***Ильина Елена Львовна***
канд. экон. наук, доцент
***Латкин Александр Николаевич***
канд. экон. наук, доцент
***Семенов Даниил Вячеславович***
студент
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

# СТАНОВЛЕНИЕ СУБЪЕКТНОСТИ СТУДЕНТА КАК БУДУЩЕГО ЛИДЕРА

***Аннотация****: в статье рассмотрены направления применения компетентностного подхода в работе образовательных учреждений в условиях существенной волатильности внешней среды, необходимости быстрого реагирования на вызовы глобализации, информатизации и экологизации. Для того чтобы в будущем студент мог стать успешным лидером, авторы предложили сосредоточиться на формировании основных компетенций: системное мышление, предполагающее всестороннее осмысление событий и явлений; социальное познание, предусматривающее умение слушать и быть услышанным; стресс-менеджмент, подразумевающий формирование парадигмы соконкуренции и соучастия.*

***Ключевые слова****: студент, субъектность, лидерство, устойчивое развитие, компетентностный подход.*

На современном этапе развития образовательные учреждения сталкиваются с растущими требованиями сложной и динамичной среды, что заставляет их анализировать и интерпретировать складывающиеся условия и определять свои собственные роли в этом контексте с четким и генерализованным видением того, как развивать свои организации и укреплять ресурсы, необходимые для обеспечения устойчивого развития [2]. Кроме того, актуальные вызовы требуют эффективного


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

социального участия путем подготовки людей, способных творчески управлять непрерывными межсекторальными изменениями в своих сообществах [3].

Вы когда-нибудь наблюдали стаю диких птиц – V-образный клин, в котором часто летают перелетные птицы, чтобы сохранить энергию? Строй неустанно возглавляет вожак стаи, а остальные следуют за ним, не нарушая порядка. Успешные организации работают аналогичным образом: лидер идет впереди, а дисциплинированная, решительная и целеустремленная команда следует за ним для достижения устойчивой цели – осуществления задач год за годом в длительных и утомительных путешествиях по рынку. Также важно отметить, что помимо финансов, общественные (социальные и экологические) возможности, обязанности и обязательства составляют неотъемлемую часть устойчивости бизнеса, которую часто называют 3D-устойчивостью: прибыль, люди и планета.

Сегодняшние выпускники университетов после окончания вузов трудятся в совершенно разных компаниях, у которых может не быть общих характеристик. Различными могут быть сферы деятельности, методы производства, уровень техники и технологий и многое другое. Это связано с человеческим вкладом в работу любой компании, где продуктивность и рентабельность деятельности напрямую зависит от компетентности руководителя и стиля управления. Чем грамотнее тип лидерства, тем результативнее и прибыльнее производство.

Быстро развивающаяся глобализация, вызванная постоянно расширяющимся охватом Интернета, навсегда изменила рынок, заставив все организации заново изобретать себя, чтобы выжить в новой реальности. Поэтому руководители этих организаций должны работать не только через разные подразделения, но и в разных культурах, чтобы помочь своей компании устойчиво развиваться. В таких динамичных сценариях лидерам важно развивать определенные компетенции – системное мышление, социальное познание и стресс-менеджмент.

Чтобы стать будущими лидерами, студенты должны уметь справляться с вызовами мирового рынка и осваивать соответствующие компетенции. Проблема компетентностного подхода в образовании является одной из наиболее актуальных на сегодняшний день [1]. Тип человека нашего времени и ближайшего



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

будущего – самостоятельный, коммуникабельный, умеющий работать в группе, готовый и умеющий постоянно учиться новому, самостоятельно извлекать и применять необходимую информацию.

Как же развить необходимые компетенции у сегодняшних студентов – людей, которые завтра станут лидерами?

Системное мышление, социальное познание и стресс-менеджмент – развитие этих компетенций поможет обучающимся лучше справляться с ролью лидера в будущем. Направления по формированию этих компетенций, которые вузы должны прорабатывать со студентами для вырабатывания у них лидерских навыков, включают:

*Системное мышление*

Системное мышление – это парадигма понимания каждой системы в целом, а не набора ее частей. В системном мышлении мыслитель определяет поведение, инструменты и концепции живых или неживых объектов, которые могут быть внутренними или внешними по отношению к организации, и соответствующим образом разрабатывает план для достижения желаемого результата.

Сейчас во многих курсах по менеджменту уже есть специальная дисциплина, направленная на развитие навыков системного мышления у отдельных лиц. У студентов нужно вырабатывать привычку смотреть на организации/компании как на цельные системы и понимать отдельные действия и их последствия. Системное мышление поможет сформировать из студента высокоэффективного лидера, способного добиваться результатов, несмотря на культурные различия на рынке и подвижность отделов внутри организации.

*Социальное познание*

Навыки социального познания помогают лидерам обрабатывать, хранить и применять информацию об окружающих их людях, социальных ситуациях, офисной среде и обществе в целом. Эта информация помогает им прийти к определенным выводам, решениям и соответствующим действиям. Следовательно, нужно развивать терпеливость, привычку работать в команде и коммуникатив-


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ные навыки [5]. В то же время равное внимание должно быть уделено аудиторной и внеаудиторной деятельности для развития социального познания среди людей. Это должно происходить в дополнение к различным академическим клубам, которые накапливают знания в предметной области, дают практический опыт, создают атрибуты командной работы, укрепляют коммуникативные навыки и развивают предпринимательский дух у студентов.

*Стресс-менеджмент*

Беспощадная конкуренция и быстро меняющиеся технологии вынуждают лидеров всегда оставаться на вершине своей игры. Это сопровождается дополнительным напряжением. Управление напряжением – это искусство управления стрессом. Стресс, из-за стремления преуспеть и оставаться впереди в конкурентной гонке, продолжает нарастать, и поэтому нужно знать, как с этим справляться, чтобы оставаться среди игроков рынка. Это порочный круг. Соревновательный дух, новаторство и спокойствие – вот ключи к управлению стрессом.

Необходимо развивать соревновательный дух, чтобы устранить отвлекающие факторы и сохранить сосредоточенность на задаче. Такой подход дает человеку цель и направление. Нужно открывать инновационные способы выполнения работы и делегирования полномочий, чтобы избежать накопления стресса. Спокойствия можно достичь с помощью медитации и различных других физических и умственных упражнений.

Вспомним наблюдение за перелетной стаей птиц, которое было сделано в начале статьи. Они летят V-образным клином, с ведущим впереди. Но разве мы упоминали, что всегда одна и та же птица возглавляет стаю на протяжении всего путешествия? На самом деле, все птицы по очереди самоотверженно ведут стаю, чтобы дать возможность каждой истощенной птице восстановить энергию, чтобы они могли выдерживать более длительные миграции. Развитие аналогичной культуры сотрудничества является необходимостью для устойчивого развития бизнеса [4].

Традиционные модели организаций основаны на вертикальной передаче власти. Однако нынешние рыночные сценарии слишком динамичны, чтобы их



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

можно было удержать за счет единоличного лидерства. Рынок обязательно их истощит. Следовательно, необходимо развивать новое поколение лидеров, которые верят в бескорыстное сотрудничество – каждый в разные моменты времени может быть как лидером, так и ведомым. Также важно создавать культуру слушания, когда каждому человеку предоставляется возможность поделиться идеями и предложениями, в отличие от традиционного рабочего процесса «сверху вниз». Это может стать возможным благодаря корректировке текущих формирующих практик системы образования.

***Список литературы***

1. Астафьева О.А. О новых подходах к подготовке будущих руководителей гостиничных предприятий, обусловленных внедрением компетентностной модели в образовательный процесс // Теоретические и методологические аспекты подготовки специалистов для сферы физической культуры, спорта и туризма: сборник материалов I-й Международной научно-практической конференции / под общ. ред. В.В. Горбачевой, Е.Г. Борисенко. – 2021. – С. 203–206.

2. Джанджугазова Е.А. Новый подход к учебным материалам для магистратуры // Российские регионы: взгляд в будущее. – 2021. – Т. 8. №1. – С. 86–110.

3. Зайцева Н.А. Развитие и совершенствование традиционных и современных подходов к обеспечению качества образования // Российские регионы: взгляд в будущее. – 2020. – Т. 7. №3. – С. 89–105.

4. Ильина Е.Л. Актуальные проблемы стратегического управления и корпоративной культуры олимпийских отелей (на примере международного гостиничного бренда) / Е.Л. Ильина, А.Н. Латкин, Э.В. Тарасенко // Менеджмент сегодня. – 2018. – №3. – С. 196–203.

5. Кобяк М.В. Трансформация подготовки специалистов для индустрии гостеприимства и туризма: уроки пандемии COVID-19 / М.В. Кобяк, Е.Л. Ильина, А.Н. Латкин // Трансформация моделей образования: уроки пандемии. Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции «Плехановский форум преподавателей». – 2021. – С. 79–88.


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)