

УДК 334.021

Ю. М. Грузина

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ»,
Москва, e-mail: ymgruzina@fa.ru

Л. А. Шмелева

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ»,
Москва, e-mail: lyashmeleva@fa.ru

К. А. Штанова

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ»,
Москва, e-mail: kashtanova@fa.ru

М. А. Пономарева

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ»,
Москва, e-mail: maponomareva@fa.ru

РОЛЬ МОЛОДЕЖНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ В ФОРМИРОВАНИИ СОВРЕМЕННЫХ ЛИДЕРОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Ключевые слова: общественные объединения, образовательная организация, молодежь, лидерство, управление, руководитель, трудовой коллектив, факторы, условия.

В статье рассмотрена тема влияния молодежных общественных объединений в образовательных организациях на формирование будущих лидеров и руководителей. Студенческое лидерство выполняет функции объединения студенчества, защиты его интересов, поддерживает студенческие инициативы и организует студентов, согласовывает их интересы, формируя общие цели и ценности, отстаивает права, поддерживает связь с руководством учебного заведения. Студенты, активно совмещающие учебу с членством в общественных объединениях, имеют большие шансы в своей профессиональной деятельности стать руководителем и лидером, положительно влияющим на качество работы всего трудового коллектива. Развитие лидерских качеств является основной задачей для студентов направления «Менеджмент», так как современный работодатель крайне заинтересован в менеджерах, обладающих навыками принятия неординарных подходов к принятию управленческих решений. Участие обучающихся в молодежных общественных объединениях в образовательных организациях является стартом на пути построения успешной карьеры выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений, а также основным условием приобретения навыков и компетенций современных лидеров и руководителей. Университетская среда и коллектив общественного объединения оказывает положительное влияние на обучающихся, что позволяет им сконцентрироваться на совершенствовании лидерских и управленческих качеств и выработать к концу обучения у выпускника свой индивидуальный стиль управления и взаимодействия с будущим трудовым коллективом.

Yu. M. Gruzina

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow,
e-mail: ymgruzina@fa.ru

L. A. Shmeleva

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow,
e-mail: lyashmeleva@fa.ru

K. A. Shtanova

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow,
e-mail: kashtanova@fa.ru

M. A. Ponomareva

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow,
e-mail: maponomareva@fa.ru

THE ROLE OF YOUTH PUBLIC ASSOCIATIONS IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN THE FORMATION OF MODERN LEADERS AND MANAGERS

Keywords: public associations, educational organization, youth, leadership, management, manager, labor collective, factors, conditions.

The article discusses the topic of the influence of youth public associations in educational organizations on the formation of future leaders and managers. Student leadership performs the functions of uniting students, protecting their interests, supports student initiatives and organizes students, coordinates their interests, forming common goals and values, defends rights, maintains contact with the leadership of the educational institution. Students who actively combine their studies with membership in public associations have great chances in their professional activities to become a leader and a leader who positively affects the quality of work of the entire workforce. The development of leadership skills is the main task for students of the direction "Management", as a modern employer is extremely interested in managers who have the skills to take extraordinary approaches to managerial decision-making. The participation of students in youth public associations in educational organizations is the start on the way to building a successful career for graduates of higher and secondary vocational educational institutions, as well as the main condition for acquiring the skills and competencies of modern leaders and managers. The university environment and the staff of the public association have a positive impact on students, which allows them to concentrate on improving leadership and managerial qualities and develop their own individual management style and interaction with the future workforce by the end of the graduate's training.

Введение

В сложившихся условиях санкционного давления на передний план выходит вопрос о выпуске университетами и колледжами специалистов, обладающих особыми качествами, в числе которых организаторские способности, внутреннее стремление к социальной активности, способности к напряженной интеллектуальной работе, генерирование нестандартных идей и другие [4]. Приобретение и развитие подобных профессиональных знаний и навыков обучающимися возможно не только в процессе посещения лекций и семинарских занятий, но и в процессе их участия в общественных объединениях, функционирующих на базе образовательных организаций.

Анализ отечественной и зарубежной литературы позволил выявить положительное влияние молодежных общественных объединений на развитие лидерских и коммуникативных качеств. Вместе с тем, требует дальнейших тщательных исследований изучение факторов и условий, в которых требуемые качества формируются.

Целью исследования является анализ факторов и условий формирования качеств современного лидера в общественных объединениях, функционирующих на базе организаций и учреждений среднего и высшего профессионально образования.

Материал и методы исследования

При рассмотрении проблемы формирования лидерских и управленческих качеств у студентов заострим внимание на самом понятии лидерства, феномен которого является сложным и противоречивым понятием и исследуется учеными с античных времен,

в тоже время однозначного определения на сегодняшний день нет.

Многие люди связывают лидерство с верой в справедливость. Макиавелли утверждал, что «управлять – означает заставить верить. Править людьми – это не означает командовать ими... Управлять – это означает вдохновлять людей, привлекать их интересами дела» [3].

Исследование на тему компетенций лидеров в новой нормальности под которой понимается всеобщая гибкость и ускорение всех изменений в экономике и обществе, проведенное экспертами IT-холдинга TalentTech, позволило сформулировать принципиально новые лидерские компетенции: видение бизнес-направления, вдохновляющее лидерство, инновативность, профессиональное бизнес-суждение, умение доводить задуманное до нужного результата, готовность давать работникам возможность самим выбирать способ достижения результата, сотрудничество, способность выращивать таланты, новый уровень проектного менеджмента, цифровая грамотность. Результаты исследования показали также, что лишь в одной из восьми компаний в России имелись лидеры, способные эффективно работать в новой цифровой среде, а подавляющее большинство предприятий испытывает дефицит руководителей, способных к эффективной работе. Для изменения ситуации следует наладить постоянную обратную связь с коллективом, необходимо понимание того, что лидером может быть любой сотрудник, независимо от того, какое место он занимает в организационной структуре, обеспечить непрерывное развитие цифровых навыков [6].

Директор программы MBA СКОЛКОВО Андрей Шапенко сформулировал качества современного управленца 2021 года, среди основных [5]:

1. «умение быть руководителем на любой должности», что означает самостоятельную работу и ответственность каждого члена команды;

2. «талант мотивировать людей онлайн», многие организации приняли решение оставить значительную долю сотрудников на удаленной работе, в таких условиях многократно возрастает роль нематериальной мотивации;

3. «способность быстро переучиваться», к успеху приходят только люди, способные быстро адаптироваться к быстро меняющимся условиям, пробовать новое, изучать новые образовательные программы и тренды;

4. «эмпатия к сотрудникам», которая включает в себя эмоциональный контакт руководителя и сотрудников, ушла эпоха авторитарного лидерства, человечный лидер способен создать современную команду, отвечающую на возникающие угрозы и способную адекватно реагировать на появившиеся возможности.

5. «ответственность за свои слова» означает необходимость нести ответственность, выполнение поставленных задач точно в срок;

6. «готовность меняться» – необходимость конструировать свою личность, становясь со временем человеком, который «пробуждает сердца других людей».

Анализ научных источников показывает, что существует большое количество различных определений, но вместе с тем очень мало исследований, посвященных формированию лидеров и руководителей в студенческой среде.

Если обратиться к истории российских студенческих объединений, то следует отметить, что «лидерство было неотъемлемой частью думающей молодежи». Руководители первых студенческих сообществ мотивировали студентов к занятию наукой, за лучшие работы учреждались денежные премии [2].

Студенческое лидерство выполняет функции объединения студенчества, защиты его интересов, поддерживает студенческие инициативы и организует студентов, согласовывает их интересы, формируя общие цели и ценности, отстаивает права, поддерживает связь с руководством учебно-

го заведения. Лидер в студенческой среде – это гарант справедливости, обеспечивающий права и свободы личности студентов. Кроме того, является новатором, своевременно замечает рациональные инициативы, организует общественную жизнь и стимулирует работу студенческого самоуправления. В теории студенческий лидер является идеальным человеком, однако, в реальности формирование лидерских и управленческих качеств происходит достаточно длительно, приобретается с опытом [4].

Современная действительность формирует необходимость не только насыщения рынка труда квалифицированными специалистами, но и формирование условий для развития лидерских и управленческих компетенций выпускников экономических специальностей, обеспечение которых возможно в рамках их участия в общественных объединениях.

Развитие лидерских качеств является основной задачей для студентов направления «Менеджмент», так как современный работодатель крайне заинтересован в менеджерах, обладающих навыками принятия неординарных подходов к принятию управленческих решений.

Результаты исследования и их обсуждение

Формирование лидеров и руководителей в образовательных организациях – это сложный процесс, который осуществляется как в процессе освоения образовательных программ, так и во время участия студентов в общественных организациях, к которым относятся молодежные клубы, студенческие отряды, научные студенческие общества, творческие и волонтерские объединения, студенческое самоуправление и другие.

Студенты, активно совмещающие учебу с членством в общественных объединениях, имеют большие шансы в своей будущей профессиональной деятельности стать не только руководителем, но и неформальным лидером, положительно влияющим на качество работы всего трудового коллектива.

Неосведомленным может показаться, что управлять людьми очень легко, однако, это совершенно не так. Управленческая деятельность без должного опыта и лидерских качеств покажется тяжелым трудом, даже если человек – лучший работник в своей профессии. Когда человек становится руководителем, изначально он уверен, что все

сотрудники автоматически будут следовать его указаниям. Однако, такая уверенность не всегда оправдана, нужно заслужить уважение, восхищение и лояльность своей команды, имея особую одаренность, харизму, лидерские качества, приобретенные в том числе и в студенческие годы.

Изучая феномен лидерства в студенческом коллективе, следует выделить несколько тактик влияния студенческих активистов на членов команды общественного объединения: рациональное убеждение, дружеские отношения, персональная просьба, внутренняя актуализация, взаимовыгодный обмен, выраженное давление [3]. Применяемые студенческими лидерами тактики формируют навыки и компетенции взаимодействия руководителя и подчиненных в трудовых коллективах.

Гафурова Н.В., Дынина О.Е. [1] в своей статье «Организация результативной деятельности студенческого объединения в вузе» систематизируют факторы и условия успешного функционирования деятельности молодежных общественных объединений в образовательных организациях, в числе которых свобода деятельности; взаимодействие с конкретными сотрудниками учебного заведения, курирующего те же задачи, что и объединение; наличие конкретных и понятных целей и задач; доверительная атмосфера в коллективе; поддержка инициатив студентов; конкретный перечень soft skills, которые лидеры смогут сформировать; адекватные критерии эффективности объединения; возможность каждого лидера управлять каким-либо процессом; ориентация на здоровый образ жизни; включение в план мероприятий по сплочению коллектива.

В Финансовом университете при Правительстве Российской Федерации (г. Москва) успешно функционируют студенческие организации с разными профилями. Большое количество обучающихся являются членами спортивных объединений, среди них хореографические студии «Frappé» и «Liberte», студии балета и парных танцев, клуб «FinSport», в него входят сборные по более 50 видам спорта: начиная с армрестлинга, заканчивая греко-римской борьбой. Кроме того, осуществляет свою успешную деятельность множество клубов по интересам: хор, ансамбль барабанщиков, театр «ФУНТ», театр эстрадной песни, книжный клуб. Однако ключевыми можно назвать общественные объединения студенческого

самоуправления: ПО СК «Самоуправление вне границ», Клуб молодых финансистов, GR-club, Кейс-клуб, Клуб Дебатов, Студенческий Олимпиадный клуб, Научное Студенческое общество, Волонтерский Центр и Студенческий Совет.

Студенческий Совет, в который входят Студенческие советы факультетов, Комитеты и Тренинг-Центр, осуществляет постоянное взаимодействие студентов с администрацией и деканатами Финансового университета. Студенческие советы факультетов занимаются в основном локальной работой на факультетах, в числе которой учебно-социальная (помощь студентам в университетской жизни), информационная (освещают жизнь факультета и Финансового университета в социальных сетях), внешняя коммуникация (поиск спонсоров на проекты и стажировок для студентов) и проектная (организация по запросам и потребностям студентов культурно-массовых и образовательных проектов).

У Студенческого Совета факультета имеется четкая структура: председатель, первый заместитель председателя, заместитель председателя по проектной деятельности, секретарь, руководители информационных, учебно-социальных, внешних работ и направления развития корпоративной культуры (внутреннее направление, действующее на сплочение активистов подразделения). Следует отметить, что Студенческий Совет является сильным молодежным общественным объединением с хорошей системой организации его работы, проверенной годами.

Комитеты занимаются узкопрофильной работой и также имеют свою организационную структуру. Например, в Проектном Комитете студенты могут занимать должности: председателя, секретаря, заместителя председателя по социально-культурной и спортивно-оздоровительной деятельности, заместителя председателя по техническому обеспечению, руководителей направлений внешних связей, PR и развития, и корпоративной культуры.

Студенты, участвуя в работе общественных объединений в образовательных организациях, формируют лидерские качества и управленческие навыки и в последствии допускают меньше ошибок в практической работе. Так, например, подорвать моральный дух команды очень легко, достаточно одного жесткого комментария, унижающего достоинство.

В практике некоторых организаций встречается ситуация, когда руководители выбирают своих фаворитов, которых в последствии освобождают от тяжелой работы, поручают лучшие работы тем, кто меньше всего этого заслуживает, что вызывает жуткое недовольство других работников, дестабилизирует работу всей компании, таким образом руководство неспособно адекватно судить о сильных и слабых сторонах человека.

В том случае, если руководитель заставляет работать сверхурочно, без выходных, то работа превращается в токсичную среду. Кроме того, современный менеджер не может брать на себя ответственность только за проделанную позитивную работу и обвинять сотрудников, когда что-то не работает. Выпускники образовательных организаций, которые получили опыт работы в команде общественных объединений, таких ошибок не допускают.

Неудивительно, что руководители, менеджеры и лидеры, которые хорошо выполняют свою работу, получают максимальную отдачу от своей команды. Исследования показывают, что, когда менеджеры руководствуются такими ценностями, как доверие, искренность, порядочность, сотрудники с большей вероятностью будут участвовать в своей работе и участвовать в защите интересов компании. Отношения между сотрудниками и их непосредственными руководителями являются главным условием вовлеченности сотрудников.

Встречаются организации, в которых руководитель заставляет подчиненных работать, используя страх потерять ими работу, но гораздо правильнее, если результативность организации и деятельности людей будет основываться не на страхе, а на чувстве ответственности. Ответственный человек всегда осознанно принимает любые решения, никогда не перекладывает последствия своих поступков на других. Ответственное отношение к делу – это обязательно понимание, что ты выполняешь порученное тебе дело как можно лучше, делаешь это сознательно и готов к любым последствиям. Это должна быть ответственность как руководителя, так и всех членов организации.

Если в основе эффективности организации будет лежать не власть, а ответственность, то все участники производственного процесса будут работать, потому что это их

собственный осознанный выбор. Люди будут хорошо выполнять свои функциональные обязанности, потому что они уважают свой выбор. Ответственные люди дают себе отчет, что они работают очень хорошо не потому что боятся власти, а потому что как можно лучше выполняют порученное им дело. Ответственные люди по-другому взаимодействуют друг с другом и понимают, что могут полностью доверять своему коллеге.

Ответственный руководитель не будет уповать исключительно на силовое воздействие, а начнет более ответственно подходить к организации производственного процесса, обеспечению материальной базы, будет более внимательным ко всем деталям.

Эластичное или гибкое мышление лидеров и менеджеров – один из самых важных навыков в современную эпоху. Чтобы решать проблемы, нужно быть более гибкими в том, как мы думаем о ситуациях. Независимо от того, с какой проблемой приходится столкнуться в жизни, гибкое мышление может дать более широкий взгляд на ситуацию и предложить творческие решения, которые по-прежнему соответствуют целям, даже когда возникают проблемы. В постоянно меняющемся мире гибкое мышление быстро становится одним из самых важных и ценных навыков, которыми нужно обладать. Независимо от того, какие проблемы возникают, можно справиться с ними с легкостью, если иметь гибкий и креативный ум.

Выводы

Опираясь на анализ научной литературы и практический опыт, можно обоснованно сделать вывод о том, что участие студентов в молодежных общественных объединениях в образовательных организациях является стартом на пути построения успешной карьеры выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений, а также основным условием приобретения навыков и компетенций современных лидеров и руководителей. Университетская среда и коллектив общественного объединения оказывает положительное влияние на обучающихся, что позволяет им сконцентрироваться на совершенствовании лидерских и управленческих качеств и выработать к концу обучения у выпускника свой индивидуальный стиль управления и взаимодействия с будущим трудовым коллективом.

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финуниверситета.

Библиографический список

1. Гафурова Н.В., Дынина О.Е. Организация результативной деятельности студенческого объединения в вузе // Концепт. 2021. № 6. С. 65-78.
2. Дорохина Р.В. Лидерство в студенческой корпоративной среде // Философия и общество. 2017. № 4(85). С. 70-82.
3. Манухин Е.В. Формирование лидерских качеств среди студентов высших учебных заведений // Academy. 2016. №4(7). С. 54-59.
4. Пономарев А.В., Бердников М.А. Роль студенческого самоуправления в формировании лидерских качеств студентов // Вестник ФГОУ ВПО МГАУ. 2008. № 6/2. С. 25-29.
5. Шапенко А. Шесть важных качеств лидера в 2021 году. URL: <https://www.skolkovo.ru/expert-opinions/6-vaznykh-kachestv-lidera-v-2021-godu/> (дата обращения 15.06.2022).
6. «Открыт и быстр». Какие компетенции нужны лидерам в новой нормальности. URL: <https://talenttech.ru/blog/hr-research/new-leaders/> (дата обращения 15.06.2022).