятельности, если реализованы следующие организационно-педагогические условия:

- содержание образовательной траектории интегрирует требования работодателей, образовательных и профессиональных стандартов к лидерским качествам будущего менеджера;

- индивидуальные образовательные маршруты разработаны и определены в соответствии с исходным профилем лидерских качеств будущего менеджера;

- будущий менеджер включен в групповую и командную работу для освоения функций лидера.

В соответствии с поставленной целью, предметом и гипотезой определены **задачи исследования:**

1. Уточнить педагогическое содержание понятия «лидерские качества будущего менеджера».

2. Выявить возможности образовательной траектории в развитии лидерских качеств будущего менеджера.

3. Определить и апробировать организационно-педагогические условия, обеспечивающие результативность процессной модели развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории.

4. Разработать программно-методическое обеспечение развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории.

Методологическую основу исследования составили положения деятельностного подхода, выступающего организационной основой учебно-воспитательного процесса в вузе. Деятельностный подход позволил представить образовательную траекторию как совокупность видов деятельности в инвариантных и вариативных образовательных мероприятиях, определяя включение будущего менеджера в разносторонние субъект-субъектные отношения в групповой и командной работе, в наибольшей степени соответствующие потребностям развития его лидерских качеств.

Теоретическую основу исследования составляют:

- *на философском уровне:* положения современных социально-философских концепций лидерства в управлении и коллективной деятельности (А. Б. Бакурадзе, М. А. Мень, Г. Олпорт, Е. Хантер), идеи развития качеств личности и лидерского потенциала в философии образования (Б. С. Гершунский, Э. Н. Гусинский, Г. П. Щедровицкий); общие теории лидерства (Ж. Блондель, М. Вебер, Р. Стогдилл);

– *на общенаучном уровне*: положения теории развития личности (Б. Г. Ананьев, В. И. Андреев, Л. С. Выготский), его социального, культурно-исторического контекстов, развивающего потенциала образования (А. Г. Асмолов, А. И. Донцов, В. В. Сериков), профессионально-личностного развития (Н. И. Гуткина, Е. А. Климов); идеи акмеологической теории развития личности (А. А. Бодалев, А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина, Т. П. Скрипкина); основания инновационного развития образования (М. В. Богуславский, Н. М. Борытко, В. И. Загвязинский) и его диалектические и дидактические принципы (Н. В. Бордовская, И. Я. Лернер, И. М. Осмоловская);

– методология профессионального образования (В. В. Краевский, Н. С. Пурешева, А. П. Тряпицына) и научно-педагогического исследования (А. М. Новиков, В. Г. Рындак, Е. В. Яковлева); основные положения деятельностного (А. Н. Леонтьев), контекстного (А. А. Вербицкий) и аксиологического (Н. А. Асташова, А. В. Кирьякова) подходов; концепции информатизации и цифровизации профессионального образования и подготовки управленческих кадров (С. Д. Каракозов, И. В. Роберт, Т. Ш. Шихнабиева); идеи индивидуализации профессионального образования (И. Ф. Бережная, Э. Ф. Зеер, Т. Ю. Ломакина);

– *на конкретно-научном уровне*: результаты психологических исследований лидерства (Т. В. Бендас, А. И. Донцов, А. Н. Леонтьев, Б. Д. Парыгин, В. И. Шуванов); исследования лидерских качеств менеджеров (Л. Е. Довгань, М. В. Кирсанов, О. В. Стукалова, В. И. Шуванов); принципы и технологии *высшего* профессионального образования (Т. В. Ежова, В. В. Кузнецов, Н. С. Сахарова); командные и групповые формы учебной деятельности (И. Д. Белоновская, В. Г. Гладких, Л. И. Савва), основные подходы к оценке качества профессионального образования в вузе (Е. Г. Матвиевская, Э. Р. Сайтбаева, О. Г. Тавстуха); принципы и технологии реализации идей субъектности обучающегося в профессиональном образовании (Т. А. Ольховая, Т. Н. Крисковец); исследования в области подготовки будущих менеджеров (Е. А. Ганаева, С. А. Днепров, О. В. Мухаметшина, С. А. Новикова, Л. Г. Пак).

Эмпирическая база исследования. Экспериментальная работа проводилась на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» и его Кумертауского филиала. В исследовании участвовали также студенты и преподаватели восьми вузов и филиалов вузов городов Оренбурга, Санкт-Петербурга, Орска и Кумертау, обучавшиеся по направлению подготовки «Менеджмент». Всего в эксперименте участвовало 514 студентов, 32 преподавателя и 15 работодателей.

Этапы исследования. Исследование проводилось с 2012 по 2019 гг. и включало **три этапа**. На *первом этапе* (2012–2015 гг.) проведен анализ философ-

ской, психолого-педагогической, методической литературы и нормативной документации по проблеме исследования; определены теоретико-методологическая база и научный аппарат исследования, опубликованы результаты. Основные *методы исследования*: изучение нормативных документов, теоретический анализ междисциплинарной литературы, анкетирование, интервьюирование, наблюдение, констатирующий эксперимент. На *втором этапе* (2016–2017 гг.) осуществлена экспериментальная работа с целью уточнения рабочей гипотезы; разработана процессная модель и апробированы организационно-педагогические условия ее эффективной реализации; разработаны методические рекомендации, опубликованы результаты. Основные *методы исследования*: моделирование, анкетирование, наблюдение, работа с электронными ресурсами, анализ результатов деятельности студентов, формирующий эксперимент. На *третьем этапе* (2018–2019 гг.) проведены анализ, обобщение и систематизация результатов эксперимента; формулирование основных выводов; оформление и публикация результатов диссертационного исследования. Основные *методы исследования*: качественный и количественный анализ результатов; математическая и графическая интерпретации экспериментальных данных.

Научная новизна результатов исследования:

1. Уточнено педагогическое содержание понятия «лидерские качества будущего менеджера» как совокупность профессионально-личностных качеств, характеризующая готовность руководителя к выполнению функции лидера в управленческой деятельности для ответственного и успешного решения задач подразделения предприятия. В отличие от исследований, рассматривающих его как системный механизм создания лидерства команды (Н. С. Кислицкая), элементов компетенций работающих управленцев (В. Н. Луговая), управленческого и лидерского потенциала (Д. С. Вьюнова, Г. А. Демидова, И. В. Дрыгина, А. Б. Иванова, И. В. Инякина), в авторской трактовке рассматриваемого понятия уточнение обусловлено контекстами профессиональной деятельности и указанием на функции лидера-управленца.

2. Выявлены *педагогические возможности* образовательной траектории как средства развития лидерских качеств будущего менеджера: *универсальные* (планирование общей последовательности образовательных мероприятий с учетом объективных факторов); *альтернативные* (выбор индивидуального образовательного маршрута с учетом субъективных факторов); *адаптивные* (учет вероятностного характера достижения цели образовательной траектории).

3. Обоснованы *организационно-педагогические условия*, обеспечивающие результативность процессной модели развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории: содержание образовательной траектории интегрирует требования работодателей, образовательных и професси-

ональных стандартов к лидерским качествам будущего менеджера; индивидуальные образовательные маршруты разработаны и определены в соответствии с исходным профилем лидерских качеств будущего менеджера; будущий менеджер включен в групповую и командную работу для освоения функций лидера.

4. Разработано *программно-методическое обеспечение* развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории, представленное программой «Я-лидер»; программами функционирования студенческого объединения «Содружество» и дискуссионного клуба «Я-руководитель»; методиками разработки образовательной траектории; построения, выбора, реализации, мониторинга и анализа эффективности индивидуального образовательного маршрута.

Теоретическая значимость исследования:

- результативно реализован *деятельностный подход как методологическая установка*, определяющая способы деятельности будущего менеджера в образовательных мероприятиях, соответствующих потребностям развития его лидерских качеств в процессе продвижения по образовательной траектории, конкретизированная дополнительными принципами (контекстности, инновационности, интерактивности), что расширяет границы применимости деятельностного подхода в *методологии профессионального образования*;

- обосновано *выделение критериев развития лидерских качеств будущего менеджера* (мотивационного, когнитивного, рефлексивного, поведенческого) и их профессионально-ориентированное содержание в групповой и командной работе, что конкретизирует педагогические средства освоения функций лидера в теории профессионального образования;

- установлена *специфика образовательной траектории развития* лидерских качеств будущего менеджера, обусловленная контекстами изучения и освоения функций лидера в деятельности руководителя структурного подразделения, что дополняет положения теории профессионального развития в педагогике;

- разработана *процессная модель развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории*, включающая блоки: методологический (подход и принципы), содержательный (этапы и содержание процесса развития), методический (методики разработки и реализации траектории и маршрутов) и результативно-оценочный (уровневые критерии и показатели результата), в которых раскрыты последовательность и наполнение процесса развития изучаемого явления, и интегрированы организационно-педагогические условия, обеспечивающие результативность изучаемого процесса, что дополняет теорию педагогического моделирования конкретизацией процессных моделей развития профессионально важных качеств будущих менеджеров.

Практическая значимость результатов исследования. Разработаны интегрированные в структуру личного кабинета обучающегося девять индивидуальных образовательных маршрутов.

Созданы анкеты и методические материалы для взаимодействия с работодателями из региональных управленческих структур для выявления востребованных лидерских качеств менеджеров и оценки готовности выпускников вуза к административно-управленческой и организационно-управленческой деятельности, которые могут быть использованы в целях гармонизации индикаторов сформированности компетенций ФГОС ВО и требований профессиональных стандартов в сфере менеджмента и управления человеческими ресурсами.

Разработаны, согласованы с работодателями и апробированы в вузе рабочие программы и методические материалы учебных дисциплин по направлению подготовки «Менеджмент» в контексте лидерства: «Управление персоналом», «Управление организацией», «Менеджмент», «Психология общения», а также факультативных дисциплин «Лидерские качества для успешности и конкурентоспособности в профессиональном становлении», «Тайм-менеджмент».

Разработаны и использованы в практике вуза учебно-методические материалы: учебное пособие, программа «Я-лидер», тренинги лидерства, планы развития форумного движения и ступенчатой профориентации, планы работы и сценарии мероприятий студенческого объединения «Содружество» и дискуссионного клуба «Я-руководитель», сценарии проведения семинаров, включающие интерактивные педагогические технологии и обеспечивающие развитие универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций уровня бакалавриата, которые могут использоваться в целях индивидуализации профессионального образования будущих менеджеров.

На защиту выносятся следующие положения.

1. Понятие *«лидерские качества будущего менеджера»* определяется как совокупность профессионально-личностных качеств, характеризующая готовность выпускника вуза к выполнению функции лидера в управленческой деятельности для ответственного и успешного решения задач подразделения предприятия.

Структура лидерских качеств определена критериями: мотивационным (отношение и мотивация к осуществлению функций лидера в группе); когнитивным (знания функций лидера; методов командообразования и руководства); рефлексивным (объективная самооценка; рефлексия собственной деятельности; оценка рискованных решений; видение ситуации); поведенческим (результативность коммуникационного лидерства в командной и групповой работе).

2. *Возможности образовательной траектории* как средства развития лидерских качеств будущего менеджера подразделяются на *универсальные* (обеспе-

чивают планирование общей последовательности инвариантных и вариативных образовательных мероприятий достижения востребованного уровня развития лидерских качеств будущего менеджера с учетом объективных факторов); *альтернативные* (определяют построение и выбор индивидуального образовательного маршрута с учетом исходного индивидуального профиля лидерских качеств, предпочтений обучающегося и рекомендаций экспертов); *адаптивные* (способствуют учету вероятностного характера достижения запланированного результата развития посредством корректировки индивидуального образовательного маршрута и необходимой персональной педагогической поддержки).

3. *Процессная модель* развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории *разработана* на основе деятельностного подхода и дополнительных принципов (контекстности, инновационности, интерактивности), *включает* блоки: методологический (подход и принципы), содержательный (этапы и содержание процесса развития), методический (методики разработки и реализации траектории и маршрутов) и результативно-оценочный (уровневые критерии и показатели результата), *раскрывает* последовательность и наполнение процесса развития изучаемого явления, *интегрирована* с организационно-педагогическими условиями, обеспечивающими ее результативность.

4. Организационно-педагогические условия (содержание образовательной траектории интегрирует требования работодателей, образовательных и профессиональных стандартов к лидерским качествам будущего менеджера; индивидуальные образовательные маршруты разработаны и определены в соответствии с исходным профилем лидерских качеств будущего менеджера; будущий менеджер включен в групповую и командную работу для освоения функций лидера) выступают необходимыми и достаточными для реализации процессной модели развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории.

5. Программно-методическое обеспечение развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории представлено: программой «Я-лидер»; программами студенческого объединения «Содружество» и дискуссионного клуба «Я-руководитель»; планами участия в форумном движении; методиками групповой и командной работы в рамках ступенчатой профориентации, социально-воспитательной и научно-исследовательской работы студентов; методиками построения образовательной траектории, а также определения, выбора, реализации, мониторинга и анализа результативности индивидуального образовательного маршрута.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивается междисциплинарным анализом объекта и предмета исследования; комплексным применением теоретических и эмпирических методов, адекватных цели и за-

дачам исследования; современной методикой сбора, обработки и интерпретации результатов; статистической обработкой экспериментальных данных и сопоставлением результатов констатирующего, формирующего и контрольного экспериментов; установлением статистической достоверности различий между результатами контрольной и экспериментальной групп.

Личный вклад автора состоит: в проведении междисциплинарного научно-теоретического анализа проблемы исследования; уточненных трактовках понятий «лидерские качества будущего менеджера», «образовательная траектория развития лидерских качеств будущего менеджера»; разработке и апробации организационно-педагогических условий и реализации процессной модели изучаемого процесса; личном участии автора в организации и проведении экспериментальной работы в условиях университета, систематизации, в обработке ее результатов; публикации научных и учебно-методических работ по проблеме исследования.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертация посвящена решению вопросов, включенных в области исследования паспорта специальности 13.00.08 – Теория и методика профессионального образования: п. 4. Подготовка специалистов в высших учебных заведениях; п. 16. Взаимодействие профессионального образования с рынком труда и социальными партнерами; п. 18. Отбор и структурирование содержания профессионального образования.

Апробации и внедрение результатов исследования. Основные результаты исследования опубликованы в научных, научно-методических изданиях, периодической печати с 2012 по 2019 гг. (13 работ, в том числе: 4 статьи в рецензируемых изданиях, включенных в Перечень ВАК Министерства науки и образования РФ; 1 статья, включенная в базу Scopus; 2 статьи в зарубежных журналах; 3 статьи на международных конференциях (Вологда, Курган, Стерлитамак); 2 статьи на всероссийских конференциях (Оренбург, Уфа) и учебное пособие). Результаты представлены в докладах автора на методических круглых столах, форумах, семинарах, адресованных профессорско-преподавательскому составу вузов (Санкт-Петербург, Казань, Уфа, Оренбург, Самара).

Структура диссертации соответствует логике научного исследования и включает введение, две главы, заключение, список литературы из 309 источников, из них 16 иностранных источников, приложение.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Лидерские качества будущего менеджера как проблема профессионального образования. К настоящему времени термин «лидерство» не имеет однозначного толкования и рассматривается с позиций власти над людьми (Ж. Блондель, Д. Гоулман, Г. Лебон), влияния на других людей (Ф. Д. Карделл,

М. Ландсберг, М. Фридман), неформального влияния (Р. А. Крический, Д. Эдэйр, Р. Эммонс), профессионального воздействия с политическими целями (М. Вебер, А. Ю. Хабутдинов), управления общественно-значимым процессом (А. А. Деркач, П. Ф. Драккер, Н. И. Ильин, В. Н. Марков, А. Л. Свеницкий).

Содержательные характеристики лидерских качеств будущего менеджера обусловлены контекстами образовательной, внеучебной и профессиональной деятельности подготовки будущего управленца (О. В. Стукалова, С. А. Новикова, Т. Т. Черкашина, Г. А. Демидова, Е. А. Соколова, О. В. Шкурко). В исследовании определен перечень лидерских качеств, развитие которых необходимо для выполнения функций лидера (знание себя, готовность к риску, уверенность в себе, надежность, активная жизненная позиция, инициативность, мотивированность, умение создавать команду, организационные качества, коммуникационные качества, стрессоустойчивость), и выделены *мотивационный, когнитивный, рефлексивный и поведенческий* критерии развития изучаемых качеств.

Для выявления функций лидерских качеств будущего менеджера были проанализированы умения обобщенной трудовой функции – *«применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства»* профессионального стандарта «07.003 Управление персоналом организации», а также они обозначены в общепрофессиональных и профессиональных компетенций ФГОС ВО по направлению подготовки «Менеджмент» (ОПК-2, ОПК-3; ПК-1, ПК-7, ПК-19) и уточнены отраслевой спецификой.

На основе междисциплинарного анализа в исследовании уточнено педагогическое содержание понятия *«лидерские качества менеджера»* как совокупности профессионально-личностных качеств, характеризующей готовность руководителя к выполнению функции лидера в управленческой деятельности для ответственного и успешного решения задач подразделения предприятия, что стало ориентиром в исследовании развивающих средств.

Образовательная траектория как средство развития лидерских качеств будущего менеджера исследована на основе анализа научных позиций И. Ф. Бережной, Е. И. Деза, Э. Ф. Зеера, Н. А. Лабунской, М. В. Литвиненко, Т. Ю. Ломакиной, Е. Л. Малютиной, Г. К. Селевко, А. П. Тряпицыной, А. В. Хуторского, Г. А. Чередниченко, Н. Ю. Шапошниковой, согласно которым *образовательная траектория* интегрирует совокупность индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) обучающихся. Согласно точке зрения Е. А. Александровой, С. В. Фроловой, образовательная траектория реализуется в процессе участия будущего менеджера в запланированных действиях, объединенных значимой учебно-воспитательной задачей (образовательных мероприятиях), сопровождается педагогической поддержкой.

Контент-анализ трактовок образовательной траектории определил авторскую интерпретацию *образовательной траектории* развития лидерских качеств

будущего менеджера как общую для обучающихся в вузе по направлению «Менеджмент» планируемую последовательность инвариантных и вариативных мероприятий, обеспечивающих процессы мотивирования, обучения, приобретения опыта лидерства и рефлексии результата развития; построение и реализацию совокупности индивидуальных образовательных маршрутов будущих менеджеров.

Выявлены возможности образовательной траектории в развитии лидерских качеств будущих менеджеров: *универсальные* (обеспечивают планирование общей последовательности инвариантных и вариативных образовательных мероприятий достижения востребованного уровня развития исследуемых качеств с учетом объективных факторов), *альтернативные* (определяют построение и выбор индивидуального образовательного маршрута с учетом исходного индивидуального профиля лидерских качеств, предпочтений обучающегося и рекомендаций экспертов); *адаптивные* (способствуют учету вероятностного характера достижения запланированного результата развития посредством корректировки индивидуального образовательного маршрута и необходимой персональной педагогической поддержки).

Характеристика процессной модели развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории представлена методологическим, содержательным, методическим и результативно-оценочным блоками, интегрированными с организационно-педагогическими условиями, обеспечивающими ее результативность (рисунок 1).

Методологический блок отображает роль деятельностного подхода, содержательно дополненного принципами контекстности, инновационности и интерактивности, обуславливающего включение будущего менеджера в мероприятия образовательной траектории соответственно персональным потребностям развития лидерских качеств.

Содержательный блок модели раскрывает этапы изучаемого процесса в образовательной траектории: обучение лидерству, опыт и рефлексия лидерства. Обучение лидерству включает освоение учебных дисциплин, тренинги лидерства, занятия студенческого объединения «Содружество». Опыт лидерства приобретается в мероприятиях социально-воспитательного характера, в НИРС, ступенчатой профориентации и форумном движении. Рефлексия лидерства реализуется в мероприятиях дискуссионного клуба «Я-руководитель». Целенаправленная и скоординированная деятельность обеспечивает перевод будущего менеджера с позиции наблюдателя в позицию освоения инновационных знаний, умений, отношений в событийности вуза, в ситуацию принятия профессиональной роли менеджера как лидера команды, определяет субъект-субъектные взаимодействия в образовательном процессе.

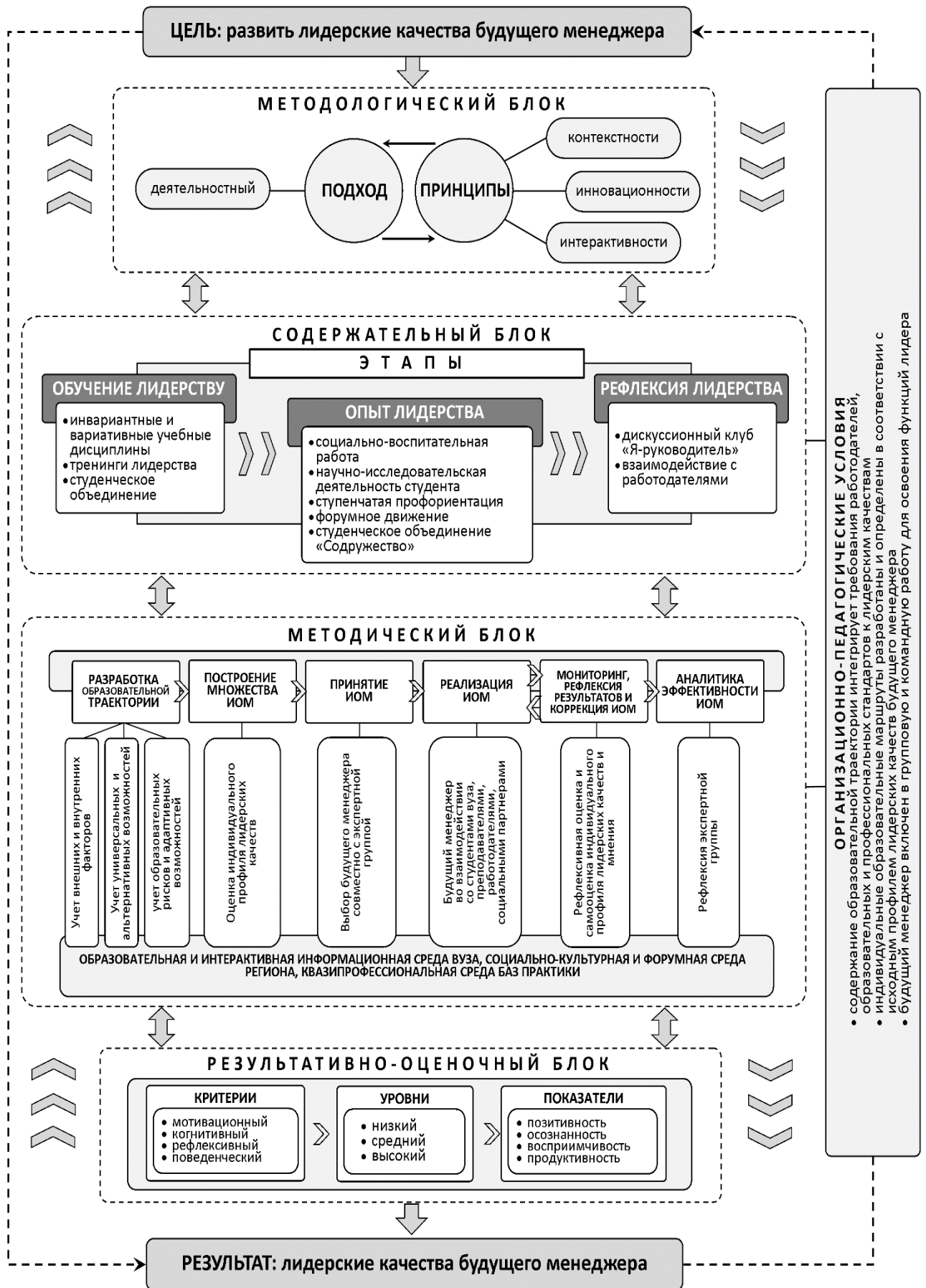


Рисунок 1 – Процессная модель развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории

Методический блок модели характеризует способы реализации образовательной траектории развития лидерских качеств будущего менеджера как совокупность последовательно применяемых методик разработки общей вузовской образовательной траектории, построения индивидуальных образовательных маршрутов, их принятия, реализации, мониторинга, рефлексии, коррекции, анализа эффективности. Учтены внешние и внутренние факторы, воздействующие на востребованность лидерских качеств; универсальные, альтернативные и адаптивные возможности траектории; оценка исходного и мониторинг актуального индивидуального профиля лидерских качеств будущего менеджера. Методики реализуются в интерактивной информационной среде вуза социально-культурной и форумной средой региона, квазипрофессиональной средой баз практик.

Результативно-оценочный блок включает критерии (мотивационный, рефлексивный, когнитивный, поведенческий) и соответствующие показатели (позитивности, осознанности, восприимчивости, продуктивности) оценки ожидаемого результата реализации данной модели.

Процессная модель интегрирована с организационно-педагогическими условиями ее результативности (содержание образовательной траектории интегрирует требования работодателей, образовательных и профессиональных стандартов к лидерским качествам будущего менеджера; индивидуальные образовательные маршруты разработаны и определены в соответствии с исходным профилем лидерских качеств будущего менеджера; будущий менеджер включен в групповую и командную работу для освоения функций лидера).

Опыт развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории. *Реализация первого организационно-педагогического условия* (содержание образовательной траектории интегрирует требования работодателей, образовательных и профессиональных стандартов к лидерским качествам будущего менеджера) включала согласование мнений предприятий-работодателей, преподавателей, нормативных документов в сфере труда и образования. В исследовании участвовали 15 предприятий-работодателей различных форм собственности Республики Башкортостан (МУП «Локомотив», филиал АО «Сбербанк», Страховая компания «ВСК», ООО «Башэнерго», АО «Железобетонный комбинат» и др.).

В ходе анкетирования работодатели оценили уровень развития лидерских качеств будущего менеджера как недостаточный и выделили лидерские качества, необходимые для современного управленца (11 приоритетных позиций). Таким образом, был разработан профиль лидерских качеств будущего менеджера, обеспечивающий успешную реализацию функций лидера в профессиональной деятельности (пример на рисунке 2).



Рисунок 2 – Пример индивидуального профиля лидерских качеств будущего менеджера (участник экспериментальной группы № 41)

Анализ функций лидера в контексте профессионального стандарта в сфере управленческой деятельности и компетенций ФГОС ВО «Менеджмент» определил профессиональную направленность деятельности будущего менеджера в мероприятиях образовательной траектории.

Реализация второго организационно-педагогического условия (индивидуальные образовательные маршруты разработаны и определены в соответствии с исходным профилем лидерских качеств будущего менеджера) включала разработку и использование программно-аппаратного продукта для работы студента в личном кабинете и определение мероприятий девяти индивидуальных образовательных маршрутов.

Маршруты включали инвариантную (обязательную для всех) часть мероприятий (обязательные дисциплины «Менеджмент», «Управление персоналом», «Управление организацией», «Психология общения»), дисциплины по выбору «Лидерские качества для успешности и конкурентоспособности в профессиональном становлении» и «Тайм-менеджмент», тренинги лидерства и тематические занятия в студенческом объединении «Содружество».

Вариативная часть мероприятий включала также выполнение различных функций и ролей в социально-воспитательной деятельности вуза, научной исследовательской работе, форумах, в профориентации в школах и на младших курсах вуза.

Девять базовых индивидуальных образовательных маршрутов различались дисциплинами по выбору, содержанием и длительностью тренингов (функциональное, ситуационное эмоциональное, экспертное, харизматическое, авторитарное, трансформационное, стратегическое, командное лидерство; лидерство в условиях изменений; лидерство и наставничество; лидерство в публичной речи), видом занятий в студенческом объединении «Содружество», ролями и функциями во внеучебной деятельности.

Определение необходимых индивидуальных образовательных маршрутов (2–3 альтернативных маршрута) происходило с учетом индивидуального профиля исследуемых качеств.

Окончательный выбор индивидуального образовательного маршрута определялся во взаимодействии с экспертной группой (преподаватели, представители администрации вуза и студенческого самоуправления) с учетом личностных предпочтений будущего менеджера. Реализация маршрута обеспечивалась педагогической поддержкой со стороны преподавателей вуза (мотивирование лидерства в учебной деятельности, наставничество во внеучебной деятельности, информационно-консультационная помощь, рефлексивная оценка результатов).

Реализация третьего организационно-педагогического условия (*будущий менеджер включен в групповую и командную работу для освоения функций лидера*). Реализация ИОМ в учебной группе меняла на определенный срок функции и роли будущего менеджера – староста группы, организатор учебных мероприятий (консультаций, работы в компьютерных классах, контроля выдачи и выполнения заданий по электронной почте и др.), модератор учебных дискуссий. В групповой работе во внеучебной деятельности в форумном движении и работе дискуссионного клуба «Я-руководитель» варьировались функции: модератор, координатор, организатор и др.

В командной работе в ступенчатой профориентации осваивались роли куратора на младших курсах вуза, координатора профориентации в школе, руководителя выездной команды. В НИРС в командной проектной деятельности в маршрутах устанавливались функции председателя общества, руководителя проектной, презентационной, экспериментальной или исследовательской команды. В мероприятиях социально-воспитательной работы (строительные отряды, театральные и концертные бригады, команды на отчетных и праздничных мероприятиях, в соревновательной деятельности) варьировались функции будущего менеджера, как руководителя культурной или концертной бригады, стройотряда, студенческого самоуправления, капитана спортивной команды. В ходе производственных практик моделировались ситуации для освоения будущими менеджерами роли руководителя группой/командой сотрудников.

В целом прохождение маршрута способствовало активизации лидерского поведения: уверенность в себе, целеустремленность, рефлексия, стрессоустойчивость, успешная самопрезентация, продуктивная коммуникация, командообразование.

Динамика развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории. В эксперименте на различных его этапах принимали участие 514 обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент», менеджеры и руководители 15 предприятий-работодателей, 32 преподава-

теля. Были использованы методики оценки личностных и лидерских качеств обучающихся: шкала дифференциальных эмоций (К. Изард), методика самооценки эмоциональных состояний (А. Уэссман, Д. Рикс), методика определения психического выгорания (А. А. Рукавишников), методика «Я – лидер» (Т. А. Миронова), методика выявления коммуникативных, организаторских способностей (В. В. Синявский, В. А. Федорошин), методика готовности к риску (А. М. Шуберт), методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации (Т. Холмс, Р. Раге) диагностика коммуникативной толерантности (В. В. Бойко), методика Р. Бейлза – Ц. Шнейкера, диагностика функционального лидерства в малых группах (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), экспресс-тест (Н. П. Фетискин).

Экспериментальные данные выявили позитивное влияние мероприятий образовательной траектории на развитие лидерских качеств будущего менеджера. Выросла доля студентов, достигших высокого уровня развития исследуемых качеств: когнитивный критерий – на 21,8 %, мотивационный критерий – на 12,2%, поведенческий критерий – на 24%, рефлексивный критерий – на 7,1% (Рисунок 3).

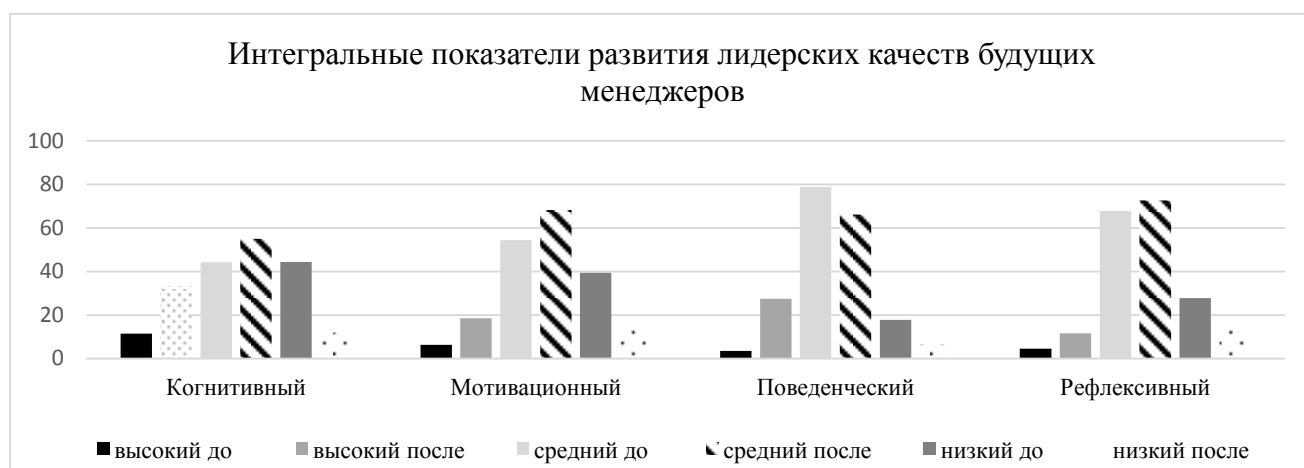


Рисунок 3 – Динамика интегральных показателей критериев развития

В сравнении исходного уровня развития лидерских качеств будущего менеджера и их уровнем после формирующего эксперимента оценивался с использованием программного средства «Педагогическая статистика» по критерию Вилкоксона – Манна-Уитни. Сравнение показало, что при критическом значении критерия Вилкоксона – Манна-Уитни $K_{крит} = 1,96$ эмпирическое значение $K_{эмпр} = 2,43$ определяет различия сравниваемых состояний (уровень значимости 0,95) и доказывает, что уровень развития лидерских качеств будущего менеджера значимо вырос в сравнении с исходным состоянием.

Положительная динамика результатов экспериментальной работы выявила общие позитивные изменения в развитии лидерских качеств будущих менеджеров

в экспериментальной группе. Анализ профилей показал позитивные изменения в развитии лидерских качеств, их связь с развитием актуального лидерства данного студента, обусловленную участием в мероприятиях образовательной траектории, что доказывает необходимость и достаточность организационно-педагогических условий обеспечения результативности процессной модели исследуемого процесса.

Основные результаты и выводы исследования

1. Актуальность исследуемой проблемы обусловлена необходимостью развития лидерских качеств будущего менеджера как одного из значимых направлений выполнения заказа рынка труда на подготовку управленца современной организации.

2. Уточнена содержательная характеристика понятия «лидерские качества менеджера» как совокупности профессионально-личностных качеств, характеризующей готовность руководителя к выполнению функции лидера в управленческой деятельности для ответственного и успешного решения задач подразделения предприятия на основе согласования требований профессионального стандарта в сфере управления организацией и ФГОС ВО по направлению подготовки «Менеджмент».

Определены во взаимодействии с работодателями востребованные лидерские качества будущего менеджера (самооценка, коммуникативные качества, организационные качества, готовность к риску, уверенность в себе, надежность, активная жизненная позиция, инициативность, мотивированность, умение создать команду, стрессоустойчивость) и критерии их развития (мотивационный, поведенческий; когнитивный, рефлексивный).

3. Обоснованы *возможности образовательной траектории* в развитии лидерских качеств будущего менеджера: *универсальные* (обеспечивают планирование общей последовательности инвариантных и вариативных образовательных мероприятий с учетом объективных факторов); *альтернативные* (определяют построение и выбор индивидуального образовательного маршрута с учетом исходного индивидуального профиля лидерских качеств, предпочтений обучающегося и рекомендаций экспертов); *адаптивные* (способствуют учету вероятностного характера достижения запланированного результата развития посредством корректировки индивидуального образовательного маршрута).

4. Доказано, что *образовательная траектория как средство развития лидерских качеств будущего менеджера* представляет собой общую для обучающихся в вузе по направлению «Менеджмент» планируемую последовательность инвариантных и вариативных мероприятий, обеспечивающих процессы мотивирования, обучения, приобретения опыта лидерства и рефлексии результата разви-

тия, а также построение и реализацию совокупности индивидуальных образовательных маршрутов будущих менеджеров.

5. Подтверждено, что спроектированная *процессная модель развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории* раскрывает целенаправленный, скоординированный и результативный процесс, обеспечивающий поэтапное освоение будущим менеджером функции лидера в управленческой деятельности и включает блоки: методологический (подход и принципы), содержательный (этапы и содержание процесса развития), методический (методики разработки и реализации траектории и маршрутов) и результативно-оценочный (уровневые критерии и показатели), *представляет* последовательность и наполнение процесса развития изучаемого качества в учебной и внеучебной деятельности будущего менеджера, *интегрирована* с организационно-педагогическими условиями, обеспечивающими ее результативность.

6. *Доказана* необходимость и достаточность *организационно-педагогических условий* развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории: содержание образовательной траектории интегрирует требования работодателей, образовательных и профессиональных стандартов к лидерским качествам будущего менеджера; индивидуальные образовательные маршруты разработаны и определены в соответствии с исходным профилем лидерских качеств будущего менеджера; будущий менеджер включен в групповую и командную работу для освоения функций лидера.

7. *Выявлены образовательные риски* неопределенности, непредсказуемости окончательного результата или срока реализации образовательной траектории развития лидерских качеств будущего менеджера, обусловленные субъективными факторами профессионально-личностного развития: интенсивностью прохождения индивидуального образовательного маршрута, степенью удовлетворенности достигнутым результатом. Снижению рисков способствуют мониторинг развития, корректировка индивидуальных образовательных маршрутов, педагогическая поддержка.

8. *Разработано программно-методическое обеспечение* развития лидерских качеств будущего менеджера посредством образовательной траектории, представленное программой «Я-лидер»; программами студенческого объединения «Содружество» и дискуссионного клуба «Я-руководитель»; планами участия в форумном движении; методиками групповой и командной работы в рамках ступенчатой профориентации, социально-воспитательной и научно-исследовательской работы студентов; методиками построения образовательной траектории, а также определения, выбора, реализации, мониторинга и анализа результативности индивидуального образовательного маршрута.

9. Установлены в экспериментальной работе: востребованность результатов исследования для обучающихся по направлению «Менеджмент» (позитивная динамика развития лидерских качеств и монографические характеристики участников экспериментальных групп); значимость подготовки лидеров для работодателей региона (успешное трудоустройство выпускников-менеджеров); результативность выявленных организационно-педагогических условий для освоения функции лидера в управленческой деятельности; тенденция нарастания в формирующем эксперименте доли будущих менеджеров с высоким уровнем развития лидерских качеств (показатели – позитивность, осознанность, восприимчивость, продуктивность – для соответствующих мотивационного, когнитивного, рефлексивного и поведенческого критериев).

Проведенное исследование подтверждает, что цель исследования достигнута, задачи исследования решены, выдвинутая научная гипотеза доказана, процессная модель развития лидерских качеств посредством образовательной траектории результативна.

Исследование не исчерпывает всех проблем и задач, связанных с развитием профессионально-личностных качеств будущих менеджеров, но позволяет снизить остроту противоречия между потребностью инновационной экономики в менеджерах, успешно выполняющих функции руководителя производства, и недостаточным развитием лидерских качеств будущего менеджера как основы успешности предстоящей руководящей деятельности.

Основное содержание и результаты исследования изложены в следующих публикациях автора:

Статьи, опубликованные в журналах, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК Министерства науки и высшего образования РФ

1. Маркелова, Ю. В. Исследование лидерского потенциала студентов вуза / Ю. В. Маркелова // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта : научно-теоретический журнал. – 2012. – № 1 (83). – С. 90–94.
2. Маркелова, Ю. В. Ступени профессионализма лидера студенческой группы в системе высшей школы / Ю. В. Маркелова // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2013. – № 5 (154). – С. 68–71.
3. Маркелова, Ю. В. Использование интерактивных технологий для развития лидерских качеств / Ю. В. Маркелова // Научное обозрение: гуманитарные исследования. – 2017. – № 10–11. – С. 14–18.

4. Маркелова, Ю. В. Образовательная траектория развития лидерских качеств будущего менеджера / Ю. В. Маркелова, И. Д. Белоновская // Бизнес. Образование. Право. – 2019. – № 2 (47). – С. 343–347.

Научные статьи в журналах, индексируемых в международной системе цитирования (Scopus)

5. Markelova, Yu. V. Formation of student social and professional activity in university educational space / Yu. V. Markelova // Revista Espacios. – 2018. – 15/04. – Vol. 39 (20). – P. 7. – ISSN 0798 1015 (Scopus).

Научные статьи в зарубежных журналах

6. Markelova, Yu. V. Studi culturali di leadership – Croce / Yu. V. Markelova // Italian Science Review. – 2014. – N 2 (11). – P. 255–257.

Учебное пособие

7. Маркелова, Ю. В. Менеджмент: руководство и лидерство : учебное пособие / Ю. В. Маркелова, И. Д. Белоновская. – Москва : Перо, 2019. – 128 с. – ISBN 978-5-93162-082-4.

Статьи в научных сборниках

8. Система управления студенческим коллективом, как платформа для формирования лидерского потенциала / Ю. В. Маркелова // Материалы Всероссийской научно-методической конференции (с международным участием) ; Оренбургский государственный университет. – Оренбург : Университет, 2013. – С. 2725–2728.

9. Маркелова, Ю. В. Воспитательная работа, как двигатель лидерской активности студентов вузов / Ю. В. Маркелова // Информационные технологии в науке нового времени ; сборник статей Международной научно-практической конференции. – Курган : Аэтерна, 2016. – С. 118–119.

10. Маркелова, Ю. В. Лидер в студенческой среде высшей школы / Ю. В. Маркелова // Становление психологии и педагогики как междисциплинарных наук : сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. – Sterlitamak : АМИ, 2017. – С. 42–45.

11. Маркелова, Ю. В. Необходимость модели по развитию лидерских качеств в системе образования / Ю. В. Маркелова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всероссийской научно-методической конференции ; Министерство образования и науки РФ, Оренбургский государственный университет. – Оренбург : Изд-во ОГУ, 2018. – С. 3454–3457.

12. Маркелова, Ю. В. Исследование зарубежных подходов в развитии лидерских качеств / Ю. В. Маркелова // Научные вести : международный научный журнал. – 2019. – № 9 (14). – С. 106–115.

13. Маркелова, Ю. В. Лидерские качества студента: проблемы и перспективы / Ю. В. Маркелова // Наука сегодня: фундаментальные и прикладные исследования : материалы Международной научно-практической конференции. – Вологда : Маркер, 2019. – С. 78–81.