

Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2022. № 2 (34). С. 39—50.  
Economic and Social Research. 2022. No. 2 (34). P. 39—50.

УДК 378.147  
doi: 10.24151/2409-1073-2022-2-39-50

## Студенческое самоуправление как инструмент практико-ориентированной подготовки современных менеджеров

*Екатерина Викторовна Егорычева<sup>1</sup>, Анастасия Геннадьевна Тришкина<sup>2</sup>,  
Ольга Станиславовна Шишонкова<sup>3</sup>*

*<sup>1-3</sup> Национальный исследовательский университет «МИЭТ», Москва, Россия*

*<sup>1-3</sup> egor-kate@mail.ru*

**Аннотация.** Статья посвящена подготовке управленческих кадров для предприятий России. Изложены результаты анализа применяемых сегодня моделей компетенций руководителей. Предложена авторская модель компетенций, разработанная для управленцев и учитывающая особенности экономики инноваций. Проведена оценка роли студенческого самоуправления в формировании авторской модели компетенций. Рассмотрены особенности и перспективы развития студенческого самоуправления как эффективного инструмента практико-ориентированной подготовки современных менеджеров.

**Ключевые слова:** студенческое самоуправление, практико-ориентированное обучение, подготовка управленческих кадров, современный менеджмент, модель управленческих компетенций.

**Для цитирования:** Егорычева Е. В. [и др.] Студенческое самоуправление как инструмент практико-ориентированной подготовки менеджеров / Е. В. Егорычева, А. Г. Тришкина, О. С. Шишонкова // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2022. № 2 (34). С. 39—50. <https://doi.org/10.24151/2409-1073-2022-2-39-50>

## Student self-government as a tool for practice-oriented training of modern managers

*Ekaterina Viktorovna Egorycheva<sup>1</sup>, Anastasiya Gennadievna Trishkina<sup>2</sup>,  
Olga Stanislavovna Shishonkova<sup>3</sup>*

*<sup>1-3</sup> National Research University of Electronic Technology, Moscow, Russia*

*<sup>1-3</sup> egor-kate@mail.ru*

**Abstract:** The article is devoted to the training of managerial staff for Russian enterprises. The results of the analysis of managerial competence models used today are presented. The author's model of competencies developed for managers and taking into account the peculiarities of the economy of innovation is proposed. The article assesses the role of student government in the formation of the author's model of competencies. The peculiarities and prospects of development of

student self-governance as an effective tool of practice-oriented training of modern managers are considered.

**Keywords:** student self-government, practice-oriented training, management training, modern management, model of managerial competencies.

**For citation:** Egorycheva E. V., Trishkina A. G., Shishonkova O. S. Student self-government as a tool for practice-oriented training of modern managers. *Economic and Social Research*, 2022, no. 2 (34), pp. 39–50. (In Russian). <https://doi.org/10.24151/2409-1073-2022-2-39-50>

Важнейшим ориентиром современной экономики является реализация проектов, направленных на создание инновационной продукции. Эта задача требует от системы образования постоянного совершенствования инструментов и методов подготовки высококвалифицированных кадров. Особое значение в этом процессе приобретает практико-ориентированная подготовка менеджеров, способных эффективно управлять разработкой и внедрением инноваций. Эта задача становится еще более актуальной в условиях санкционного давления на Россию со стороны США и ряда западных стран, а также в ходе деглобализации отечественной экономики.

Приоритетом современных наукоемких предприятий сегодня является создание единой системы, охватывающей как научную, так и производственную деятельность. Руководство таких компаний ставит глобальную цель — не только довести разработку до серийного производства, но и сделать ее уникальной среди зарубежных аналогов. А значит, особая роль отводится научно-исследовательским и опытно-конструкторским работам (НИОКР), непрерывному обновлению производственных фондов и совершенствованию научно-исследовательской базы [1].

Научно-технический потенциал России весьма высок, но внедрение и коммерциализация разработок остается проблемной сферой [2]. Проблема нехватки квалифицированных управленческих кадров становится причиной отсутствия эффективного взаимодействия науки и производства, что не поз-

воляет отечественным компаниям успешно конкурировать с зарубежными производителями. Сегодня мы наблюдаем полную зависимость российских наукоемких предприятий от иностранных комплектующих. Эта плачевная ситуация во многом обусловлена отсутствием компетенций по внедрению наукоемких технологий у современных менеджеров.

Нехватка управленческих кадров сегодня приводит к жесткой критике системы высшего образования, которая не успевает быстро адаптироваться к динамике потребностей рынка. Каждый год появляются новые профессии в сфере менеджмента (например, product-менеджеры, CRM-маркетологи, таргетологи, копирайтеры, SMM и SEO-менеджеры), а учебные программы вузов не успевают так быстро обновляться.

Требования к менеджерам становятся все более комплексными и охватывают все больший спектр знаний, умений и навыков. Отметим, что модель компетенций современных руководителей включает не только жесткие навыки *hard skills*, к которым относятся профессиональные знания и умения. Не менее важными являются и мягкие навыки *soft skills*, а именно кросс-функциональные компетенции, обеспечивающие эффективность реализации ключевых управленческих коммуникаций.

Процесс формирования перечисленных компетенций достаточно длительный и требует развития практико-ориентированных форм обучения. Мы придерживаемся

мнения, что этот процесс должен начинаться как можно раньше, на базе программ бакалавриата, не только для студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент», но и студентов технических направлений, которые в перспективе могут возглавить подразделения, целевым назначением которых является разработка инновационной продукции.

Эффективным инструментом практико-ориентированной подготовки профессиональных менеджеров является студенческое самоуправление. Об этом свидетельствуют результаты нашего исследования: мы выявили элементы модели управленческих компетенций, формируемые путем активного вовлечения студентов в самоуправление (привлечения студентов к созданию форм самоуправления). В рамках исследования выполнен анализ применяемых моделей управленческих компетенций. На базе исследованных моделей разработана собственная компетентностная модель, учитывающая специфику экономики инноваций. Итогом исследования стало определение роли студенческого самоуправления в формировании модели управленческих компетенций. Рассмотрим результаты проведенного нами исследования по этапам.

**Этап 1. Анализ современных моделей управленческих компетенций.** Основой современной отечественной модели являются требования, сформулированные во ФГОС, по направлению «Менеджмент» для бакалавриата и магистратуры. В результате освоения образовательных программ у выпускников должен быть сформирован комплекс универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций [3; 4]. Универсальные компетенции для программы бакалавриата охватывают спектр умений и навыков *soft skills*. К ним можно отнести критическое мышление, способность к эффективным коммуникациям, умение работать в команде, способность управлять своим временем, а также создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности.

Общепрофессиональные компетенции базируются не только на знании экономической, организационной и управленческой теорий, но и на способности разрабатывать проекты управленческих решений, собирать, оценивать и анализировать информацию, в том числе с использованием информационных технологий. Такие компетенции (в дополнение к тем, которые должны быть сформированы в бакалавриате) включают умение руководить проектной и процессной деятельностью, в том числе выполнять научно-исследовательские проекты.

В отношении профессиональных компетенций вузам предоставлено право самостоятельно формулировать требования к деловым качествам на основе профессиональных стандартов.

Если оценивать компетенции, которые должны быть сформированы у выпускников бакалавриата и магистратуры по направлению «Менеджмент», то можно сделать вывод, что универсальные компетенции магистратуры практически идентичны компетенциям бакалавриата.

Добавим, что помимо ФГОС существует множество других подходов к определению состава управленческих знаний, умений и навыков. Особый интерес представляет компетентностная модель, разработанная выдающимся греко-американским ученым-теоретиком Ричардом Бояцисом [5]. В классификации компетенций Бояциса выделены пять кластеров компетенции менеджеров: 1) управление целями и действиями; 2) лидерство; 3) управление человеческими ресурсами; 4) руководство подчиненными; 5) «фокус на других». По мнению ученого, эффективная работа менеджера или руководителя всегда должна начинаться с постановки целей и разработки конкретных вариантов их достижения. Компания, не ставящая перед собой краткосрочных или долгосрочных целей, подобна флюгеру, приводимому в движение ветром. Такая компания не знает, в каком направлении ей следует двигаться,

какие рынки осваивать, какие продукты производить.

Однако важно не только уметь ставить цели, но и контролировать их выполнение. Перед управленцем стоят сложные задачи: проанализировать рынок и имеющиеся в распоряжении ресурсы, оценить риски, рассмотреть все аспекты организации процесса принятия управленческого решения, а в сложных ситуациях — прибегнуть к использованию инструментов кризис-менеджмента. Для этого менеджеру необходимо уметь убеждать своих подчиненных в правильности принимаемых решений, проявлять креативность и инициативность, сохраняя ориентацию на результат и эффективность деятельности.

Успешный руководитель должен быть таким лидером, который умеет фокусироваться на интересах и потребностях сотрудников. Это довольно сложный процесс, он подразумевает не авторитарное руководство, не навязывание своей точки зрения, а воздействие путем убеждения и мотивирования. Такой руководитель всегда ставит своей целью сплочение группы и стремится создать в коллективе атмосферу гармонии и взаимного уважения, повышающую работоспособность. Он не самоутверждается за счет подчиненных, а предоставляет каждому сотруднику возможность проявить себя и подняться на качественно новый уровень. Порой руководителю команды необходимо проявлять жесткость, твердость и независимость в принятии решений и при этом сохранять в коллективе атмосферу творчества и инновационной восприимчивости. Ему следует прислушиваться к мнению каждого из подчиненных, но последнее слово всегда должно оставаться за ним. В условиях экономики инновационной, как отмечает Р. Бояцис, главным активом организации являются человеческие ресурсы. Именно от трудового потенциала зависит генерация новых идей и формирование интеллектуального капитала организации.

Интерес также представляет компетентностная модель, разработанная консалтин-

говой компанией «ЭКОПСИ Консалтинг» совместно с работодателями ведущих отечественных наукоемких компаний. Модель включает семь основных кластеров профессиональных управленческих компетенций: 1) планирование и принятие решений; 2) ориентация на развитие; 3) влияние на людей; 4) работа с информацией; 5) корпоративность; 6) партнерская коммуникация; 7) ориентация на бизнес-результат [6]. Компетенции структурированы по осям «настоящее — будущее» и «аналитика — коммуникация». Каждой компетенции авторы поставили в соответствие набор конкретных управленческих умений и навыков.

Известно, что даже самое незначительное на первый взгляд управленческое решение способно значительно повлиять на долгосрочные перспективы компании, поэтому авторы модели выделяют такие важные компетенции, как ориентация на бизнес-результат (настоящее, краткосрочная перспектива) и ориентация на развитие (будущее, долгосрочная перспектива).

Рассмотрим ось «аналитика — коммуникация». Роль аналитики в бизнес-процессах сложно преувеличить, ее цели глобальны: изучить организационно-производственную структуру предприятия и рыночную среду; грамотно организовать процесс производства, соответствующий рыночным запросам; произвести правильное планирование развития компании, а также создать систему непрерывного мониторинга и анализа рыночной конъюнктуры.

Налаживание внутренних и внешних коммуникаций также является важным элементом менеджмента. По долгу службы руководитель напрямую задействован в процессе принятия управленческих решений, ему необходимо взаимодействовать с сотрудниками и бизнес-партнерами, уметь убеждать их в своей правоте или оказывать скрытое влияние. В рамках рассматриваемой модели выделяются два кластера компетенций: влияние на людей и партнерская коммуникация.

Модель управленческих компетенций

Кластер компетенций	Перечень компетенций
А. Управленческие компетенции	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение управлять человеческими ресурсами</li> <li>• Навыки кризис-менеджмента</li> <li>• Способность принимать управленческие решения</li> <li>• Навыки формирования эффективной команды</li> </ul>
Б. Универсальные компетенции	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Критическое мышление</li> <li>• Эмоциональный интеллект</li> <li>• Лидерство</li> <li>• Умение выстраивать эффективные коммуникации</li> <li>• Ответственность</li> <li>• Инициативность</li> <li>• Нацеленность на развитие</li> <li>• Системное мышление</li> <li>• Навыки самоменеджмента</li> </ul>
В. Профессиональные компетенции	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Способность видеть стратегические перспективы</li> <li>• Навыки управления инновациями и инвестициями</li> <li>• Умение управлять интеллектуальной собственностью</li> </ul>

По завершении первого этапа исследования отметим, что все компетенции объединены важнейшим понятием «корпоративность». Этот термин называет способность руководителя быть частью организации — разделять взгляды сотрудников на настоящее, строить совместное будущее, быть заинтересованным в дальнейшем успешном развитии организации.

На основе анализа рассмотренных компетентностных моделей мы разработали новую модель с учетом специфики наукоемких предприятий, ориентированных на создание и внедрение инноваций. Рассмотрим нашу модель более подробно.

**Этап 2. Разработка модели управленческих компетенций с учетом специфики экономики инноваций.** Предлагаемая модель представляет собой комплекс знаний, умений и навыков, которыми должен обладать эффективный менеджер современного наукоемкого предприятия (см. табл. 1).

Как показано в таблице 1, модель включает три кластера компетенций: управленче-

ские; универсальные; профессиональные. Рассмотрим их более подробно.

**А. Кластер управленческих компетенций.** Этот кластер составляют управленческие компетенции, которые не зависят от уровня управления и функциональной специфики подразделения, возглавляемого менеджером. Определим состав компетенций, входящих в этот кластер.

*1. Умение управлять человеческими ресурсами.* Руководитель должен рассматривать каждого сотрудника как фактор достижения генеральных целей предприятия. Данная компетенция включает навыки:

- постановки целей и задач;
- организации рабочего процесса;
- делегирования полномочий и ответственности;
- управленческого контроля;
- разработки системы мотивации сотрудников;
- определения траекторий развития персонала;
- реализации социально ориентированной политики.



2. *Навыки кризис-менеджмента.* Рано или поздно каждая организация сталкивается с трудностями: уменьшение спроса, прибыли, возникновение кризисных явлений или непредсказуемых обстоятельств. В рамках данной компетенции руководитель обязан произвести диагностику проблемы, выявить причины ее возникновения и найти пути ее устранения. Для кризис-менеджера важным качеством является креативность, так как порой самые нестандартные и, на первый взгляд, абсурдные решения являются правильными.

3. *Способность принимать управленческие решения.* Основным продуктом деятельности менеджера являются грамотные и обоснованные управленческие решения. Эта компетенция предполагает способность руководителя не только генерировать альтернативные варианты решений, но и осуществлять выбор оптимального решения, исходя из заданных критериев оптимизации.

4. *Навыки формирования эффективных команд.* Комплиментарные команды — это источник синергетического эффекта, который лежит в основе командной эффективности. Современные менеджеры должны знать командные роли, а также владеть инструментами и методами эффективного объединения отдельных сотрудников в команды.

#### **Б. Кластер универсальных компетенций.**

В этот кластер собраны компетенции, которыми могут обладать не только управленцы, но и специалисты, не имеющие работников в своем подчинении (объединим эти две группы под названием «сотрудники»).

Универсальные компетенции напрямую не связаны с управленческой деятельностью и конкретной предметной областью, а являются кросс-функциональными. К таким компетенциям относится *критическое мышление*, которое позволяет сотруднику интерпретировать события, взвесить обстоятельства и сделать выводы. Также здесь важен *эмоциональный интеллект*, т. е. способность распознавать собственные эмоции, а также эмоции окружающих людей и управлять ими.

1. *Лидерство* — это способность оказывать влияние на коллег, партнеров, клиентов и других лиц, от которых зависит деятельность предприятия. Влияние — это поведение менеджера, вносящее изменения в поведение других людей. Особенно важным является *умение выстраивать эффективные коммуникации*. Для этого лидер должен знать основные принципы и методы эффективных коммуникаций, владеть навыками проведения деловых совещаний, знать особенности и преимущества устной, письменной и невербальной коммуникации.

2. *Ответственность и инициативность* — это два вектора, один из которых направлен на настоящее, а другой — на будущее. Первый отвечает за точность и четкость выполнения намеченных планов в настоящем, а второй создает стимулы для генерации планов в будущем.

3. *Нацеленность на развитие* — это стремление сотрудника не останавливаться на достигнутом, а искать новые пути повышения эффективности деятельности.

4. *Системное мышление* — это способность собрать из отдельных элементов, «пазлов», целостную «картинку», выявить связи между отдельными подсистемами, понять закономерности и составить цельное представление об исследуемом явлении.

Отметим, что особое значение имеет способность сотрудника управлять собой и своим временем. *Самоменеджмент* включает навыки управления своим голосом, речью, мимикой и телодвижениями, внешним видом и, конечно, своим временем (тайм-менеджмент).

**В. Кластер профессиональных компетенций.** Этот кластер отражает специфику наукоемкого производства, функционирующего в условиях экономики инноваций. Высокотехнологичное предпринимательство постоянно требует научных разработок и внедрения наукоемких технологий. Менеджер, руководящий таким предприятием, по сути является первопроходцем, потому что сфера внедрения

инноваций зачастую очень сложна и непредсказуема. В первую очередь это обусловлено отсутствием четко выработанного производственного механизма, так как продукт производится впервые, а значит, могут потребоваться значительные финансовые вложения не только в исследовательские работы, но и в обновление производственных фондов. Кроме того, существуют риски, связанные с выходом на рынок. Производитель не может с уверенностью сказать, будет ли его продукт успешно принят потребителем. Внедрение инноваций иногда встречает и сопротивление изнутри — со стороны персонала компании.

Рассмотрим основные элементы кластера профессиональных компетенций.

*1. Умение видеть стратегические перспективы.* Быстрая смена технологий, обусловленная непрерывным технологическим прогрессом, обострила необходимость в проведении стратегического планирования и анализа, направленного на обеспечение эффективности компании в долгосрочной перспективе. Успешный руководитель должен принимать решения, опираясь не только на текущие обстоятельства, но и на долгосрочную перспективу: должен предвидеть изменения в поведении покупателей и конкурентов, появление новых рыночных сегментов, потенциально более прибыльных, возникновение кризисных явлений, по причинам, напрямую не связанным с деятельностью компании, и др. На основе имеющейся информации, а также благодаря профессиональному чутью и интуиции руководитель должен видеть стратегические перспективы развития предприятия и ориентировать его деятельность именно в этих направлениях.

*2. Навыки управления инновациями и инвестициями.* Для реализации успешных инновационных проектов менеджерам необходимо знать особенности и последовательность этапов цикла создания и освоения новой техники (цикла СОИТ), методики оценивания инвестиционных показателей,

а также процедуры поиска источников финансирования. Квалифицированный специалист умеет интерпретировать результаты финансово-экономического анализа, видит проблемные сферы и направления повышения эффективности хозяйственной деятельности предприятия.

*3. Умение управлять интеллектуальной собственностью.* Создание наукоемкой продукции базируется на результатах интеллектуальной деятельности (РИД). Уникальные разработки: изобретения, полезные модели, промышленные образцы, топология интегральных микросхем, ноу-хау, базы данных, программные решения, — все это ключевые бизнес-активы современных наукоемких предприятий. К ним также относятся объекты авторского права, средства индивидуализации юридических лиц — товарные знаки, фирменные наименования, коммерческие обозначения, наименования мест происхождения товаров и географические указания. Перечисленные активы принято называть «интеллектуальной собственностью» (ИС). Руководитель наукоемкого предприятия должен не только хорошо ориентироваться в многообразии объектов ИС, но и выполнять основные функции управления интеллектуальной собственностью. К ним, в частности, относятся [2]:

- определение основных направлений проведения НИОКР и создания ИС;
- организация инвентаризации ИС;
- обеспечение правовой охраны ИС;
- выбор формы коммерческого оборота и обеспечение коммерциализации ИС;
- мониторинг соблюдения исключительных прав и пресечение их нарушения [2].

Предлагаемая модель может дополняться и расширяться на основе профессиональных стандартов и отраслевой специфики.

Рассмотрим, каким образом студенческое самоуправление способствует формированию управленческих компетенций, входящих в разработанную модель.

**Этап 3. Определение роли студенческого самоуправления в формировании управленческих компетенций.** С каждым годом студенческая молодежь России становится все более активной: развиваются студенческие движения, появляются новые студенческие объединения, повышается значимость студенческого самоуправления. Являясь важнейшей подсистемой воспитательного процесса, студенческое самоуправление превращается в эффективную площадку для личностного развития и самоопределения студентов [7; 8].

Участие в СтС предоставляет студентам возможность самореализации, удовлетворения социальных потребностей, отстаивания своих прав и интересов, реализации новых проектов и идей. Среди основных направлений деятельности Студенческого совета Национального исследовательского университета «МИЭТ» можно выделить следующие:

- организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий,
- взаимодействие с представителями коммерческих предприятий и инновационных образовательных площадок,
- проведение образовательных мероприятий, способствующих развитию профессиональных компетенций,
- социальная помощь студентам, защита их прав и интересов,
- помощь в социальной адаптации первокурсникам [9].

Важно подчеркнуть, что реализация перечисленных направлений является отличным инструментом практико-ориентированной подготовки будущих управленцев. Проведенное исследование позволило оценить вклад студенческого самоуправления в формирование разработанной модели управленческих компетенций. В таблице 2 символ «+» указывает на то, что компетенция формируется посредством участия студентов в СтС. Чем больше символов «+» напротив конкретной компетенции, тем сильнее влияние СтС на формирование данной

компетенции. Символ «+» указывает на компетенцию, формирования которой не происходит, но закладывается ее база.

Участие в СтС способствует активному формированию всех управленческих и универсальных компетенций, а также закладывает основу для формирования профессиональных умений и навыков.

**А. Управленческие компетенции в Студенческом совете.** Деятельность СтС фактически моделирует работу реальных управленцев и позволяет студентам на практике отработать навыки управления человеческими ресурсами, навыки целеполагания, делегирования полномочий, принятия решений и формирования эффективных команд, и особенно навыки кризис-менеджмента. Будучи руководителями подразделений Совета, студенты впервые соприкасаются со сложными управленческими ситуациями, получают практический опыт при выходе из тяжелых ситуаций, учатся принимать правильные, иногда абсолютно неординарные решения. Важно отметить, что навыки принятия решений в условиях неопределенности и стресса лучше начинать формировать в молодом возрасте в рамках студенческого самоуправления, когда риски от последствий принятого решения не так велики. Молодые люди способны подходить к решению проблемы с абсолютно непредсказуемой стороны, демонстрируя гибкость и креативность, что чрезвычайно важно для будущей деятельности в наукоемкой сфере.

**Б. Универсальные компетенции в Студенческом совете.** Сложно переоценить вклад СтС в формирование универсальных управленческих компетенций. Студенческое самоуправление наиболее активно в формировании делового общения, в умении выстраивать эффективные коммуникации. Студенты постоянно работают в команде, приобретают опыт публичных выступлений и ведения общих собраний, эффективных совещаний. Это способствует развитию навыков активного слушания, умения достигать взаимопонимания



Таблица 2

## Оценка формирования компетенций при студенческом самоуправлении

Кластер компетенций	Перечень компетенций	Оценка степени формирования компетенций
А. Управленческие компетенции	Умение управлять человеческими ресурсами	++
	Навыки кризис-менеджмента	+++
	Способность принимать управленческие решения	++
	Навыки формирования эффективных команд	+++
Б. Универсальные компетенции	Критическое мышление	+
	Эмоциональный интеллект	++
	Лидерство	+++
	Умение выстраивать эффективные коммуникации	+++
	Ответственность	++
	Инициативность	++
	Нацеленность на развитие	++
	Системное мышление	+
Навыки самоменеджмента	+++	
В. Профессиональные компетенции	Способность видеть стратегические перспективы	+ -
	Навыки управления инновациями и инвестициями	+ -
	Умение управлять интеллектуальной собственностью	+ -

с разными людьми, развитию ораторского мастерства. В процессе выполнения поставленных задач студенты учатся взаимодействовать с администрацией вуза, спонсорами, единомышленниками, также получают знания делопроизводства. Такая коммуникация развивает и эмоциональный интеллект, способность идентифицировать эмоции и находить способы их экологичного выражения.

К навыкам, присущим руководителям подразделений Студенческого совета вуза,

отнесем также лидерство. На практике осваивая различные формы влияния на коллектив, студенты осознают достоинства и недостатки существующих форм власти и стилей управления. Начиная с авторитарного стиля, они зачастую переходят к демократическому или даже либеральному стилю; экспериментируют с формами власти, приходя к сочетанию экспертной и мотивационной форм.

Выступая в роли руководителей, студенты активно осваивают инструменты и методы

самоменеджмента: учатся планировать свой день, грамотно формулировать цели, составлять приоритеты в выполнении задач, бороться с хронофагами, обеспечивать баланс рабочего и личного времени. При этом развивается критическое и системное мышление; совершенствуются аналитические способности — умение отделять главное от второстепенного, навыки дедукции и индукции.

Участие в студенческом самоуправлении — это, прежде всего, проявление инициативы — серьезный импульс к самостоятельности, а также развитие силы воли, проактивности и креативности, — поскольку студент постоянно находится в группе таких же активных и инициативных единомышленников.

Деятельность в СтС формирует такую важную управленческую компетенцию, как ответственность. Независимо от позиции, какую студент занимает в СтС, он несет ответственность за выполнение поставленных перед ним задач. Степень этой ответственности, конечно, значительно меньше, чем в реальной коммерческой компании. Однако несоблюдение дедлайнов, пренебрежительное отношение к работе влечет за собой срыв сроков выполнения проектов СтС, конфликты и демотивацию участников команды. Такой негативный опыт становится для студентов хорошим уроком.

Как отмечалось ранее, нацеленность на развитие является наиболее востребованной компетенцией руководителя наукоемкого предприятия, поскольку его деятельность сопряжена с постоянными инновациями. Студенческий совет позволяет будущим управленцам реализовывать все свои идеи, даже самые неординарные. Здесь креативность всегда поощряется, постоянно используется мозговой штурм и иные методы экспертного оценивания, помогающие генерировать новые идеи. Отсутствие наработанных годами шаблонов

расширяет возможности управленческих решений.

**В. Профессиональные компетенции в Студенческом совете.** Студенческое самоуправление закладывает базу для формирования профессиональных компетенций. В процессе разработки проектов СтС студенты учатся анализировать факторы внутренней и внешней среды, выявлять тенденции и видеть стратегические перспективы. Кроме того, сама проектная деятельность СтС — это прообраз реальных инновационных проектов, где всегда есть риск, неопределенность, ограниченность по срокам и ресурсам. Поэтому, в определенной степени, реализация проектов СтС — это формирование навыков управления инновациями (новыми проектами) и инвестициями (ресурсами — человеческими и финансовыми).

Важно отметить, что в СтС студенты получают знание о ключевом бизнес-активе современных предприятий — интеллектуальной собственности. В процессе генерирования идей активно создаются объекты авторского права — материалы для тренингов Школы актива, сценарии проведения мероприятий, статьи и фотоматериалы. Студенты начинают интересоваться режимом правовой охраны и использования результатов интеллектуальной деятельности, получают сведения о роли интеллектуальной собственности в современном мире.

Резюмируя этапы исследования, мы пришли к выводу, что студенческое самоуправление отвечает требованиям времени по эффективной подготовке управленцев. Деятельность СтС направлена на формирование широкого спектра управленческих умений и навыков, что способствует повышению практико-ориентированного уровня современного высшего образования.

**Список источников**

1. **Веселовский М. Я., Абрашкина Е. М.** Проблемы и потенциал развития промышленных предприятий наукоемких отраслей // Мир (модернизация, инновации, развитие). 2016. № 2(26). С. 152—159.
2. **Лукичева Л. И.** Менеджмент интеллектуального капитала: теория и практика: учебник для магистров / Л. И. Лукичева, Ю. А. Еленева, Е. В. Егорычева. М.: Омега-Л, 2014. 323 с.
3. **Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования — бакалавриат по направлению 38.03.02 «Менеджмент» [Электронный ресурс]:** утв. приказом Министерства науки и высш. образования РФ от 12 августа 2020 г. URL: [https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380302B\\_3\\_31082020.pdf](https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380302B_3_31082020.pdf) (дата обращения 15.03.2022).
4. **Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования — магистратура по направлению 38.04.02 «Менеджмент» [Электронный ресурс]:** утв. приказом Министерства науки и высш. образования РФ от 12 августа 2020 г. URL.: [https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Mag/380402\\_M\\_3\\_22082020.pdf](https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Mag/380402_M_3_22082020.pdf) (дата обращения 15.03.2022).
5. **Кудрявцева Е. И.** Компетенции и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций: монография. СПб.: ИПЦ СЗИУ РАНХиГС, 2012. 340 с.
6. **Умнов С. В.** Применение модели компетенций для ряда кадровых позиций в крупной фармацевтической компании // Политика и управление в здравоохранении. 2011. С. 54—60.
7. **Залесский М. Л. [и др.]** Роль студенческого самоуправления в формировании профессиональных компетенций выпускника университета предпринимательского типа / М. Л. Залесский, Д. В. Макарова, А. М. Залеская // Образование: вызовы нового времени. 2015. С. 163—169.
8. **Сарментова О. В.** Роль студенческого самоуправления в формировании общекультурных и профессиональных компетенций студентов // Вестник НГТУ им. Р. Е. Алексеева. 2015. С. 1—4.
9. **Студенческий совет МИЭТа [Электронный ресурс] // МИЭТ: [сайт].** URL.: <https://www.miet.ru/page/105283> (дата обращения 20.03.2022).

**References**

1. **Veselovskij M. Ja., Abrashkina E. M.** Problemy i potencial razvitija promyshlennyh predpriyatij naukoemkih otraslej // Mir (modernizacija, innovacii, razvitie). 2016. № 2(26). S. 152—159.
2. **Lukicheva L. I.** Menedzhment intellektual'nogo kapitala: teorija i praktika: uchebnik dlja magistrrov / L. I. Lukicheva, Ju. A. Eleneva, E. V. Egorycheva. M.: Omega-L, 2014. 323 s.
3. **Federal'nyj gosudarstvennyj obrazovatel'nyj standart vysshego obrazovanija — bakalavriat po napravleniju 38.03.02 «Menedzhment» [Jelektronnyj resurs]:** utv. prikazom Ministerstva nauki i vyssh. obrazovanija RF ot 12 avgusta 2020 g. URL: [https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380302B\\_3\\_31082020.pdf](https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380302B_3_31082020.pdf) (data obrashhenija 15.03.2022).
4. **Federal'nyj gosudarstvennyj obrazovatel'nyj standart vysshego obrazovanija — magistratura po napravleniju 38.04.02 «Menedzhment» [Jelektronnyj resurs]:** utv. prikazom Ministerstva nauki i vyssh. obrazovanija RF ot 12 avgusta 2020 g. URL.: [https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Mag/380402\\_M\\_3\\_22082020.pdf](https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Mag/380402_M_3_22082020.pdf) (data obrashhenija 15.03.2022).
5. **Kudrjavceva E. I.** Kompetencii i menedzhment: kompetencii v menedzhmente, kompetencii menedzherov, menedzhment kompetencij: monografija. SPb.: IPC SZIU RANHiGS, 2012. 340 s.
6. **Umnov S. V.** Primenenie modeli kompetencij dlja rjada kadrovych pozicij v krupnoj farmacevticheskoj kompanii // Politika i upravlenie v zdavoohraneanii. 2011. S. 54—60.
7. **Zalesskij M. L. [i dr.]** Rol' studencheskogo samoupravlenija v formirovanii professional'nyh kompetencij vypusknika universiteta predprinimatel'skogo tipa / M. L. Zalesskij, D. V. Makarova, A. M. Zalesskaja // Obrazovanie: vyzovy novogo vremeni. 2015. S. 163—169.
8. **Sarmentova O. V.** Rol' studencheskogo samoupravlenija v formirovanii obshhekul'turnyh i professional'nyh kompetencij studentov // Vestnik NGTU im. R.E. Alekseeva. 2015. S. 1—4.
9. **Studencheskij sovet MIJeTa [Jelektronnyj resurs] // MIJeT: [sajt].** URL.: <https://www.miet.ru/page/105283> (data obrashhenija 20.03.2022).

**Информация об авторах**

*Егорычева Е. В.* — канд. экон. наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и финансов, Национальный исследовательский университет «МИЭТ»;

*Тришкина А. Г.* — студент, Национальный исследовательский университет «МИЭТ»;

*Шишонкова О. С.* — студент, Национальный исследовательский университет «МИЭТ».

**Information about the authors**

*E. V. Egorycheva* — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, National Research University of Electronic Technology, (Russia, 124498, Moscow, Zelenograd, Shokin square, 1);

*A. G. Trishkina* — student, National Research University of Electronic Technology (Russia, 124498, Moscow, Zelenograd, Shokin square, 1);

*O. S. Shishonkova* — student, National Research University of Electronic Technology (Russia, 124498, Moscow, Zelenograd, Shokin square, 1).

Статья поступила в редакцию 28.03.2022.

The article was submitted 28.03.2022.