DOI: 10.22394/2070-8378-2018-20-6-96-102

Конвергентное лидерство в условиях креативной экономики: программы дополнительного профессионального образования

ВЕНИАМИН ШАЕВИЧ КАГАНОВ, доктор экономических наук, профессор кафедры зарубежного регионоведения и международного сотрудничества Института государственной службы и управления
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: kaganov.veniamin@icloud.com
ЛИАНА МУРМАНОВНА ТАБАТАДЗЕ, директор
Московский многопрофильный техникум им. Л.Б. Красина (115280, Российская Федерация, Москва, улица Велозаводская, 8). E-mail: TabatadzeLM@edu.mos.ru

Аннотация: Авторы отмечают, что необходимость управления креативной экономикой требует лидера принципиально новой генерации, способного брать на себя риски в условиях высокой неопределенности достижения результатов, формирующего проектные команды, решающие задачи с высокой степенью эффективности. При этом сегодня в теории лидерства отмечается отсутствие формализованных механизмов к управленцам нового типа, а также нормативно-правовой базы, регулирующей подготовку таких лидеров. В статье дано концептуальное обоснование научных подходов к разработке теории, названной авторами «Теория конвергентного лидерства», предметом которой является формирование коллективов и реализация управления коллективами и проектными командами в условиях креативной экономики. Необходимость новых теоретических подходов связана с поиском наиболее эффективных управленческих механизмов в условиях быстрого изменения требований к результатам деятельности при нарастающей рыночной конкуренции. Авторами проведено сопоставление компетенций конвергентного лидера и менеджера, выявлено, что ключевой особенностью конвергентного лидерства является стремление не только решить поставленные задачи, но и сохранить, и приумножить потенциал коллектива (команды) и каждого сотрудника в отдельности как залог успеха в стратегической перспективе. Обоснованы подходы к подготовке конвергентных лидеров в системе дополнительного профессионального образования.
Ключевые слова: конвергентность, эффективность, лидерство, креативная индустрия, образование, повышение квалификации, непрерывное обучение

Статья поступила в редакцию 29 ноября 2018 года.

Каганов В.Ш., Табатадзе Л.М. Конвергентное лидерство в условиях креативной экономики: программы дополнительного профессионального образования. *Государственная служба.* 2018. № 6. С. 96–102.

CONVERGENT LEADERSHIP IN THE CONTEXT OF THE CREATIVE ECONOMY: FURTHER PROFESSIONAL EDUCATION PROGRAMS

VENIAMIN S. KAGANOV, Dr. Sci. (Economics), Professor, Department of Foreign Studies and International Collaboration, Institute of Public Administration and Civil Service
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82, prospekt Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119571). E-mail: kaganov.veniamin@icloud.com
LIANA M. TABATADZE, Director
Moscow state budget professional educational multidisciplinary technical college named after Krasin L.B. (8, ul. Velozavodskaya, Moscow, Russian Federation, 115280) E-mail: TabatadzeLM@edu.mos.ru

Abstract: The authors note that the need to manage the creative economy requires a leader of a fundamentally new generation, able to take risks in conditions of high uncertainty of achieving results, forming project teams that solve problems with a high degree of efficiency. At the same time, today in the theory of leadership there is a lack of formalized mechanisms for managers of a new type, as well as the regulatory framework governing the training of such leaders. The article gives a conceptual substantiation of scientific approaches to the development of the theory called by the authors 'The theory of convergent leadership', the subject of which is the formation of teams and the implementation of management of teams and project teams in the context of the creative economy. The need for new theoretical approaches is associated with the search for the most effective management mechanisms in the conditions of rapid changes in the requirements for the results of the growing market competition. The authors carried out a comparison of the convergent leader and manager competencies, and revealed that the key feature of convergent leadership is not only to solve the tasks, but also to preserve and enhance the potential of the team (staff members) and each employee individually as a key to success in a strategic perspective. The approaches to the training of convergent leaders in the system of further professional education are justified.
Keywords: convergence, efficiency, leadership, creative industry, education, further training, continuous learning

The article was received on November 29, 2018.

Kaganov V.S., Tabatadze L.M. Convergent leadership in the context of the creative economy: further professional education programs. *Gosudarstvennaya sluzhba.* 2018. № 6. P. 96–102. In Russian

Анализ феномена лидерства в научной литературе

Феномен лидерства в научной литературе XXI века осмысляется в пределах различных областей научных знаний – в социологии, психологии, политологии, экономике. В условиях глобализации и роста конкуренции фокус внимания к лидерству все больше и больше смещается в сторону экономических основ управления.

Результатом одного из масштабных исследований существующих теорий лидерства стала систематизация подходов [Крылова, 2015. С. 53–70], где современные теории лидерства сгруппированы в 23 отдельные, но не взаимоисключающие категории. Так, например, категории «неохаризматические теории», «теории лидерских качеств», «теории появления и развития лидерских навыков», «поведенческие теории» объединяют изучение врожденных и приобретенных характеристик личности лидера. Категории «теории информационного процесса», «теории обстоятельств», «теории контекстуального лидерства», «социокультурные и кросс-культурные теории», «теории электронного лидерства» включают в себя исследования поведения лидера в зависимости от обстоятельств, окружающей среды и технологий.

Количество научных работ, исследующих лидерство, в России неуклонно растет, в совокупности подтверждая возрастающую важность лидерства в управлении коллективами и организациями. С широким распространением в управленческой практике проектного подхода, в том числе на государственном уровне, *формируется запрос на проектного лидера.* В частности, проблема проектных компетенций в государственном секторе рассмотрена в контексте возможностей и ограничений проектного подхода в рамках реализации нового государственного менеджмента [Якимова, 2015. С. 16–27]. Однако на сегодняшний день эта сфера исследована не в полной мере.

Одновременно требования к современному лидеру меняются, становятся более жесткими и многофакторными ввиду обстоятельств внешней и внутренней неопределенности. Несмотря на то, что существуют программы подготовки участников проектной деятельности, в том числе на государственном уровне, в научной литературе *недостаточно описаны подходы и специфические требования к формированию и развитию лидера проектного типа.* Отдельно требует изучения и анализа в контексте лидерства вопрос особенностей создания проектных команд из сотрудников разных организаций, не имеющих достаточного опыта взаимодействия друг с другом.

Поэтому сегодня все более остро ощущается потребность не только в руководителях с определенными лидерскими качествами, а в подготовке устойчивых лидеров, способных не просто управлять, но и вести за собой команды, коллективы, умеющие и готовые стабильно создавать инновационные идеи, продукты и технологии на уровне мировых стандартов.

Российская система высшего образования в настоящее время не ориентирована на подготовку лидеров. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования уже учитывают необходимость ориентации на развитие управленческих компетенций, однако система оценки сформированности менеджерских и лидерских компетенций при государственной итоговой аттестации отсутствует. В связи с этим некоторые российские ученые предлагают выделить лидерство даже в особую научную специальность [Спивак, 2015. С. 223–250].

Анализ существующих подходов к теории лидерства позволяет заключить, что одной из актуальных проблем является отсутствие формализованных механизмов гармонизации требований развивающейся креативной экономики к управленцам нового типа, а также нормативно-правовой базы, регулирующей подготовку лидеров.

Обобщая основные положения в научных теориях менеджмента, можно выделить следующие *группы компетенций лидера-управленца*: *профессиональные компетенции* в своей области деятельности, *междисциплинарные компетенции* и *непосредственно лидерские компетенции*. К последним относятся стратегическое мышление, стрессоустойчивость, способность к приоритизации, способность предвидеть последствия решений и действий своей команды и нести за них ответственность, способность защищать интересы своей команды. Коллегами из Высшей школы экономики опубликован сравнительный анализ лидерских качеств руководителей разных управленческих уровней промышленного предприятия[1], в ходе которого выявлены так называемые *универсальные лидерские качества* (те качества, которые были отмечены всеми респондентами вне зависимости от уровня управления): способность планировать свои действия и действия подчиненных, способность организовать подчиненных для решения поставленной задачи, умение разрешать проблемы, способность отстаивать интересы коллектива. Однако многими исследователями отмечается, что набор наиболее важных компетенций и личностных качеств зависит не только от управленческого уровня, степень значимости конкретных компетенций связана с видом профессиональной деятельности и трансформируется с учетом изменений, происходящих в обществе в экономической, политической, технологической и культурной сферах, и определяется усложнением задач, диктуемых вызовами времени.

На основании вышеизложенного, применяя интегральный подход, можно сделать вывод о том, что

1 https://psyjournal.hse.ru/data/2011/04/21/1210921108/114-121.pdf

с точки зрения отечественной теории и практики управления, *лидер* – это руководитель, обладающий набором профессиональных и междисциплинарных компетенций, а также особых качеств, способный объединить вокруг себя команду последователей (подчиненных) с целью получения эффективных результатов. Такими результатами в контексте развития территорий могут быть, например, доступ к новым ресурсам и максимизация прибыли, создание условий для комфортной и безопасной жизни граждан, открытие новых рабочих мест.

Задачи подготовки и развития лидеров частично решает корпоративное обучение как часть непрерывного образования (life-long learning)[2]. Анализ практики корпоративных университетов, их научно-методической обоснованности в обеспечении конкурентоспособности российских предпринимательских структур[3] подтверждает результативность данного обучения.

Теория конвергентного лидерства

Российская передовая управленческая практика объединяет в себе различные подходы. Эффективность и качество управленческого труда определяются обоснованностью методологии решения проблем, т.е. подходов, принципов, методов. Однако имеющиеся управленческие практики привязаны к виду определенной деятельности или объекту управления в какой-либо сфере, например: управление в менеджменте, корпоративное управление, управление инфраструктурой, проектами, современным городом и др., где руководитель рассматривает человека как функциональную единицу в системе соподчиненных функциональных единиц.

Теория лидерства должна иметь принципиально иные подходы к управлению человеческим капиталом. *Руководитель-лидер* относится к человеку как ключевому активу компании, способному создавать добавленную стоимость. *Эффективный лидер* знает, как привлечь лучших специалистов и побудить их действовать наилучшим образом. Базовыми принципами *ответственного лидера* являются этика и нравственная целостность.

Другой, не менее важной, проблемой лидерства является то, что существующие модели уже не в полной мере отвечают вызовам, *связанным с созданием новых продуктов интеллектуальной деятельности* при высокой степени неопределенности результатов.

В настоящее время авторы данной статьи работают над формулировкой и научным обоснованием ***новой концепции подготовки лидеров для креативной экономики***, а если точнее, для креативной эпохи[4].

Фундаментальная характеристика креативной экономики: «главный инструмент – это знания, ресурс – информация, а продукт – инновация» [Белокрылова, Дубская, 2013. С. 5–11]. Креативная экономика объединяет такие понятия, как «информационная экономика», «экономика знаний», «инновационная экономика», решая задачи генерации новых идей и получения новых знаний в условиях неопределенности. Процесс сближения различных явлений, систем, областей знаний, событий и т.п. описывается термином «конвергенция» («конвергентность»). Поэтому новая концепция лидерства для креативной экономики получила название «конвергентное лидерство».

Под ***конвергентным лидерством*** авторы понимают систему управленческих подходов и формирования соответствующих компетенций в системе связей и взаимоотношений, которые проявляются в конкретной (проектной) деятельности компании, а также универсальную технологию управления коллективами как саморазвивающимися живыми организмами, целостность и развитие которых обеспечивается уникальностью и самоценностью каждого члена коллектива.

В этой концепции лидер подобен мозгу, который координирует работу всех остальных органов, а все органы живой системы важны и слабо заменимы. На первый план выходит способность руководителя создавать условия для постоянной позитивной трансформации коллектива, команды, во-первых, через раскрытие внутренней природы человека, а во-вторых, через дивергентную лидерскую активность, чтобы инициировать членов коллектива на максимальное проявление своих компетенций и личностных качеств для получения эффективных результатов деятельности при реализации поставленных задач в условиях нарастающей рыночной конкуренции.

Задачи, решаемые лидером, можно отнести к классу задач стратегии принятия решений на основе выбора альтернатив (участников проектной команды) для каждого проекта (или этапа) с учетом их совместимости, а также влияния внешних и внутренних факторов. Архитектоника проектирования сложных систем основывается на подборе локальных проектных вариантов и композиции их в результирующую

2 *Каганов В.Ш.* Корпоративный университет «Норильский никель»: опыт лидера. М., 2008. 248 с.

3 *Каганов В.Ш.* Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности российских предпринимательских структур. *Современная конкуренция*. 2011. № 6 (30). С. 101-107.

4 Основы научно-методического обоснования не только управленческих, но и лидерских практик в области малого и среднего предпринимательства, изложены в работе «Становление системы профессионального обучения кадров для сферы малого предпринимательства», но они требуют дальнейшего развития. См.: *Каганов В.Ш.* Становление системы профессионального обучения кадров для сферы малого предпринимательства. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. 1999.

систему, исходя из цели проекта и наличия внешних и внутренних условий и ограничений.

Для определенного класса задач такой подход реализуется на основе метода *иерархического морфологического многокритериального проектирования* (ИММП). Имеется опыт применения методов ИММП для анализа и проектирования человеко-машинных систем, проектирования интерфейса пользователя, подготовки бизнес-планов, реинжиниринга информационных систем, планирования карьеры и в других областях[5].

Совокупность качеств человеческой личности и их проявление во взаимосвязях и взаимоотношениях конкретного коллектива при решении задач креативной сферы относятся к сложным декомпозируемым системам. Целесообразно их рассматривать с позиции комбинаторного проектирования сложных систем на основе методов, применяемых при иерархическом морфологическом многокритериальном проектировании. При этом декомпозируемая система – коллектив – состоит из частей (компонентов) $\boldsymbol{Ч}_{\boldsymbol{I}}$ – членов коллектива. Для каждой проектной задачи может быть сформировано некоторое множество альтернативных проектных вариантов ($\boldsymbol{ПВ}_{\boldsymbol{j}}$), компонуемых из частей общей системы. Каждый компонент обладает совокупностью компетенций (профессиональных, междисциплинарных и метакомпетенций) и личностных качеств, которые с учетом совместимости ($\boldsymbol{T}_{\boldsymbol{n}}$) влияют на взаимосвязи ($\boldsymbol{C}_{\boldsymbol{m}}$) отдельных компонент в проектном варианте.

В зависимости от степени проявления отдельных личных качеств каждого компонента и набора его компетенций, потенциал для решения проектной задачи либо усилится, либо сведется на нет. Поэтому при формировании проектных команд лидеру необходимо принимать решения на основе возможных альтернатив при наличии большого числа условий и ограничений. В этой связи деятельность конвергентного лидера может быть описана функцией:

$$\boldsymbol{Д_{КЛ} = F\,(В, Вн, Н, Ч_i, C_m, Ц)};$$ где

В – внешняя среда, определяемая совокупностью политических, экономических, социальных, информационных, технологических и других факторов;

Вн – внутренняя среда коллектива, которая зависит от профессиональной сферы организации, корпоративной культуры, квалификации сотрудников, традиций коллектива, состава этнических членов и т.п.;

Н – степень неопределенности, зависящая от совокупности факторов постоянно изменяющейся внешней среды, возникающих задач и обновления членов коллектива;

Ч – члены коллектива, обладающие совокупностью компетенций и личностных качеств;

С – совокупность связей между сотрудниками (членами) коллектива и лидером команды;

Ц – целеполагание, определяемое необходимостью решения конкретной задачи с максимальной степенью эффективности.

Функциональные действия лидера при формировании проектных команд представлены в виде схемы принятия решений на **рисунке**.

Для решения задач, под которые конвергентный лидер формирует проектные команды, ему необходимо применять функциональные операции, требуемые при проектировании, анализе и преобразовании декомпозируемых систем:

концептуальное представление и проектирование команды (разработка модели системы/коллектива; характеристик системы/коллектива в целом и ее частей/членов коллектива и их взаимосвязей С);

анализ потенциала каждого члена коллектива (получение оценок компонент, ПВ и С и системы в целом);

определение дефицитов и профицитов личных качеств и компетенций членов коллектива (выявление элементов системы в виде частей-компонентов и/или их совместимостей, улучшение которых приводит к улучшению качества системы в целом);

анализ возможностей комбинирования членов коллектива с учетом выявленных дефицитов и про-

5 Levin M.Sh. Note on combinatorial engineering frameworks for hierarchical modular systems. Preprint, 2013. http://arxiv.org/abs/1304.0030 [math.OC].

Рисунок. Концептуальная модель формирования проектных команд на основе теории конвергентного лидерства

Fig. A conceptual model of the formation of project teams based on the theory of convergent leadership

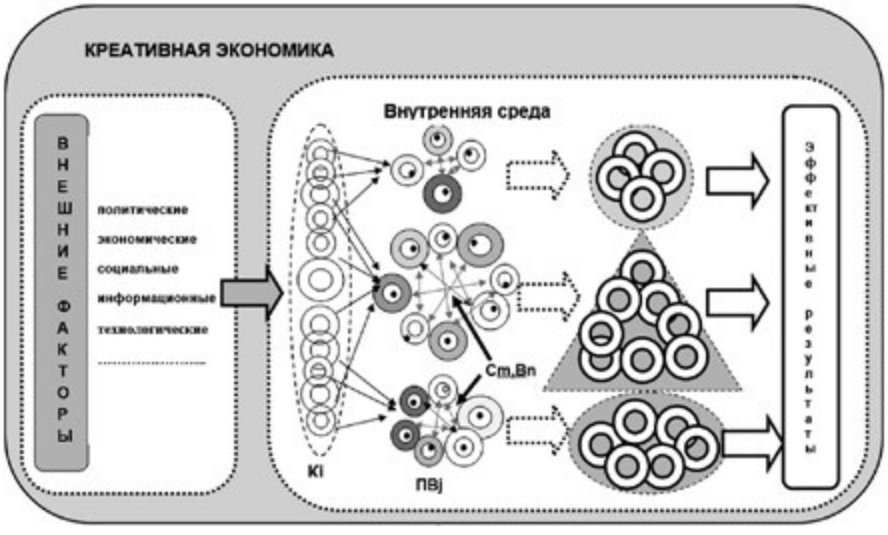


Таблица. Сопоставление компетенций конвергентного лидера и менеджера

Data chart. Comparison of convergent leader and manager competencies

	Наименование групповых и составляющих компетенций и качеств	
	Конвергентный лидер, КЛ	Менеджер
1	2	3
	Универсальные лидерские компетенции	Универсальные управленческие компетенции
УК	Способность планировать свои действия	Способность планировать свои действия
	Упорство в достижении целей	Способность достижения целей
	Понимание последствий решений и способность нести за них ответственность	Способность нести ответственность за принятые решения
	Управление своим временем и временем сотрудников	Умение планировать время
	Способность планировать и координировать действия подчиненных	Способность планировать действия подчиненных
	Способность организовывать подчиненных для решения поставленной задачи	Способность организовывать подчиненных для решения поставленной задачи
	Организация и дозирование контроля	Осуществление контроля выполнения заданий
	Самоанализ и конструктивная критика	Способность к анализу ошибок в деятельности
	Умение разрешать сложные проблемы	Умение разрешать проблемы
	Высокая восприимчивость к новому	Восприимчивость к новому
	Умение отстаивать (защищать) интересы своей команды	Умение отстаивать интересы коллектива
	Умение делегировать полномочия и ответственность, навигаторская деятельность	Умение делегировать полномочия и ответственность
	Способность управлять коллективным творчеством	Способность управлять проектами
	Непосредственно лидерские компетенции	
ЛК	Умение прогнозировать, просчитывать варианты возможных решений	
	Способность предвидения перспектив, дальновидность	
	Системное мышление, склонность к декомпозиции	
	Стратегическое мышление	
	Нестандартный подход к решению задач	
	Принятие тактических решений	
	Логика действий	
	Острота анализа и восприятия	
	Способность к приоритизации	
	Развитая интуиция	
	Высокая инициативность	
	Высокая адаптивность	
	Принятие рисков	
	Наличие последователей	
	Позитивные качества	Дополнительные управленческие качества
	Физическая активность, здоровый образ жизни	Физическая активность, здоровый образ жизни
	Этика и культура	Этика и культура
	Креативность	Креативность
	Толерантность	Толерантность
	Особые лидерские качества	
ДП	Неоспоримая авторитетность*	
	Способность заряжать своей энергией других*	
	Способность оказывать влияние на людей*	
	Способность выходить за рамки устоявшихся норм	
	Управление здоровьесбережением*	
	Социальные компетенции	Социальные компетенции
	Мотивация подчиненных к получению эффективных результатов	Мотивация подчиненных к выполнению заданий
	Выстраивание механизмов обратной связи в коллективе	Выстраивание механизмов обратной связи в коллективе
	Умение завоевывать доверие	Умение завоевывать уважение
СИ	Навыки разрешения конфликта	Навыки разрешения конфликта
	Содействие социальному развитию коллектива и каждого сотрудника в отдельности	Умение чувствовать состояние другого человека, понимать его психологические особенности

фицитов (сравнение проектных вариантов системы или ее частей);

создание новых конвергентных целостностей из членов коллектива (преобразование, улучшение, адаптация), то есть изменение, в частности, компонентов, их взаимосвязей, состава компонентов, состава проектных вариантов.

Все управленческие подходы конвергентного лидера основаны на понимании склонностей, мотивов и целевых установок членов коллектива. Целью любого проекта должен быть не только производственный успех, но и нематериальные блага, имеющие ценность как для всей команды, так и для каждого сотрудника и даже его семьи. Конвергентный лидер должен понимать биологические, психологические, нравственные и иные аспекты природы человека и создавать условия для развития коллектива с учетом этих особенностей. Конвергентный лидер должен понимать и уметь использовать общую схему связи и взаимодействия субъектов любого рода в смысле разъединения управляемого коллектива на части, из которых затем создается некая новая целостность.

В процессе решения проектных задач члены единого коллектива разделяются на части и объединяются в проектные варианты, в силу внутренних причин и внешних условий в определенный момент их нового единства и взаимодействия они испытывают внутреннее развитие, что приводит к появлению

нового качества. Это новое качество изначально есть разделенность, двойственность, дивергенция. В ходе дальнейшего развития эти объекты на следующей стадии при определенных условиях сближаются, объединяются (конвергируют). Так, каждая проектная команда представляет новую управляемую сущность и новые проектные команды создают новый конвергентный продукт. Здесь возникает также новая интенсивность и адаптивность к среде.

Устойчивый (конвергентный) лидер способен организовать создание новых эффективных проектов и структур, которые формируют принципиально новое качество, выводят на совершенно новые результаты, значение которых выходит далеко за рамки конкретного дела, бизнеса или отрасли.

Таким образом, математическая модель лидера (лидерства), исходя из решаемых задач, может быть выражена как:

КЛ ⊃ **УК** ∪ **ЛК** ∪ **ДП** ∪ **СИ**, где

УК – управленческая компетентность (знания и компетенции лидера в области управления с учетом опыта их применения);

ЛК – непосредственно лидерские компетенции;

ДП – деятельностная позитивность (совокупность особых личностных качеств, позволяющих действовать в любой ситуации, держать себя в форме, как в физической, так и психической, управлять эмоциями и всегда сохранять веру в лучшее разрешение ситуации);

СИ – социальный интеллект (способность и умение «разглядеть» людей, понять и почувствовать их проблемы, их потенциал, мотивы и находить оптимальные решения для вовлечения в дело каждого, проявляя заботу и требовательность, находя баланс между личным и общественным).

В **таблице** представлено сопоставление компетенций и лидерских качеств в сравнении с характеристиками менеджера-управленца. Как отмечено, знания и опыт менеджера и лидера в области управления могут отличаться в трактовке универсальных управленческих компетенций (**УК)**, например, способность в достижении целей или упорство в достижении целей, осуществление контроля выполнения заданий подчиненными или организация и дозирование контроля, способность к анализу ошибок в деятельности или самоанализ и конструктивная критика, способность управлять проектами или способность управлять коллективным творчеством и т.д.

Лидеру свойственен набор непосредственно лидерских компетенций (**ЛК)**, таких как системное мышление, способность предвидения перспектив, умение прогнозировать, развитая интуиция, стратегическое мышление, способность к приоритизации, высокая инициативность и адаптивность, острота анализа и восприятия, принятие рисков и т.п.

К особым лидерским качествам, в соответствии с деятельностной позитивностью (**ДП),** отсутствующим у менеджеров или проявляющимся в значительно меньшей степени, относятся: способность заряжать своей энергией других, способность оказывать влияние на людей, способность выходить за рамки устоявшихся норм, стрессоустойчивость и неоспоримая авторитетность.

В компетенциях социального интеллекта также имеются различия, определяемые главным образом различием подходов: не только уметь чувствовать состояние членов коллектива (подчиненных), понимать их психологические особенности, но и содействовать социальному развитию каждого сотрудника и коллектива в целом, умение не только завоевывать уважение, но и доверие членов команды.

Именно на этих различиях строится наличие последователей в лидерской практике.

Структура программы повышения квалификации «Конвергентное лидерство»

Существующие программы корпоративного обучения в большей мере ориентированы на задачи, возникающие внутри организации. Это не решает проблемы системного формирования когорты лидеров, способных генерировать новые идеи и смыслы, что необходимо государству для развития креативной экономики. Именно поэтому, по мнению авторов, выявление лидерского потенциала и подготовка универсальных лидеров должны стать одной из ключевых задач системы дополнительного профессионального образования, реализуемого на базе государственных образовательных организаций высшего образования.

В качестве эксперимента, позволяющего проверить основные позиции концепции конвергентного лидерства, авторы рассматривают разработку и реализацию программы дополнительного профессионального образования на базе Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

«Конвергентное лидерство» – это программа о том, как создавать свои команды и развивать их до уровня лучших. *Цель программы* заключается в подготовке слушателей к роли конвергентных лидеров, готовых к работе в условиях мультикультурного взаимодействия, принятию социальных вызовов разного уровня. *Особенностью программы* является ее максимальная практикоориентированность. Авторский коллектив выполняет различные функции, определяемые ролями: лектор, тренер, консультант, наставник, тьютор, навигатор. *Входные требования* к участникам включают базовое образование в области организационного менеджмента и знание основ управления кадровыми активами.

В настоящее время авторами разрабатывается многоуровневая программа повышения квалификации «Конвергентное лидерство» с аккумулированием целевых установок программ профессиональной

переподготовки по направлениям «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом». Программа повышения квалификации представлена совокупностью 12 модулей продолжительностью от 18 до 36 часов, которые, в зависимости от базовой подготовки слушателей, будут рекомендованы для освоения в очном и (или) дистанционном формате. Программа будет включать в себя разные формы и методы обучения. В качестве преподавателей-экспертов привлечены успешные управленцы, каждый из которых является, с одной стороны, высококвалифицированным отраслевым специалистом, а с другой стороны, узнаваемой медийной персоной с проектным портфолио в различных сферах: государственное управление, управление регионами, муниципалитетами, крупным и средним бизнесом, объектами образования, культуры, спорта.

На основе выявления сильных и слабых сторон слушателей путем оценки наличия и степени проявления компетенций и личных качеств (в соответствии с таблицей 1) каждому будет рекомендован персональный план личностного роста. По окончании программы будет проведена повторная оценка участников для выявления потенциала по тем видам компетенций и личных качеств, которые он сможет развить на основе рекомендаций программы дополнительного образования.

В итоге все участники получат новые знания в области управления коллективами и проектными командами для достижения стратегических целей в условиях быстрого изменения требований к результатам деятельности при нарастающей рыночной конкуренции, а также собственную траекторию развития компетенций и личностных качеств, необходимых для эффективного лидерства.

Литература

Белокрылова О.С., Дубская Е.С. Мировой опыт формирования креативной экономики и возможности его использования в России. *TERRA ECONOMICUS.* 2013. № 4, ч. 2. С. 5–11.

Крылова Т.А. Развитие теорий лидерства в экономической науке управления. *Экономический журнал*. 2015. № 37. С. 53–70.

Спивак В.А. Лидерство в креативной экономике как научная специальность. Лидерство и менеджмент. 2015. № 4. С. 223–250.

Якимова М.Н. Возможности и ограничения проектного подхода в контексте реализации нового государственного менеджмента. *Ars Administrandi.* 2015. № 1. С.16–27.

References

Belokrylova, O. S., Dubskaya, E. S., World experience in the formation of the creative economy and the possibility of its use in Russia. *TERRA ECONOMICUS.* 2013. № 4, part 2. P. 5-11. In Russian

Krylova, T. A., The development of leadership theories in the economics of management. *Ekonomicheskij zhurnal.* 2015. № 1 (37). P. 53-70. In Russian

Spivak, V. A., Leadership in the creative economy as a scientific specialty. *Liderstvo i menedzhment.* 2015. № 4. P. 223-250. In Russian

Yakimova, M. N., Opportunities and limitations of the project approach in the context of the new state management. *Ars Administrandi.* 2015. № 1. P.16-27. In Russian

Гордость Академии: определились «Студенты года» 2017-2018



21 декабря в Президентской академии состоялось награждение победителей конкурса «Студент года» 2017-2018.

В 2010 г. Попечительский совет Академии принял решение ежегодно поощрять лучших студентов. Таким образом, церемония награждения проводится уже в восьмой раз.

Торжественную церемонию открыл проректор, и.о. директора Института отраслевого менеджмента (ИОМ) РАНХиГС Иван Федотов, который зачитал поздравление от руководителя Администрации Президента Российской Федерации, председателя Попечительского совета Академии Антона Вайно. В своем выступлении проректор подчеркнул, что «каждый год требования к конкурсантам растут. То, что вы смогли победить, свидетельствует в первую очередь о вашей целеустремленности и о ваших успехах. Вы большие молодцы!». Иван Федотов также отметил, что для Академии главными факторами является не только учеба, но и социальная позиция студентов, их активность во внеучебной работе, спорте, другие достижения.

Источник:
https://www.ranepa.ru/student/student-goda/student-goda-2018