

2. Наумов А. В. Российское уголовное право : в 3 т. / А. В. Наумов. – М. : Волтерс Клувер, 2007. – Т. 3. Особенная часть, гл. 11–21.

3. Голикова Т. А. 6 актуальных направлений по борьбе с коррупцией / Т. А. Голикова. – Режим доступа: http://www.ach.gov.ru/press_center/news/25419, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.

4. Голикова Т. А. Уровень коррупции при государственных тратах остается высоким / Т. А. Голикова. – Режим доступа: <http://www.volgograd.kp.ru/daily/26444.5/3315057/>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.

References

1. *Tsena korruptsii* [The price of corruption]. Available at: http://world-economic.com/ru/articles_wej-443.html.

2. Naumov A. V. *Rossiyskoe ugovnoe pravo: in 3 vol.* [Russian criminal law: in 3 vol.]. Moscow, Wolters Kluwer Publ., 2007, vol. 3. Spetsialnaya chast [The special part], chapter 11–21.

3. Golikova T. A. *6 aktualnykh napravleniy po borbe s korruptsией* [6 topical areas of anti-corruption]. Available at: http://www.ach.gov.ru/press_center/news/25419.

4. Golikova T. A. *Uroven korruptsii pri gosudarstvennykh tratakh ostaetsya vysokim* [The level of corruption in public expenditure remains high]. Available at: <http://www.volgograd.kp.ru/daily/26444.5/3315057/>.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ФОРМИРОВАНИЯ «МЕНЕДЖМЕНТА БОЛЬШИХ УМОВ»

Гамидов Санан Салех оглы, кандидат политических наук, доцент
Астраханский государственный университет
Российская Федерация, 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а
E-mail: sananhamidov@gmail.com

Лунёв Дмитрий Александрович, кандидат экономических наук, директор
Астраханский колледж вычислительной техники
Российская Федерация, 414056, г. Астрахань, пер. Смоляной, 2
E-mail: lda@akvt.ru

В статье представлены проблемы и перспективы развития современного менеджмента в сфере формирования «больших умов» через реформирование государственной политики с целью формирования у современных менеджеров комплексного и адаптивного мышления, а именно таких компетенций, как быстрая обучаемость, самосознание, умение чувствовать себя комфортно в ситуациях неопределенности.

Ключевые слова: менеджмент, лидерство, «большие умы», компетенции, мировая политика, экономика, коллективное мышление, конкурентоспособность, развитие профессиональных навыков, кадровые резервы

PROBLEMS AND PROSPECTS OF MODERN STATE OF YOUTH POLICY IN THE FORMATION OF “MANAGEMENT GREAT MINDS”

Hamidov Sanan S. ogly, Ph.D. (Policy), Associate Professor
Astrakhan State University
20a Tatisheva Str., Astrakhan, 414056, Russian Federation
Email: sananhamidov@gmail.com

Lunev Dmitry A., Ph.D. (Economics), Director
Astrakhan College of Computer Engineering
2 Smolyanoy Lane, Astrakhan, 414056, Russian Federation
E-mail: lda@akvt.ru

The article presents the problems and prospects of development of modern management in the sphere of formation of “great minds” through reform of State policies, with the aim of forming modern managers’ integrated and adaptive thinking, namely such competencies as fast learning, self-awareness, the ability to feel comfortable in situations of uncertainty.

Keywords: management, leadership, “great minds”, competence, world politics, economy, collective thinking, competitiveness, skills development, personnel reserves

Одной из актуальных проблем любой современной государственной политики на сегодняшний день является повышение качества управления через вовлечение менеджеров в различные процессы для развития у них профессиональных, личностных и межличностных навыков и компетенций, а также навыков делового общения и т.д. Как показывает опыт последних лет, ситуация на современной мировой политической арене с каждым днем меняется, создавая новые условия и диктуя всем государствам новые правила для формирования государственной внешней и внутренней политики. Эти процессы сильно влияют как на экономическую, так и на политическую стабильность современных стран, заставляя их быстро адаптироваться к новым условиям на политической и международной арене. Для успешной адаптации стран к такого рода изменениям требуются гибкие и конкурентоспособные менеджеры, умеющие принимать быстрые решения в нестандартных ситуациях. В современном мире конкуренция происходит в областях экономики, технологии и человеческих ресурсов, за счет чего постоянно меняются условия и среда для их развития. Следовательно, конкуренция на мировой политической арене подталкивает все современные государства увеличить потенциал человеческих ресурсов, выводя на первый план вопросы лидерства как основу успешного и стабильного развития в нестабильных политических условиях, что, в свою очередь, обуславливает и придает активность проблеме развития гибких и саморазвивающихся лидеров-менеджеров в любом современном государстве.

Следует отметить, что проблема развития лидерства заложена в основы внутренней политики Российской Федерации и является одним из важных направлений государственной молодежной политики. В проекте «Стратегии развития молодежи РФ до 2025 г.» государственная молодежная политика трактуется как система приоритетов, решений и действий государства, направленных на расширение возможностей молодежи для эффективной самореализации, успешной социализации и роста человеческого капитала в целях достижения устойчивого социально-экономического развития, конкурентоспособности, национальной безопасности страны.

В своем исследовании «Тенденции современного лидерства» Ник Петри отмечает, что постоянные изменения среды привело к тому, что изменился и набор навыков лидерства. Появилась нужда в лидерах с комплексным и адаптивным мышлением. Появилась новая тенденция в сфере развития лидерства – процесс формирования «больших умов» [1]. Эта тенденция обусловлена тем, что появилась нужда в развитии «новых лидеров», которые используют в работе инновационные и нестандартные подходы. Такие лидеры обладают не только индивидуальным видением, они также включены в коллективное мышление, что, в свою очередь, дает начало новому современному направлению лидерства, такому как «коллективное лидерство». Положительной чертой такого лидерства является то, что «новые лидеры» готовы экспериментировать с новыми подходами, нестандартно сочетающими различные идеи, и делиться результатами со своей командой. Это является важным аспектом в силу того, что распространение информации позволяет другим больше доверять лидеру, с одной стороны, а с другой – воспользоваться результатами для достижения поставленных целей. Проблема распространения информации является актуальным вопросом для изучения современными экспертами, работающими в сфере развития современного лидерства и менеджмента. Генри Минцберг в своей книге «Менеджмент. Природа и структура организаций» приводит пример такой структуры, как предпринимательская организация, минусом которой является нераспространение информации. В такой организации власть сосредотачивается в руках директора или президен-

та компании, тот в свою очередь осуществляет властные полномочия единолично. Все решения принимаются централизованно директором или президентом. В таком случае во время смены руководителя вся выполненная им работа пропадает, и новому руководителю приходится начать все с начала [2].

Анализируя данные различных ученых, можно столкнуться с тем, что основное количество исследований основано на склонности ученых видеть причину неэффективности современного менеджмента в РФ в менталитете, приводя постоянно в пример Германию, США и Японию как страны с высокой производительностью труда и т.д. В отдельные промежутки истории Япония очень сильно отставала от США в сфере производительности труда, что привело к использованию новых подходов в формировании и развитии их собственного видения в менеджменте. Примером такого успешного видения сегодня выступает один из мировых лидеров в области производства автомобилей – компания «Тойота». Компания добилась большого успеха, сформировав собственную философию в области менеджмента и лидерства. Этому свидетельствует книга Джеффри Лайкера «Дао Тойота», где автор описывает уникальную философию бизнес-стратегии компании «Тойота». В основе бизнес-стратегии «Тойота» лежат четырнадцать основных принципов управления, один из которых гласит: «Воспитывай лидеров, которые досконально знают свое дело, исповедуют философию компании и могут научить этому других» [3].

Современная экономика и общество в развитых странах все в большей степени становятся креативными. Их главными продуктами являются новые идеи и инновации в различных областях деятельности. Человеческий капитал становится основным источником экономического развития и мирового лидерства. В то же время, создание инновационной экономики требует выход на рынок труда более квалифицированного, высокопроизводительного и ответственного работника, что достигается путем формирования у молодежи принципиально иных трудовых навыков и культуры труда, долгосрочных жизненных стратегий деятельности на благо государства и общества [4]. Реализация этой идеи возможна через социализацию студенческой молодежи, обучающейся в образовательных учреждениях. Задачей образовательного учреждения в таком случае будет являться формирование конкурентоспособного молодого поколения, создание условий для профессиональной и творческой самореализации студенческой молодежи, через выпуск самодостаточного, креативного лидера, умеющего работать в команде. Социализация студента понимается как процесс включения студента в контексты и условия образовательной среды, определяющей личностное, межличностное и профессиональное становление [5]. На практике это происходит через запуск проектов: студенческое сообщество задумывает проект, определяет условия проекта (инициативность, массовость, точно вовремя, системность, доступность, партнерство с администрацией университета), каждый из которых направлен на развитие определенных навыков у студентов. Например, инициативность – творческое мышление, массовость – умение работать в команде, точно вовремя – умение принимать решение в разных условиях, доступность – умение правильно подать проект для привлечения участников, партнерство – умение правильно представить проект для привлечения ресурсов и т.д. В реализации проекта участвуют сами студенты, после чего сообщество готовится к новым проектам. Так происходит постоянно, меняются только условия проектов. В итоге образовательное учреждение превращается в центр, где обучающиеся вне учебы могут реализовать свои инициативы и идеи, участвовать в управлении различных проектов, развивать навыки. Люди развиваются быстрее, когда чувствуют ответственность за собственный прогресс. Это значит, что через социализацию студентов образовательным учреждениям следует выращивать постоянных победителей, которые на психологическом уровне настроены на решение задач любой сложности, а именно креативных лидеров, которые имеют навыки нестандартного подхода к решению проблем. Это позволит им комфортно чувствовать себя в ситуациях неопределенности, выходя постоянно из зоны комфорта, планировать, предвидеть изменения и управлять ими.

Таким образом, современная мировая конкуренция формирует естественный переход к стремительным инновациям, и государства, которые не сопротивляются этому процессу, добьются большего успеха в формировании новых кадров в условиях усложняющегося будущего. В свою очередь, политические игры мировых держав создают нестабильную среду, где всем странам приходится постоянно выстраивать новые отношения с различными партнерами, исходя из своих политических и экономических интересов. Для более успешного развития таких отношений требуется гибкая экономика, которая способна перестраиваться в очень короткий период, что, в свою очередь, зависит от гибких и выдерживающих нестабильную среду лидеров, умеющих экспериментировать с новыми подходами. Современные государства должны выстраивать молодежную политику таким образом, чтобы в рамках этой политики молодежь смогла постоянно развивать различные компетенции и соответствовать современным требованиям, определяющим конкурентоспособного лидера, который обладает комплексным и адаптивным мышлением, а именно обладать такими компетенциями, как быстрая обучаемость, самосознание, умение чувствовать себя комфортно в ситуациях неопределенности и стратегическое мышление. Следовательно, современному государству для мирового лидерства нужно придерживаться активной политики в формировании «больших умов» в области кадрового резерва менеджеров.

Список литературы

1. Петри Н. Тенденции современного лидерства / Н. Петри. – 2011, декабрь. – Режим доступа: <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2016/09/futureTrendsRussian.pdf>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
2. Минцберг Г. Менеджмент. Природа и структура организаций глазами гуру : пер. с англ. / Г. Минцберг. – М. : Эксмо, 2009.
3. Лайкер Д. Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира / Д. Лайкер. – М. : Альпина Паблишер, 2005.
4. Стратегии развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года. – Режим доступа: <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/98/ae/98aeadb5-7771-4e5b-a8ee-6e732c5d5e84.pdf>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
5. Астраханский государственный университет : официальный портал. – Режим доступа: www.asu.edu.ru, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.

References

1. Petri N. *Tendentsii sovremennogo liderstva* [Trends of modern leadership]. 2011, December. Available at: <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2016/09/futureTrendsRussian.pdf>.
2. Mintsberg G. *Menedzhment. Priroda i struktura organizatsiy glazami guru* [Management. The nature and structure of the organization through the eyes of the guru]. Moscow, Eksmo Publ., 2009.
3. Layker D. *Dao Toyota: 14 printsipov menedzhmenta vedushchey kompanii mira* [Dao Toyota: 14 principles of the leading companies in the world of management]. Moscow, Alpina Publisher Publ., 2005.
4. *Strategii razvitiya molodezhi Rossiyskoy Federatsii na period do 2025 goda* [Development Strategy of the Russian Federation of Youth for the period until 2025]. Available at: <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/98/ae/98aeadb5-7771-4e5b-a8ee-6e732c5d5e84.pdf>.
5. *Astrakhanskiy gosudarstvennyy universitet* [Astrakhan State University]. Available at: www.asu.edu.ru, svobodnyy.