

молодых специалистов, является усиление реального сотрудничества вуза и предприятий. Важно в дополнение к многочисленным внешним формам содействия выпускникам включить внутренние механизмы их актуализации, способствующие повышению их мотивации в поиске работы и обеспечивающие более квалифицированный подход к собственному трудоустройству и построению своей деловой карьеры, росту профессионального мастерства.

Литература:

1. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Проблема профессионального самоопределения современной молодежи в условиях конкуренции вузов на рынке образовательных услуг // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. №3. С. 215–219.

2. Гладкова И.А., Е. В. Щанина Профессиональная мобильность и миграционная активность выпускников вуза // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сб. статей III Международной научно-практической конференции, под ред. Г.Б. Кошарной, Н.В. Корж. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2019. – С.47-51.

Глумов А.В., Афанасьев И.В.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КОМПЕТЕНЦИИ ЛИДЕРСТВА

Проблемы, связанные с проявлением власти и лидерства в менеджменте как были, так и являются актуальными на данный момент времени. Современные властные отношения несут в себе умение, которое оказывает влияние на людей, изменяет их поведение и отношение человека и группы. В свою очередь, лидерство **представляет собой** возможность оказывать влияние на отдельных людей и группы лиц.

В современном мире рыночная экономика находится в постоянном развитии, происходит активное открытие новых предприятий, поиск высококвалифицированных менеджеров для организации эффективной системы управления. Именно поэтому в организациях возникают различные проблемы в управлении персоналом, которые связаны с проявлением власти и лидерства.

Главнейшей проблемой является то, что когда человек с рождения наделен врожденными качествами лидера, то это не говорит еще о том, что человек сможет проявлять данные качества в менеджменте. Для эффективного развития менеджмента в современном обществе должно быть больше возможностей, которые смогут раскрываться при помощи курсов по дальнейшему успешному применению роли управляющего [3].

Итак, определений и характеристик термина «лидерство» существует огромное количество, например, лидерство, является способностью людей оказывать воздействие на определенный круг людей для достижения поставленной цели.

В современном развитии системы менеджмента выделяются определенные типы лидера, которые делаются на следующие категории (рис.1).

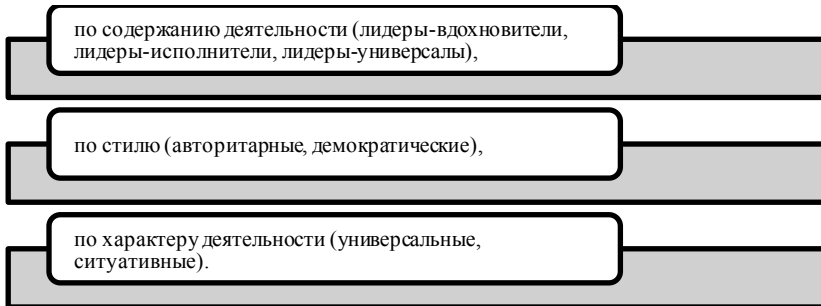


Рис. 1. Основные типы современного лидера [2]

Итак, лидеры обладают различными качествами, основными среди которых являются:

- 1.Знание своего дела;
- 2.Активность;
- 3.Преобладание над другими;
- 4.Ум;
- 5.Умение поставить цель и не сойти со своего направления;
6. Уметь управлять собой и знать свои сильные и слабые стороны.

Также можно выделить следующие четыре модели восприятия лидера (рис.2) [5].



Рис. 2. Модели восприятия лидера

В современном лидерстве можно выделить определенные подходы по изучению лидерства. Наиболее ранним является подход, который называют «традиционный». Традиционный подход включает в себя рассмотрение лидера в качестве человека, который наделен уникальными качествами, а именно, обладает набором определенных черт характера, присущих только ему. Основу традиционного подхода составляет то, что лидерами не становятся - лидерами рождаются.

Исходя из традиционного подхода возникает ситуационная концепция лидерства, которая проявляется в различном поведении менеджера в разных ситуациях. Общим в традиционных и ситуационных концепциях лидерства является предположение, в котором результат от управленческой деятельности может быть тесно взаимосвязан с лидерскими качествами руководителя. Анализируя данные подходы, можно сделать вывод о том, что качества лидера являются актуальными при изучении. Подходы не приносят пользы людям, так как не каждый готов использовать данные подходы в личном опыте. Также к особенности относится то, что поведение человека во многих случаях является индивидуальным и непредсказуемым.

Основными подходами, которые связаны с наделением властью сотрудников, являются следующие (рис.3) [4].

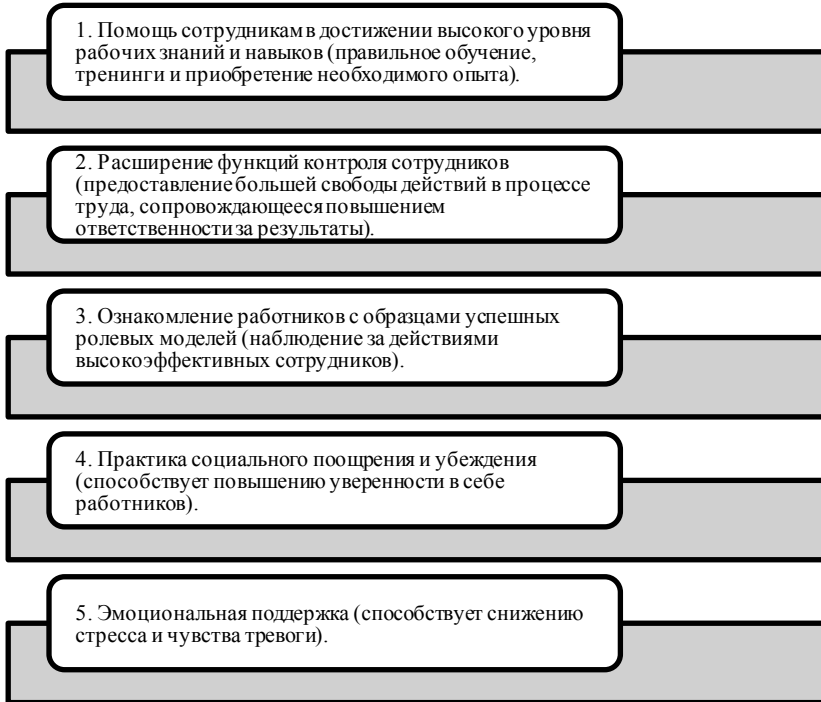


Рис. 3. Основные подходы по наделению властью

При применении на практике данных подходов руководителями у сотрудников компаний повышается уровень уверенности и собственной компетентности, происходит осознание ценности труда и возможности реализации своих способностей.

В современной практике выделяют следующие наиболее распространенные виды власти (рис.4).



Рис. 4. Виды власти [2]

Итак, анализируя опыт развития современного менеджмента, можно сделать вывод о том, что на практике в большей степени применяется формальная и реальная власть.

Таким образом, в развитии современных компаний необходим переход от привычного авторитарного уклада работы, к реальному сотрудничеству. Особые возможности развития лидерства в развитии организации тесно связаны с тем, что у лидера выявляется предметная деловая основа.

Современное лидерство необходимо развивать не только как оснащение менеджеров знаниями и умениями, но, и как инструмент управляемых изменений в компании. Результатами данных изменений будут являться осязаемые деловые результаты, которыми являются развитие бизнеса и эффективное управление им со стороны управленческой команды.

Литература:

1. Дорошенко Ю.А. Интеллектуальный капитал как фактор успешного формирования инновационной инфраструктуры вуза / Ю.А. Дорошенко, И.О. Малыгина, П.И. Оспищев // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова.-№2. – 2015. – С.192-195
2. Бондаренко В.В. Менеджмент организации. Введение в специальность: учебное пособие/ В.В. Бондаренко, В.А. Юдина, О.Ф. Алехина. – М.: КНОРУС, 2017. – 232с.
3. Куприянов С.В. Менеджмент: учеб. пособие / С. В. Куприянов, А. А. Шаповалов, Ю. Н. Божков. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. – 447 с.
4. Минаева Л.А. Развитие национального человеческого капитала как одно из направлений инновационной социально - ориентированной экономики //Л.А.Минаева //Непрерывное образование: вызовы, компетенции, гибкость и последствия для институтов высшего образования: XII Междунар. науч.-практ. конф., Курск, 19-20 апреля 2012г. - С. 82-84.
5. Осовицкая Нина HR-брендинг. Управление талантами, онлайн-обучение, геймификация и еще 15 эффективных практик / Нина Осовицкая. - М.: Питер, 2018. - 240 с.
6. Цветков А. Н. Менеджмент: учебник / А. Н. Цветков. – СПб.: ПИТЕР, 2017. – 251 с.

Горбунов Д.И., Афанасьев И.В.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

БЕЗРАБОТИЦА СРЕДИ МОЛОДЕЖИ В РОССИИ

В настоящее время, в условиях глобального развития рыночной экономики, является проблема занятости молодого населения. На данный момент рынок труда играет важную роль в жизни каждого человека и гражданина. Этот механизм необходим для регулирования и распределения рабочих мест для новых талантов, которые еще не нашли свое место в обществе, и только занимаются поиском подходящих условий, которые бы помогли раскрыть потенциал в целом.

Уровень безработицы отражает важные показатели эффективности работы государственного аппарата и страны, от показателей зависит, также производительность труда и экономический потенциал общества.