

УДК 3.37.02

Н.И. Алмазова, Е.А. Цимерман

Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого (Россия)

КВАЗИПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СТУДЕНТОВ- МЕНЕДЖЕРОВ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ

Рассматривается ФГОС для бакалавриата по направлению «менеджмент» с позиции представленных в нем компетенций и возможности реализации его требований. Посредством анализа результатов различных опросов и данных классификаций компетенций менеджера делается вывод о необходимости формирования у студентов-менеджеров лидерских качеств через применение квазипрофессиональных заданий на занятиях по иностранному языку. Дается описание задания по анализу деловой корреспонденции, применение которого будет способствовать формированию иноязычной компетенции и актуализации лидерского потенциала у студентов, обучающихся по направлению «менеджмент».

КВАЗИПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ; ЛИДЕРСТВО;
ИНОЯЗЫЧНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ; ФГОС; МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ;
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ДИСКУРС.

Введение. Знаменитый американский менеджер Ли Якокка утверждает, что все операции, в конечном счете, можно свести к трем обозначениям: люди, продукт, прибыль. Причем, люди стоят на первом месте, поскольку при отсутствии надежных, самостоятельных, адекватных кадров, едва можно ожидать успех продукта и, как следствие, получение прибыли [1]. Картина конкурентоспособного специалиста многоаспектна и базируется на специфической профессиональной культуре, в основе которой наряду с общей культурой личности лежит «совокупность ценностно-нормативных и нравственных представлений, отвечающих за регуляцию взаимоотношений людей в процессе их профессиональной деятельности» [2]. Профессиональная культура личности формируется в особой профессиональной среде, основывающейся на «профессиональной деятельности с присущими ей стереотипами поведения, спецификой дискурса, символикой, традициями и обычаями» [2]. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), строясь на компетентностном подходе, являются инструментом диалога между образованием и рынком труда и описывают специалиста через набор компетенций, которым он должен обладать в соответствии с занимаемой или желаемой должностью.

Под компетенциями мы понимаем профессиональные и психологические качества личности, приобретенные через опыт и посредством оценочной «инволюции» этого опыта, сформированность которых будет способствовать эффективному решению профессиональной

задачи и, следовательно, успешному достижению профессиональной цели. Несмотря на предписания ФГОС, компетенции нельзя считать едиными для всех догмами, поскольку они формируются путем использования «внутреннего потенциала личности обучающегося», т.е. они существуют «только в движении, во взаимодействии, взаимопроникновении и взаимном переплетении, уникальном для конкретного человека» [3]. Так, деятельность менеджера личностно-обусловлена, сложна и динамична, поскольку постоянно требует от управленца принимать ответственные решения в условиях часто меняющейся ситуации и нехватки информации. Значительную роль играет умение справляться со стрессом и действовать в условиях высокой психической напряженности, выбирая при этом правильную коммуникативную тактику. В этой связи понятие «управление компетенцией», существовавшее раньше только в контексте бизнеса, выходит за его рамки и рассматривается в преломлении к профессиональной личности. Действующие нормативные документы об образовании так же ясно подчеркивают необходимость формирования компетенций в процессе обучения в вузе.

Очевидно, что традиционная система обучения управленцев, в основе которой лежат лекции и семинарские занятия, предоставляет лишь необходимый теоретический базис без возможности практического применения полученных знаний и их рефлексивной оценки. Таким образом, существует потребность разработки и внедрения инновационных технологий с целью активизации практического, творческого и лидерского потенциала студентов-менеджеров.

Для обоснования нашего предложения по решению озвученной задачи в рамках дисциплины «Иностранный язык» для студентов менеджеров необходимо проанализировать действующий ФГОС на предмет перечисленных в нем компетенций, а также определить ключевые качества менеджера, ежедневно востребованные в управленческой деятельности.

Формирования лидерских качеств у студентов-менеджеров в рамках дисциплины «Иностранный язык». Сегодняшний этап в системе образования характеризуется с одной стороны технологичностью, а с другой ориентацией на личностный потенциал студентов. Действующие нормативные документы продолжают подчеркивать необходимость применения высоких технологий и активных методов обучения в образовательном процессе. Однако стоит отметить, что нормативная документация не является универсальным регулятором современной системы образования. С одной стороны, такой подход может быть удобен, поскольку законы и стандарты не ограничивают свободу вуза и преподавателя, но, с другой стороны, они не содержат четких указаний и конкретных предложений для реализации поставленных задач.

В этой связи возник вопрос о реализуемости ФГОС, т.е. возможно ли посредством потенциала каждой из дисциплин, заявленных в образовательной программе, сформировать требуемый ФГОС набор компетенций? Для ответа на поставленный вопрос мы проанализировали ФГОС по направлению «менеджмент» для бакалавриата с позиции изучаемых

дисциплин и соответствующих компетенций. Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению «менеджмент» для бакалавриата отмечает 22 общекультурных (ОК) и 50 профессиональных (ПК) компетенций. Перечень всех дисциплин из базовой (обязательной) части состоит из одиннадцати дисциплин (истории, философии, иностранного языка, правоведения, институциональной экономики, социологии, психологии, математики, статистики, методов принятия управленческих решений, информационных технологий в менеджменте), причем вуз вправе выбрать лишь одну дисциплину из трех: институциональную экономику, социологию или психологию. Таким образом, обязательные дисциплины представлены в рамках данного направления в количестве девяти.

Рассмотрим данный образовательный стандарт на примере обязательной дисциплины «Иностранный язык». Так, выпускник должен научиться «использовать иностранный язык в межличностном общении и профессиональной деятельности», обладать «навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении на иностранном языке» и уметь «извлекать необходимую информацию из оригинального текста на иностранном языке по проблемам экономики и бизнеса» [4]. Суммируя сказанное, можно утверждать, что все эти три задачи по дисциплине «Иностранный язык» формируют только общекультурную компетенцию №14 – «владение одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность» [4]. Вклад одного предмета в формирование всего лишь одной компетенции ставит под вопрос возможность приобретения студентами остальных компетенций на 8 оставшихся дисциплинах.

Представленный анализ ясно демонстрирует несовершенство требований ФГОС и, следовательно, заставляет задуматься над теми техническими и методологическими трудностями, с которыми сталкиваются преподаватели при попытке сформировать и активизировать у студентов весь указанный в ФГОС набор компетенций.

В этой связи возникает задача интеграции компетенций, выделения самых важных из них: универсальных и значимых для конкретной профессии. Здесь немаловажным является мнение самих работодателей. Так, согласно опросу руководителей, наиболее востребованными компетенциями у выпускников-бакалавров по направлению «менеджмент» являются: «способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность» (ОК-8), «готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе» (ОК-7), «умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь» (ОК-6), «владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения» (ОК-5), «стремление к личностному и профессиональному саморазвитию» (ОК-10), «владение одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность» (ОК-14), «владение основными методами, способами и средствами получения, хранения,

переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией» (ОК-17), «способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации» (ОК-19), «владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций» (ПК-6); «владение современными технологиями управления персоналом» (ПК-14); «владение методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций» (ПК-18) [5]. Как справедливо отмечает автор проведенного исследования, полученные данные позволят построить востребованную модель выпускника в «терминах компетентностных предпочтений совокупного работодателя» и предоставляют необходимую информацию для совершенствования образовательных программ и конкретных курсов [5].

Если обратиться к оценке профессиональных качеств менеджера подчиненными, то они судят о компетентности руководства по следующим уровням:

- по уровню задач деятельности менеджера (конкретные задачи – планирование, разрешение конфликтов и пр.);
- по поведенческому уровню (умение слушать, тактичность и пр.);
- по личностному уровню (мотивация, эрудиция, коммуникабельность, готовность к риску и др.) [6].

Мы, в свою очередь, провели анонимный опрос 76 студентов управленческого профиля Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого, обучающихся по направлениям «Государственное и муниципальное управление», «Стратегический менеджмент» и «Международный менеджмент» о необходимых качествах компетентного управленца. Результаты опроса показали, что студенты считают важными такие качества, как «умение работать в команде», «коммуникабельность», «умение действовать в нестандартных условиях» и «принимать решения в условиях стресса», причем, по мнению студентов, самым важным для управленца является быть лидером (87% опрошенных).

С целью подтверждения или опровержения мнения студентов и получения дополнительной информации о ключевых качествах управленца, мы обратились к «картине компетентного менеджера» (М. Вудкок и Д. Френсис). Исследователи выделили три основные роли, в которых приходится ежедневно выступать управленцу:

- роль коммуникатора и координатора, задача которого, ведя диалог, организовывать взаимодействие между сотрудниками, способствовать созданию надежных контактов и достигать цели коммуникации;
- роль информатора, который отвечает за получение, анализ, переработку, дальнейшую передачу и использование необходимой информации в соответствующих целях;
- роль человека, принимающего решения, готового рисковать, умеющего заглядывать в будущее и несущего ответственность за свои действия и решения, иными словами, – руководителя [7].

Выполняя с постоянным чередованием свои роли, менеджер является связующим звеном всего рабочего процесса. Представленная классификация ролей и оценка качеств руководителя различными источниками ясно подчеркивает важность и главенство менеджера во всех этапах и сферах работы компании, отмечает его исключительность и лидерские качества.

В этой связи в отличие от подготовки студентов других направлений при обучении студентов управленческого профиля значительно возрастает роль формирования и активизации таких качеств, как упорство, целеустремленность, готовность к риску, коммуникабельность, способность убеждать и предвидеть. Современная акмеология и психология управления также подчеркивают важность формирования «ядра лидерских качеств» у студентов-менеджеров [8]. Тем не менее, несмотря на наличие теоретических исследований по проблеме «лидерства», существует недостаточное количество практических разработок, что делает проблему формирования лидерских качеств актуальной в прикладном плане. Прежде чем предложить наш вариант развития лидерских качеств у студентов менеджеров в рамках дисциплины «Иностранный язык», нам представляется важным обратиться к наиболее ярким дефинициям понятия «лидерство».

Ю.М. Емельянов определяет лидера как индивидуума, пользующегося наибольшим авторитетом в группе, обладающего влиянием, которое «проявляется как управляющие действия» [9]. Лидерство тесно связано с идеей руководства и нередко негативно расценивается с социально-психологической точки зрения как доминирование над другими людьми. Однако, в отличие от доминирования, лидерство является показателем общественного уважения и признания, лидеру поручаются такие задания, как решение конфликтов, организация групповой работы, регуляция взаимоотношений между всеми членами команды и т.п.

Согласно Р. Танненбаум, И. Вэшлер и Ф. Массарик лидерство нацелено на достижение конкретной цели – «межличностное взаимодействие», проявляющееся через ситуационно-обусловленную коммуникацию [10]. Следовательно, лидерство проявляется в таком типе отношений, которое требует высочайшего уровня взаимозависимости всех участников этих отношений и наличие обратных связей.

Изучая проблему лидерства в современном менеджменте, исследователи определяют лидерство менеджера как «процесс, в ходе которого менеджер как лидер организации для достижения ее целей вместе с ее сотрудниками создает общее их видение будущего и организует взаимодействие, вовлекающее сотрудников организации в реализацию данных целей» [11]. Для компании наличие лидерских качеств у руководителя считается, в некотором роде, гарантом смелых решений, новаторства и нацеленности на результат. Развитие лидерских качеств, таким образом, следует считать одной из ключевых задач в обучении студентов управленческого профиля. Отечественные исследователи, занимающиеся вопросами формирования лидерских качеств у студентов, утверждают, что обучать лидерству следует посредством специальных курсов, однако, они не

исключают возможности использования потенциала различных дисциплин для достижения поставленной цели [12, 13, 14].

Учитывая вышесказанное, на наш взгляд, в сложившейся ситуации стоит обратиться к безграничному потенциалу дисциплины обязательного цикла «Иностранный язык». Язык, будучи полипредметным по своей природе, может быть использован для создания абсолютно любого дискурса, благодаря чему преподаватель сможет сформировать и развить у студентов не только профессиональные, но и различные личностные качества. Следовательно, средствами иностранного языка преподаватель сможет смоделировать такую образовательную среду, которая через использование соответствующих инновационных технологий, будет способствовать формированию у студентов лидерских качеств.

Как известно личность формируется в процессе деятельности и взаимодействия с другими людьми. Принимая сказанное во внимание, для обеспечения компетентностной ориентации образовательного процесса следует предусматривать средства организации такой продуктивной деятельности студентов, которая позволила бы актуализировать личностный, деятельностный и, как следствие, профессиональный потенциал обучающегося. Успешное выполнение данных требований в отношении занятий по иностранному языку возможно путем установления основных задач, возникающих при реальной профессиональной деятельности, а также путем применения междисциплинарного подхода и активных методов обучения. Следовательно, в содержание образовательного процесса необходимо включать прикладные квазипрофессиональные задачи (лат. quasi – как будто, т.е. «мнимый», «ненастоящий»), которые одновременно позволят удовлетворить познавательные потребности в профессиональной сфере, а также активизировать и сформировать требуемые компетенции.

Квазипрофессиональную деятельность в учебном процессе мы подразделяем на:

- неимитационные, неигровые технологии (проблемное обучение, методы проектов, анализ ситуаций, методы организации исследовательской деятельности);

- неимитационные, игровые технологии (организационно-деятельностные игры, экспертные игры, мозговой штурм) [15].

На наш взгляд, идеальной технологией для формирования у студентов-менеджеров лидерских качеств будет применение на занятиях по иностранному языку технологии анализа ситуации. К технологии анализа ситуаций мы относим: метод анализа конкретных ситуаций, ситуационные задачи и упражнения, кейс-стади, инцидент, метод анализа деловой корреспонденции, игровое проектирование, метод проигрывания ролей. Посредством коммуникации и взаимодействия на иностранном языке можно сформировать целый ряд лидерских качеств каждым из перечисленных методов технологии анализа ситуаций.

В качестве одного из наиболее ярких примеров мы предлагаем задание по анализу деловой корреспонденции. Его суть заключается в выполнении

студентами определенного алгоритма работы с корреспонденцией, с которой приходится иметь дело каждому сотруднику компании. В качестве задания студенты получают папку с письмами и различными документами, относящимися к деятельности определенного предприятия или учреждения. Цель упражнения – выступить в роли руководителя или команды менеджеров, разобраться с полученной корреспонденцией, расставить приоритеты в условиях ограничения по времени, справиться со всеми подразумевающимися задачами и принять соответствующее решение. В папке могут находиться письма сторонних организаций, служебные записки, исходящие письма, докладные, объяснительные, а также не относящиеся к делу или выходящие за пределы компетентности одного руководителя документы. Таким образом, руководителю/команде предстоит разобрать корреспонденцию, составить представление о ситуации, сделать выводы, переадресовать письма соответствующему исполнителю, отказать или пустить документ в работу, исходя из сложившейся в компании ситуации.

В рамках работы над полученными документами студенты:

- применяют знание языка в профессиональном дискурсе;
- работают с деловым письмом на иностранном языке (читают, пишут ответные деловые письма);
- работают в команде;
- самостоятельно принимают решения;
- используют профессиональные знания (законодательство, управление организацией, персоналом и т.п.);
- получают возможность оценить себя и свою профессиональную компетентность.

Возвращаясь к упомянутой ранее классификации М. Вудкок и Д. Френсис, с позиции ролей менеджера задание по анализу деловой корреспонденции можно представить следующим образом:

Таблица 1

Задание по анализу деловой корреспонденции с позиции ролей менеджера

Задание	Деятельность	Назначение метода	Роль
Анализ деловой корреспонденции	Изучить полученную корреспонденцию; - расставить приоритеты; - сделать определенные выводы и принять решения по представленным к рассмотрению письмам (переадресовать письмо, написать ответ/сделать телефонный звонок или не предпринимать никаких действий)	С позиции личности менеджера: - научить составлять представление о сложившейся ситуации, исходя из разрозненных писем, делать соответствующие выводы и, выступая в роли лидера, принимать необходимые решения в условиях временного ограничения. С позиции иностранного языка:	1) Информатор; 2) Руководитель; 3) Коммуникатор

		<ul style="list-style-type: none"> - развитие навыков чтения и анализа текстов на иностранном языке; - изучение новых лексических и грамматических единиц по тематике; - развитие навыков академического письма и деловой беседы. 	
--	--	--	--

Помимо формирования иноязычной коммуникативной компетенции назначением задания по анализу деловой корреспонденции на уроках иностранного языка является – позволить студентам оценить свои лидерские качества и научиться брать на себя ответственность лидера в рамках командного взаимодействия. Поскольку для формирования лидерских качеств у студентов большую значимость приобретает развитие способности к рефлексии [13] главным преимуществом данного задания является предоставляемая студентам возможность оценить себя, свой лидерский потенциал и профессиональные навыки для самостоятельного формирования в дальнейшем стратегии своего профессионального роста.

В качестве субъективной оценки студентам может быть предложена анкета, в которой обозначены вопросы, отражающие в той или иной степени характеристики менеджера-лидера, например: «Считаете ли Вы, что правильно поставили конечную цель перед командой?», «Считаете ли Вы, что конечная цель была достигнута?», «Считаете ли Вы, что в ходе достижения результата команда работала эффективно?» и т.п. Ряд вопросов должен касаться иноязычной коммуникации, например: «Испытывали ли Вы трудности при коммуникации на иностранном языке?», «В чем была причина трудностей: незнание лексики; проблемы при аудировании, незнание формата общения (разговорные клише, коммуникативные формулы и т.п.)?».

Дополнительной оценкой может быть оценка преподавателя или группы преподавателей (экспертов), отражающая: степень участия каждого члена команды в достижении профессионально-ориентированной цели; эффективное/неэффективное использование коммуникативных стратегий в ходе достижения искомого результата; демонстрацию сформированной/слабо сформированной иноязычной коммуникативной компетенции и ряд других. Важно сопоставить собственную оценку студента и оценку педагога, проанализировать существующие разногласия и откорректировать возможный план развития квазипрофессиональной ситуации и определить методические приемы, способствующие формированию и развитию как профессионально-ориентированных, так и иноязычных коммуникативных компетенций.

Выводы. Сегодня главной целью образования является формирование у будущего выпускника способности оперировать приобретенным им набором компетенций, необходимым для успешной практической профессиональной

деятельности. Возможность раскрыть свой лидерский потенциал на практике неоспоримо важное условие становления руководителя, поэтому формирование и развитие лидерских качеств является одной из ключевых задач, стоящих перед преподавателем, при обучении студентов-менеджеров. Использование потенциала полипредметной дисциплины «Иностранный язык» при решении квазипрофессиональных задач послужит для студентов реализацией прикладного опыта и возможностью оценить свои навыки межличностного взаимодействия в условиях конкретной ситуации.

Применение на занятиях по иностранному языку задания по анализу деловой корреспонденции как одного из возможных квазипрофессиональных видов деятельности не только повысит мотивацию студентов к обучению и улучшит иноязычную коммуникативную компетенцию, но и будет способствовать социально-психологическому становлению личности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. **Актуальные проблемы** управления персоналом: Материалы всероссийской научно-практической конференции. Уфа, 22 апреля 2013 г. – Уфа : БАГСУ, 2014. – 185 с.
2. **Горелая М.В.** Языковая культура личности в профессиональном становлении // Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС: Сб. мат-лов Всеросс. науч.-практ. конф., 2015. – С.714-716.
3. **Тарева Е.Г., Казанцева Е.М.** Деятельностно-компетентный подход к созданию учебных пособий для подготовки бакалавров // Языковое образование. Межкультурная коммуникация. Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Филология. Теория языка. Языковое образование. 2011. № 2(8). С. 65-77.
4. Министерство образования и науки РФ: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 менеджмент (квалификация «бакалавр»). – М.: 2010. – 19с.
5. **Кудашев А.Р.** Компетенции менеджеров-бакалавров: предпочтения со стороны работодателей. Сообщение 1: постановка проблемы и организация исследования // Актуальные проблемы управления персоналом: Материалы всероссийской научно-практической конференции. Уфа, 22 апреля 2013 г. – Уфа : БАГСУ, 2014. – 185 с.
6. **Габдрахманова И.Ф.** Развитие профессионально-важных качеств менеджера // Актуальные проблемы управления персоналом: Материалы всеросс. науч.-практ. конф. Уфа, 22 апреля 2013 г. – Уфа : БАГСУ, 2014. – 185 с
7. **Вудкок М., Френсис Д.** Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: Пер. с англ. – М.: «Дело», 1991. – 320 с.
8. **Кудрявцева Е.С., Шалагинова К.С.** Развитие лидерских качеств у менеджеров как условие профессиональной успешности // Инновационные технологии в науке и образовании. 2015. № 1(1). С. 221-223.
9. **Емельянов Ю.М.** Лидерство как социально-психологический феномен. – М., 2002. 240 с.
10. **Виханский О.С., Наумов А.И.** Менеджмент: учебник.– 3-изд.,М.: Гардарики. 1999. 528 с.
11. **Колношенко В.И., Колношенко О.В.** Проблема лидерства в современном менеджменте // Научные труды московского гуманитарного университета. 2015. №1(169). С. 84-95.
12. **Башарин В.Ф.** Парадигма лидерства современной российской педагогики // Современная школа – центр формирования лидеров нового поколения: мат-лы науч.-практ. конф. – Казань, 1998. – С. 9-13.
13. **Евтихов О.В.** Стратегия и приемы лидерства: теория и практика. – СПб.: Речь, 2007.237 с.

14. Кирюшина П.Ю., Тихонова Е.Л. Развитие лидерских качеств у социально-активных студентов как принципиальная задача воспитания в высшей школе // Мат-лы Всеросс. науч.-практ. конф.: Основные проблемы и направления воспитательной работы в современном вузе. – Барнаул: Алтайский гос. техн. университет им. И.И. Ползунова, 2010. – С. 154-58.

15. Цимерман Е.А., Алмазова Н.И. Квазипрофессиональная деятельность как реализация активного «учения» // Герценовские чтения. Иностранные языки. Мат-лы Всеросс. межвуз. науч. конф. с междунар. участием. Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена. – СПб, 2016. – С. 281-283. ISBN: 978-5-8064-2241-6

Алмазова Надежда Ивановна – доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой «Лингвистика и межкультурная коммуникация», директор Гуманитарного Института, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 195251, ул. Политехническая, 29, Санкт-Петербург, Россия; e-mail: almazovanadia1@yandex.ru

Almazova Nadezhda I. – Peter the Great St. Petersburg State Polytechnic University; 195251, Politekhnikeskaya Str. 29, St. Petersburg, Russia; e-mail: almazovanadia1@yandex.ru

Цимерман Евгения Александровна – аспирант, ассистент кафедры «Лингвистика и межкультурная коммуникация» Гуманитарного Института, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 195251, ул. Политехническая, 29, Санкт-Петербург, Россия; e-mail: evgeniatsimerman@gmail.com

Tsimerman Evgenia Al. – Peter the Great St. Petersburg State Polytechnic University; 195251, Politekhnikeskaya Str. 29, St. Petersburg, Russia; e-mail: evgeniatsimerman@gmail.com

USING PROFESSIONALLY-ORIENTED TASKS AT FOREIGN LANGUAGES CLASSES AIMED AT FORMING LEADERSHIP SKILLS OF STUDENTS MAJORING IN MANAGEMENT

The requirements of the Federal State Educational Standard of a bachelor's degree in management are analyzed in terms of the skills that should be developed. The authors conclude that the required leadership skills can be acquired and the leadership potential of the students majoring in management can be actualized when learning different disciplines, including foreign languages. This can be achieved by means of the activities aimed at addressing the professionally-oriented tasks when communicating in a foreign language. The “In-tray” exercise description is provided.

**PROFESSIONALLY-ORIENTED TASKS; LEADERSHIP; FOREIGN LANGUAGE
COMPETENCE; FEDERAL STATE EDUCATIONAL STANDARD; INTERPERSONAL
INTERACTIONS; PROFESSIONAL DISCOURSE**

© Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2016