

И.Л. Васюков, старший преподаватель кафедры менеджмента Череповецкого государственного университета

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ БУДУЩИХ ЛИДЕРОВ В УСЛОВИЯХ ВУЗА

Ресурсный подход и его основные положения

Работа, связанная с развитием лидеров, – это всегда важная и актуальная задача, стоящая перед администрацией и педагогическим коллективом любого вуза. По нашему глубокому убеждению, в качестве методологической основы проектирования вузовской системы подготовки будущих лидеров может служить так называемый ресурсный подход. Это один из наиболее перспективных методологических инструментов, развиваемый в экономике, управлении, педагогике и психологии примерно в течение последних 10–15 лет.

Ресурсный подход в экономике и управлении

С начала 1990-х годов в мировой теории и практике стратегического управления доминирует так называемый ресурсный подход. Сегодня его содержание и рецепты стоят на повестке дня лучших российских фирм.

Содержание ресурсной концепции в экономике и управлении

Ее аксиомами являются два эмпирических обобщения: 1) имеются системные различия между фирмами в степени контроля ресурсов, необходимых для реализации стратегий; 2) эти различия относительно стабильны. Каркас ресурсной концепции обретает завершенность, когда эти обобщения комбинируются с двумя допущениями, заимствованными у экономической теории. Речь идет о следующих предпосылках: во-первых, различия между ресурсными багажами фирм порождают различия в их хозяйственных результатах и, во-вторых, фирмы стремятся повысить (если не максимизировать) эти результаты.

Главный тезис *ресурсной концепции состоит в том, что устойчивый успех фирмы зависит от наличия у нее уникальных ресурсов и организационных способностей (компетенций), которые, являясь причиной недоступных соперникам экономических рент, определяют конкурентные преимущества данной фирмы.*

Пионерной для этой философии бизнеса была статья, опубликованная в 1984 г. профессором Высшей школы бизнеса

Мичиганского университета Б. Вернерфельтом «Ресурсная трактовка фирмы». Однако взрыв интереса научных и деловых кругов к ресурсному подходу произошел после публикации в 1990 г. статьи К.К. Прахалада и Г. Хамела «Ключевая компетенция корпорации», в которой в доступном стиле и убедительно, на примерах компаний-лидеров были объяснены достоинства концепции фирмы как портфеля компетенций, а не как портфеля бизнес-единиц.

Ученые сделали вывод, что действительные источники конкурентного преимущества заключаются не столько в удачных инвестициях в привлекательные бизнесы, сколько в умениях менеджмента консолидировать рассредоточенные по компании технологии и производственные навыки в компетенции (например, управление качеством, миниатюризация, системная интеграция), наделяющие отдельные бизнесы потенциалом быстрой адаптации к изменяющимся рыночным условиям. Если раньше (в рамках, например, школ планирования И. Ансоффа и позиционирования М. Портера) суть стратегий виделась в оптимальной адаптации фирмы к ее специфической внешней среде, и концепция стратегий была, таким образом, реактивной, то в ресурсном подходе она стала *проактивной: теперь от фирмы требуются опережающее создание, удержание и развитие специфических для нее ресурсов и компетенций*. Иными словами, ресурсный подход подчеркивает, что ключом к устойчиво высоким прибылям является не повторение модели поведения других фирм (которые надо, конечно, изучать), а всемерное развитие уникальности компании как основы предложения ею потребителям неповторимых товаров и услуг.

Основные понятия ресурсной концепции

Разумеется, ряд стержневых понятий рассматриваемой концепции и сама идея организационных факторов конкурентных преимуществ не является открытием 1980–1990-х гг. Понятия «ресурсы» и «ренды» были введены в научный оборот на заре экономической теории. Классическая ресурсная триада прошлого «труд, земля и капитал» сегодня трансформировалась в сложный симбиоз материальных и нематериальных ресурсов фирмы.

Под рентой еще с трудов начала XIX в. Д. Рикардо экономисты понимают доходы от обладания ценными редкими ресурсами. К ресурсам, генерирующим рикардианские ренты, относятся собственность на ценные участки земли, преимущества местоположения, патенты и авторские права. В свою очередь так называемые шумпетерианские ренты есть следствие предпринимательского риска (своего рода премия инноватору) в неопределенной и сложной среде, особенно в технологически интенсивных отраслях. Именно эти два типа рент акцентируются в рамках ресурсной концепции, подчеркивающей их отличие от монопольных рент, достигаемых благодаря ограничению конкуренции в отрасли и предпочитаемых концепцией рыночного позиционирования Портера.

Что в современных условиях бизнеса является залогом относительно устойчивых конкурентных преимуществ? Ответ очевиден — способности компании к непрерывному новаторству. Такие способности должны быть уникальны, иначе говоря, определенные факторы должны препятствовать их копированию или приобретению на рынке конкурентами. К таким «механизмам изоляции» относятся отраслевые технические стандарты (выдающийся пример: Microsoft), уникальные комплементарные активы, «неявное» знание (технологические и управленческие ноу-хау), высокие издержки переключения на новых поставщиков и др. Однако абсолютно недоступны на рынке именно специфические относительно фирмы защитные механизмы организационного происхождения: например, *историческая траектория развития фирмы и неопределенность причинно-следственных связей*, не позволяющая соперникам точно определить, каким образом обладание конкретным набором ресурсов приводит к успеху в конкуренции.

Подчеркнем, что организационные способности, встроенные в рутину, процессы и культуру компании и потому непереключаемые на рынке, более весомы для успеха в конкуренции, чем обладание любыми ценными ресурсами — материальными (недвижимость, производственные сооружения, сырье и др.) и нематериальными (репутация, бренды,

патенты и др.). Успешная фирма использует те же факторы производства, что и ее соперники, но благодаря организационным способностям преобразовывает эти факторы в продукты и услуги, отличающиеся более высоким качеством.

Ресурсный подход в педагогической науке

Уже к середине 30-х гг. в ряде гуманитарных теорий в психологии и педагогике (Л.С. Выготский и др.) было высказано предположение о том, что наряду с фундаментальным процессом воспроизводства человеческой жизни существует особая область феноменов, которая не поддается объяснению и пониманию с точки зрения логики «ставших» объектов и может быть названа областью человеческого развития.

Во многом это был проектный ход; он выразил скорее требования и ценностные установки тех мыслителей, которые уже в начале XX в. анализировали процессы динамики различных человеческих систем, в том числе становления и распада крупных идеологических образований — тоталитарных государств. Вывод, который был сделан отечественными обществоведами, состоит в том, что в течение большого исторического отрезка времени — практически на протяжении всего XX в. — Россия существовала *без общества*; она была государством, в котором отсутствовала сама реальность общественной жизни как *пространства возможного появления культурных, образовательных, гражданских, профессиональных, возрастных инициатив*, выбора механизмов личностной и групповой идентификации и т.д. Поэтому создание таких практик, которые напрямую связаны с обеспечением и поддержкой сферы социума, рассматривается сегодня как важный шаг в направлении восстановления человеческого потенциала и разворачивания *продуктивных* форм общественной жизни.

Вместе с тем сама возможность создания подобных практик требует от ее субъектов не только и даже не столько организационных усилий (как это очень часто трактуется в различных программах и проектах), сколько в первую очередь освоения соответствующих техник и практик мышления в области возможного социального действия. Если опираться

на такие контексты деятельностного самоопределения, как функционирование и развитие, то можно говорить о двух принципиально разных способах концептуального оформления указанных практик. Одна из них связана с различением логик *целевого и ресурсного подходов*. Представляется, что в этих подходах по-разному ставится вопрос о *соотношении* идеального и реального как *основании* человеческого действия.

Любое действие в рамках целевого подхода анализируется как *исполнительское*, то есть в ориентации на достижение некоторой цели, реализацию заданного образа и проверяется на соответствие им. В качестве критерия результативности исполнительского действия выдвигается максимальное приближение к требованиям, представленным в виде определенного образа или сформулированной цели. В этом смысле все то в действии, что не укладывается в стратегию достижения цели, соответствия заданному образу, норме, трактуется как несущественное, мешающее, подлежащее нивелированию различными средствами. Действие в рамках ресурсного подхода всегда берется как *инициативное* и анализируется таким образом, как если бы оно являлось ресурсом, открывающим зону ближайшего и возможного изменения системы.

Сказанное означает, что «ресурс» не существует натурально, как вещь: в качестве ресурса развития действие впервые возникает в особой логике мышления и деятельности. Быть ресурсом — это значит быть взвешенным, измеренным в различных системах координат, быть соотношенным с различными горизонтами актуального и потенциального преобразования. Идея ресурса удерживает в себе момент несоответствия ожиданиям, идеальному образу, требованиям, которые предъявляет инициативное действие к самому себе и которые могут предъявляться к нему со стороны. Она предполагает выделение базового *конфликта* (при этом удерживая его как ценностно-важное) между принципиальной необходимостью быть представленным, выраженным, зафиксированным в знаке (например, в виде цели), и реальной невозможностью быть полностью и адекватно схваченным в нем. В этом смысле инициативное

действие никогда не является только тем, чем оно *должно быть*; оно всегда избыточно по отношению к самому себе, не равно самому себе, оно никогда не соответствует нормам, ожиданиям (представлениям) со стороны других, и именно в этом смысле может выступать ресурсом по отношению к ним (то есть формировать ожидания, представления, требования, цели, нормы и т.д.).

Иначе говоря, ресурсный подход в педагогике акцентирует свое внимание на множественности стратегий развития и оценок результатов развития субъекта, на неоднозначности педагогических усилий, на субъектности и самооценности развития воспитуемого. Он выступает против предопределенности, против заранее созданных норм, стандартов, критериев оценки полученного результата.

Ресурсный подход в психологической науке

Несмотря на то, что психологическая наука в явном виде имеет дело с психическими ресурсами человека, говорить о том, что ресурсный подход в чистом, отрефлексированном научным сознанием виде встречается в этой науке, сказать нельзя. Скорее, с большой долей уверенности мы можем сказать о том, что ресурсный подход именно в скрытом, неявном для сознания психологов виде встречался и встречается в любых существовавших и существующих «ветвях» и «веточках» психологии, будь это психодинамическое, аналитическое, гуманистическое, когнитивное, поведенческое, деятельностное или диспозиционное направление. Разница, может быть, заключатся только в том, что некоторые направления (например, психодинамическое, аналитическое, отчасти когнитивное), рассуждают о восполнении человеком необходимых ему ресурсов для восстановления баланса его взаимоотношений с внешней средой. Например, о совладении, приобретении психического здоровья, психоанализе, когда усилия психоаналитика направлены на то, чтобы включить в сознательную психическую жизнь человека те аспекты его жизни, которые по тем или иным обстоятельствам ранее были ему недоступны. Другие же направления психологии (например, гуманистическое, деятельностное) говорят об имманентно

присущей человеку потребности в непрерывном развитии, а значит, и в ресурсах, необходимых человеку для самореализации своего «Я», для активной, продуктивной жизни в человеческом обществе, профессиональной и личной жизни. То бишь, речь идет о ресурсах не реактивных, а проактивных, не о приспособлении и даже не адаптации, а активном и разумном самоутверждении себя в мире.

Говорить о ресурсной методологии, отчасти заимствуемой психологической наукой из экономики и управления, имеет смысл тогда, когда мы обращаем внимание на проблемы подготовки конкурентоспособной личности в современном, быстро изменяющемся мире, который начинает предъявлять к психическим ресурсам человека совершенно особые, невиданные ранее требования, которые уже не укладываются в рамки тех, которые предъявляло к этим ресурсам традиционное общество.

Конкурентоспособность мы понимаем как способность личности быть востребованной в современной рыночной экономике среди прочих равных за счет обладания более развитыми и более уникальными компетентностями, проявляющимися в его профессиональном, социальном и личном поведении.

С другой стороны, о ресурсной методологии мы можем говорить, когда смотрим на личность человека сквозь максимы, предъявляемые ему психологией гуманистического подхода, которая прямо говорит, что важнейшая обязательная сторона жизни человека — его развитие на всем протяжении жизненного пути, достижение максимально возможного результата, реализация, самораскрытие себя. Апеллируя к высшим смыслам жизни человека, гуманистическая психология тем самым обращает внимание и на такой аспект, как обеспечение достижения этих высших смыслов жизни соответствующими ресурсами, которые самоактуализирующаяся личность черпает и создает прежде всего внутри себя, за счет эффективного, взаимопользительного, и взаимопродуктивного взаимодействия с внешним миром. Психологический аспект ресурсного подхода — это прежде всего обращение к внутренним психологическим ресурсам человека: мотивам его поведения, ценностям,

эмоциям, интеллекту, способам восприятия и взаимодействия с миром людей. Но это не взгляд, сделанный из простого любопытства, а взгляд «ради чего». Ради ли собственной востребованности в мире людей, ради ли успеха коллектива? Или, может быть, ради тех максимумов жизни вообще, которые любой человек может считать важнейшей доминантой, императивом своего существования.

Если традиционное общество вполне устраивает такая жизнь человека, которая не выходит за пределы его непосредственных связей, когда человек никогда не относится к своей жизни в целом, а только к отдельным ее частям, явлениям, то современное общество, динамичное, разнообразное, противоречивое, изменчивое постоянно выводит человека за пределы привычного ему способа существования и связано с его постоянным ценностно-смысловым самоопределением.

В логике рассуждений нам наиболее важным представляется отметить тот факт, что важнейшими объектами интересов исследователей, работающих в ресурсном подходе, являются, с одной стороны, компетентность субъекта активности, а с другой – процессы культивирования, т.е. поиск, приобретение, производство, развитие и получение субъектом активности различных организационных и личностных преимуществ или выгод от использования ресурсов. Цель ресурсной теории применительно к субъекту активности состоит в создании, использовании и возобновлении его собственных личных, социальных и профессиональных конкурентных преимуществ. Ресурсная теория призвана выявить связи и объяснить факторы конкурентных преимуществ, их динамику в категориях ресурсов субъекта активности.

Понятно, что в контексте психологии, обсуждая проблему конкурентоспособности, конкурентных преимуществ, мы должны рассуждать не только и не столько о конкурентоспособном профессионале вообще, а прежде всего о конкурентоспособной личности профессионала, сложившейся на всем протяжении его жизни, становления, формирования, развития.

В современной психологии развитие понимается как преодоление противоречий

между спонтанной активностью субъекта и внешней регуляцией (воспитанием и обучением). По мере взросления источник развития должен перемещаться внутрь личности, обуславливая новый уровень развития самосознания, выработку собственного мировоззрения, активизируя процессы личностного самоопределения и самопознания, проектирования себя в семейной, общественной, профессиональной жизни. Недостаточная сформированность регуляторных механизмов приводит к тому, что молодой человек остается объектом воспитания и внешних воздействий будучи неспособным превратиться в субъекта собственной жизни и сделать самостоятельный личностный и профессиональный выбор.

В рамках ресурсного подхода важнейшим условием, позволяющим человеку стать и оставаться субъектом саморазвития, является постоянное перманентное достижение им определенного уровня не только профессионального, но и личностного самосознания. По мнению отечественных психологов, первая реальная возможность «зачатия и рождения» индивидуализированного субъекта саморазвития приходится на подростковый возраст. Очевидно также, что подготавливать этот процесс саморазвития можно и нужно заранее, а поддерживать эту питательную среду можно и нужно на протяжении всей будущей жизни личности профессионала.

Самосознание – это динамическая система представлений человека о самом себе, осознание им своих физических, интеллектуальных и других качеств, их самооценка, а также субъективное восприятие влияющих на данную личность внешних факторов. Самосознание формируется в процессе социализации (в том числе профессиональной), воспитания, но имеет определенные соматические и индивидуально-природные детерминанты. С возрастом, по мере своего личностного и профессионального роста, карьеры, происходит развитие потребностей личности и соответственно изменяется его самосознание, в том числе и лидерское самосознание.

О лидерском развитии можно говорить лишь в тех случаях, когда человек четко осознает свое участие и ответственность за все,

что происходит с ним и с другими в его жизни, и пытается активно способствовать и противодействовать внешним обстоятельствам, планировать и ставить цели деятельности, изменять ради их достижения себя самого и других, опираясь на существующие и вновь создаваемые им собственные внутренние и внутренние-внешние ресурсы, под которыми мы понимаем внешние ресурсы, представленные в психологическом мире, внутри сознания личности лидера.

Таким образом, любую личность лидера можно рассматривать как совокупность психологических ресурсов, которые включают в себя все входящие потоки, обеспечивающие деятельность лидера и позволяющие ему осуществлять его собственные лидерские стратегии.

Психологические ресурсы (когнитивные, аффективные, мотивационные, социально-психологические, деятельностные), которыми владеет лидер, могут быть осязаемыми и неосязаемыми, внутренними, развиваемыми им самим и внешними, получаемыми им извне. Главным же является то, что все они в том или ином виде для обеспечения конкурентоспособности личности, ее востребованности, еще шире субъектности, проактивности, должны быть постоянно интегрируемы, воспроизводимы и модифицируемы в лучшую сторону на уровне личности. Мой успех в избранной деятельности зависит прежде всего от того, насколько хорошо я это делаю. Тем более это верно, когда мы говорим о лидерах и лидерстве. По существу, лидер это тот, кто наиболее быстро адаптируется к изменяющейся реальности за счет более развитых, чем у других, и более проактивных способностей интегрировать внутренние и внешние ресурсы собственной личности.

Рассматривая процесс получения, переработки и использования личностью профессионала своих психологических ресурсов, можно выделить, как это и делается в ресурсном подходе, следующие категории: *основные ресурсы, активы, способности, стратегические ресурсы для лидерской деятельности, устойчивые конкурентные преимущества, источники указанных преимуществ.*

Следствия и требования ресурсного психологического подхода к подготовке лидеров в вузе

Применение ресурсного подхода в психологии, точнее – психологического аспекта ресурсного, необходимо нам для психологического обеспечения и обоснования создания системы работы с лидерами в условиях вуза. Поэтому попытаемся сформулировать тот набор требований ресурсного психологического подхода, который необходимо нам использовать в дальнейшем для проектирования системы работы с лидерами.

Мы будем рассуждать в той логике, которая была нами представлена ранее, т.е. рассмотрим, какие активы будущие лидеры должны приобретать вовне, какие ресурсы должны быть у них «в собственности», какие лидерские активы можно назвать стратегическими, каким образом и при наличии каких инструментов и источников из них можно создавать уникальные конкурентные преимущества.

Основные ресурсы, которые необходимо приобретать будущим лидерам извне, это, прежде всего различного рода идеи лидерства, амбиции, видения, стимулирование лидерского поведения, его образцы, лидерские инициативы, дискуссии по вопросам лидерства, направления деятельной активности, виды деятельностей, программы, проекты, знания в области управления, самоменеджмента, психологии управления, маркетинга, т.е. все те социально-психологические феномены поведения окружения и теоретические представления, которые будущий лидер посредством работы самосознания усваивает, трансформирует и операционализировать в свои собственные ценности, видения, мотивы, отношения, роли, позиции, привычки, конкретные образцы и внутреннюю культуру поведения.

Активы – это совокупность собственных факторов – ресурсов лидерства, которыми уже владеет конкретный студент. Это ценности лидерского поведения, которые он разделяет, декларирует и демонстрирует, жизненные цели, которые он перед собой ставит, стратегии поведения, которые он выбирает, позиции, которые занимает, роли, которые играет, отношения, которые у него складываются с

окружающими, демонстрируемые достижения, влияние, которым он пользуется в среде сверстников, педагогов, взрослых, особенности темперамента, эмоциональной жизни, мотивации и т.д. и т.п. По существу психологические активы – это еще не само лидерское поведение, а его основа, базис, фундамент.

Стратегическими активами называются те ресурсы молодого человека, которые, на наш взгляд, и выводят его в положение лидера в малой группе, коллективе, некоей социальной общности. К ним, по нашему мнению, можно отнести наиболее ценные для существования группы, коллектива, организации, сообщества личные качества, достижения, поддержка самых влиятельных сил в организации, наиболее значимые формальные и неформальные позиции, которые он занимает, близость к наиболее важным материальным либо иным ресурсам существования сообщества или даже возможность принимать решения по их распределению и использованию, наиболее ценные для существования группы или коллектива идеи или проекты, которые он предлагает, уникальные и значимые для жизни группы или коллектива знания, навыки и т.п. Стратегические активы, на наш взгляд, необходимы студенту уже для реальной демонстрации лидерского поведения, но еще не являющегося устойчивым.

На основе стратегических активов молодой человек создает для себя *устойчивые конкурентные преимущества*, которые и выводят его на прочную позицию лидера в группе, коллективе, организации в конкретных ситуациях, периоде, цикле ее существования. Они, как мы уже писали выше, могут быть определены как конкурентные преимущества, которые сложно устранить и копировать (воспроизвести) и которые определяют более высокую эффективность конкретного молодого человека. Это объекты (внутренние и внешние *источники конкурентных преимуществ*), доступ к которым или способности которых по отношению к личности лидера позволяют создать стратегические активы и на их основе устойчивые конкурентные преимущества молодого человека по сравнению со своими конкурентами-сверстниками. К источникам конкурентных преимуществ

лидера мы можем отнести сложившуюся формальную и неформальную структуру и систему управления группой, коллективом, организацией, культуру, нормы, правила, требования, закрепившиеся в ней, характер и условия постоянно воспроизводимой деятельности организации, особенности достигаемых целей и решаемых задач, сформировавшийся внутренний и внешний имидж лидера, личный опыт, интересы, интеллект и т.д. и т.п.

Связь между стратегическими активами лидера, источниками конкурентных преимуществ и устойчивыми конкурентными преимуществами осуществляется за счет особого рода социально-психологических и поведенческих образований личности – компетенций, еще уже – *ключевых компетенций*, т.е. того круга вопросов жизни группы, организации, социума, в которых потенциальный лидер наиболее широко и глубоко осведомлен, особые, исключительные для окружения ценности, мотивы, способы мышления, деятельности и общения, которыми он реально владеет и использует в поведении для достижения положения лидера.

Требования ресурсного подхода к преподавателям, воспитателям, администрации вузов, готовящих будущих лидеров

Из логики ресурсного подхода вытекают соответствующие требования к преподавателям, воспитателям, администрации вузов, готовящих будущих лидеров.

Основные ресурсы. В силу того, что студенты достаточно активно ориентированы на отношения со старшими, очевидно, что последние должны создавать определенные условия для появления лидеров и формирования феномена лидерства. Какого рода основные ресурсы лидерства должны создавать педагоги, в частности, и внешняя среда в целом? К ним мы можем отнести:

- культивирование соответствующих ценностей, идей, взглядов, видений на всех уровнях организации;
- демонстрация черт и ценностей лидерства в собственном поведении;
- искренность, вызывающая доверие;
- создание системы, поддерживающей и стимулирующей инициативы учащихся, вызывающих их заинтересованность;

– поддержание высокой мотивации достижения у воспитанников;

– организация и поддержание интенсивной коммуникации внутри организации, между педагогами, между педагогами и воспитанниками, между воспитанниками по теме лидерства, стимулирующий активный обмен лидерскими идеями, программами деятельности;

– организация и поддержание интенсивной коммуникации с внешней средой организации по теме лидерства;

– позитивно-деятельностный (игры, социальные и бизнес-проекты) характер обучающей и воспитательной среды, предполагающий реальное достижение школьниками и студентами значимых для них и для организации целей;

– создание конкурентоспособных технологий обучения и подготовки учащихся, привлекаемых для последних;

– формирование позитивного внешнего и внутреннего общественного имиджа организации или учреждения и регулирование с помощью и на основе него поведения воспитанников;

– формирование приобщающей культуры организации, направленной на активное взаимодействие и взаимоподдержку заинтересованных сторон учебно-педагогического процесса;

– создание и поддержание конкурентоспособных учебных программ, отбор и поддержка конкурентоспособных преподавателей и воспитателей;

– создание современной материально-технической базы, культивирование информационных технологий, знание языков;

– интенсивная индивидуальная и групповая работа со школьным и студенческим активом.

Активы и стратегические активы. Для поддержания созданных личностных активов учащихся к старшим участникам педагогического процесса в рамках ресурсного подхода тоже могут предъявляться соответствующие требования, а именно:

– всяческая индивидуальная поддержка и культивирование личных активов, созданных учащимися, их систематизация, рефлексивная работа с ними, направленная на осознание;

– осмысление, оптимизация и совершенствование их с помощью тренингов, игр, дискуссий и т.п. инструментов;

– выделение среди личных активов учащегося наиболее ценных – стратегических личных активов и интенсивное развитие их;

– создание системы проектов, индивидуальных образовательных траекторий движения, позволяющих учащимся совершенствовать свои стратегические активы в реальной практической деятельности;

– создание системы обучения, направленной на последовательное развитие стратегически значимых личных активов учащихся.

Требования ресурсного подхода к учащимся – будущим лидерам вузов

Понятно, что в рассматриваемом подходе мы не можем пренебречь самим субъектом педагогического процесса, каким и является будущий лидер. Таким образом, с точки зрения ресурсного подхода имеет смысл предъявлять требования и к будущим лидерам. Эти требования, на наш взгляд, следующие:

– активно искать, получать, приобретать различного рода лидерские ресурсы во внешней среде (организация, сверстники, социум) и преобразовывать, трансформировать их во внутренние личные активы;

– быть проактивным, инициативным, искать себя в различных проектах, мероприятиях, предлагаемых организацией, и участвовать в их создании и проведении;

– культивировать внутри своего сознания образы и образцы лидерского поведения, идеи, видения;

– быть рефлексивным, активно искать и получать обратную связь от педагогов, сверстников, родителей, членов местного сообщества;

– быть последовательным, систематичным, дисциплинированным, целеустремленным;

– всячески развивать в себе творческие и продуктивные черты характера;

– стремиться быть самобытным, неповторимым, уникальным, развивать в себе особые специфические компетентности, не свойственные более никому;

– активно участвовать в создании образовательно-воспитательной среды того учреждения

или той организации, в которых он проходит процесс получения образования;

– готовить себя к большому будущему, к серьезным свершениям, к самореализации, к служению.

Требования ресурсного подхода к внешней среде – местному сообществу, в которых формируются лидеры

В силу того, что подготовка лидеров, без всякого сомнения, системный процесс, мы не можем игнорировать и местное сообщество, отношение которого к будущим лидерам, активность играют немаловажную роль в общем успехе.

Мы считаем, что требования ресурсного подхода к местному сообществу должны быть следующие:

– активно пропагандировать идеи лидерства, образцы лидерского поведения, поддерживать будущих лидеров морально и материально;

– создавать условия для самореализации лидеров: от материальной поддержки до постановки амбициозных задач, требующих решения;

– создавать активную информационную среду для обмена идеями, программами, а также городское лидерское сообщество (клубы, кружки, секции, конференции);

– координировать взаимодействие различных организаций, работающих с лидерами;

– обобщать имеющийся опыт работы с лидерами, распространять его и усиливать через различные мероприятия конкурсного характера.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ресурсный подход в подготовке управленческих кадров: Материалы региональной науч.-практ. конф.: Череповец, 2005 г. – Череповец: ЧГУ, 2005.

РЕЗЮМЕ

Рассматриваются вопросы, связанные с проблемой подготовки в условиях высших учебных заведений будущих лидеров. В качестве методологической основы проектирования вузовской системы подготовки будущих лидеров можно предложить так называемый ресурсный подход, который является одним из наиболее перспективных методологических инструментов, в последнее время активно применяемых в экономике, управлении, педагогике и психологии.