

РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ

The problems connected with the necessary improvement of stolen communicative abilities are regarded in the article. The reason of poor adaptation of post-graduates in the enterprises is analyzed. The recommending now to develop the student abilities during the fulfillment of various types of work i. e. lectures, practical, laboratory works as well as during the coure project are given.

Введение. В соответствии со стандартом специальностей выпускников нашего университета инженер должен не только обладать определенными знаниями по выбранной профессии, но, что самое главное, уметь поставить задачу перед трудовым коллективом и добиться ее выполнения, т. е. обладать определенными коммуникативными способностями. К сожалению, по ряду субъективных и объективных причин эти способности во время обучения в университете студенты не приобретают. На наш взгляд, к основным причинам можно отнести следующие.

Во-первых, современные студенты большую часть своего времени проводят в сети Internet: на форумах, разговаривая в различных группах по интересам с помощью программ агентов. При этом основным способом обмена информацией является текст. По своей природе человек стремится получить максимальный результат за короткое время. При общении в сети сформировался язык – краткий по форме и емкий по содержанию. Люди, проводящие большую часть времени в сети, становятся носителями этого языка. К сожалению, применение его в повседневной жизни связано с трудностями. Студенты пытаются разговаривать на нем с преподавателями, которые их совершенно не понимают. Например, в случае неудачи можно услышать слово «жесть». Это понятие в устах студента подразумевает неудачи, разочарование и целую гамму чувств, которые они не могут выразить понятным не Internet-овскому сообществу языком. В результате возникают конфликтные ситуации при общении между людьми.

Другим фактором при использовании ЭВМ, не благоприятно влияющим на непосредственный контакт личностей, является анонимность общения в сети. В большинстве случаев люди, ведущие диалог, никогда не встречаются в реальном мире. Это вызывает удаление (потерю) моральных тормозов при общении. За слова, произнесенные в реальной жизни, можно получить ответ не только в форме пламенной речи, но и физически. В сети такой вариант развития ситуации невозможен в принципе. Как следствие – еще не окрепшие души имеют возможность развить способность высказывать собственное мнение, но при этом не задумываются о форме и не выбирают слов. Переноса такую парадигму поведения в жизнь, они сталкиваются с большими сложностями в общении с дру-

гими людьми и зачастую не могут стать полноправными членами общества.

Второй проблемой для выпускников, особенно в первые годы производственной деятельности, является слабая адаптация их в трудовом коллективе. Вызвано это тем, что важным показателем освоения той или иной профессионально-функциональной роли является состояние адаптированности личности к социально-производственным условиям труда. Адаптация основывается не только на пассивно-приспособительных, но и на активно-преобразующих связях личности с окружающей средой, представляя собой неразрывное единство тех и других форм связи. Как показали исследования Е. А. Климова, в ходе адаптации складывается соответствующий индивидуальный стиль деятельности личности, что позволяет ей выполнять с определенным успехом свою профессионально-функциональную роль.

Особенности трудовой деятельности и сложившегося индивидуального стиля работника, влияя на свойства его личности, могут иногда приводить к так называемой «профессиональной деформации». Речь идет о тех случаях, когда профессиональные стереотипы действий, отношений становятся настолько характерными для человека, что он никак не может и в других социальных ролях выйти за рамки сложившихся стереотипов, перестроить свое поведение сообразно изменившимся условиям. Как показывают экспериментальные данные М. Л. Гомелаури, порой те или иные сложившиеся профессиональные установки становятся барьером для принятия новой роли даже в воображаемой ситуации.

Основная часть. Важным условием формирования по-современному делового человека в производственном коллективе является создание соответствующих возможностей для эффективного выполнения каждым его членом своих социальных ролей, определяемых особенностями производственной и общественно-политической деятельности. Решение задач оптимизации взаимодействия личности и данных ролей начинается с профориентационной работы и профессионального отбора.

Важной характеристикой деятельности личности, выполняющей те или иные социальные роли в системе управленческих отношений, является уровень ее притязаний.

Каждый человек, будучи субъектом каких-либо видов деятельности, всегда ставит перед собой определенные цели. При достижении своих целей человек, как правило, испытывает чувство удовлетворения. Вот почему тот или иной уровень притязаний личности во многом обусловлен ее стремлением переживать удачу и избегать неудачи. В целом, известное несоответствие между уровнем притязаний и возможностями его непосредственного достижения «является существенным моментом в развитии личности: несоответствие мобилизует нашу деятельность, заставляет нас напрягаться, активизирует нас».

Уровень притязаний личности формируется под воздействием ряда факторов. Это стандарты успеха, существующие в социальных группах, к которым относится данная личность, уровень ее самоуважения (включая самооценку), ее прошлый опыт, степень интернализации соответствующей социальной роли, успехи и неудачи в процессе движения к цели. Не только лабораторные эксперименты, но и реальные жизненные ситуации показывают, что успех нередко рождает стремление к более трудным целям, в то время как неудача побуждает человека понижать уровень своих притязаний. Конечно, это не исключает того, что спустя некоторое время после неудачи, проанализировав ее причины, человек снова будет ставить перед собой те же самые трудные цели.

Многое зависит и от того, как личность использует свои возможности в данном отношении. Так, экспериментально обнаружено, что при этом наблюдаются следующие устойчивые тенденции: одни лица адекватно оценивают свои возможности, другие склонны к постоянной их переоценке, а третьи – к столь же постоянной недооценке. В последнем случае достигнутый личностью успех не приводит к повышению уровня ее притязаний.

Задачи оптимизации деятельности личности в системе управленческих отношений требуют выявления факторов, влияющих на динамику уровня ее притязаний в рамках соответствующих социальных ролей. Обнаружено, что передовые работники характеризуются, как правило, высоким уровнем профессиональных притязаний и соответствующей ему устойчивой, адекватной самооценкой. Это естественно, поскольку формирование указанных черт личности обусловлено ее трудовыми успехами и их оценкой со стороны других членов производственного коллектива. И наоборот, постоянные неудачи, особенно в первые годы работы, постепенно закрепляют в сознании личности и окружающих людей мнение о невозможности добиться здесь каких-либо достижений. В итоге это приводит к снижению самооценки и уровня профессиональных притязаний.

Современный руководитель, менеджер любого уровня и ранга должен помнить, что в целом систематическое изучение уровня притязаний работников (с учетом их социально-демографических и профессионально-квалификационных характеристик) является необходимым условием эффективного стимулирования трудовой деятельности.

Третьей проблемой, связанной с успешной деятельностью будущих специалистов, является качественное выполнение человеком той или иной социальной роли, которая во многом зависит от того, насколько он понимает ее специфику и в какой степени данная роль им принимается и усваивается, иначе говоря, интернализуется. Как пишет И. С. Кон, «интернализованная роль – это внутреннее определение индивидом своего социального положения и его отношение к этому положению и вытекающим из него обязанностям».

В аналогичном смысле Б. Д. Парыгин употребляет понятие «включенность в деятельность», отмечая далее, что эта включенность «характеризуется определенной степенью соответствия или несоответствия внутреннего, психического состояния, настроения личности в целом тем требованиям, которые предъявляют ей конкретные условия протекания той или иной деятельности». Интернализация работниками своих официальных ролей в производственном коллективе предполагает, прежде всего, понимание официальных целей данного коллектива и согласие с ними. Исследования показывают, что далеко не всегда официально установленные цели коллектива совпадают с тем направлением, которое, по мнению ряда его членов, должно быть главным. Порой обнаруживается, что цели, признанные официально как первостепенные, не воспринимаются в качестве таковых некоторыми работниками.

Эффективность выполнения работником должностных обязанностей обусловлена также и особенностями его самооценки собственного ролевого поведения в системе управления. Встречаются ситуации, когда субъективное понимание и оценка личностью отдельных элементов своей должностной роли не полностью соответствуют требованиям, предъявляемым со стороны коллег, товарищей по работе.

Анализ особенностей понимания личностью своей должностной роли и самооенок ее ролевого поведения в сочетании с определенными корректирующими мероприятиями может быть использован с целью оптимизации управления.

Для успешного выполнения организационных ролей необходимо не только знание и понимание официальных предписаний, но также моральная готовность работника принять данную роль, и, наконец, его последующая активность. Тогда официальные ролевые предписания

подкрепляются соответствующими требованиями человека к самому себе.

При этом следует особенно подчеркнуть значение ответственности как свойства личности, определяющего ее отношение к своим функциональным обязанностям в производственном коллективе. «Ответственность служит здесь средством внутреннего контроля (самоконтроля) и внутренней регуляции (саморегуляции) деятельности личности, которая выполняет должное по своему усмотрению, сознательно и добровольно». Ответственность личности всегда носит социальный характер, поскольку представляет собой ориентацию на исполнение определенных социальных требований, норм и образцов поведения в соответствии с ее местом в системе общественных отношений.

В результате проведенных исследований была обнаружена положительная связь между социальной ответственностью личности и ее поведением, как в сфере производственной, так и в общественной деятельности.

Исследование К. Муздыбаева выявило различные уровни осознания работниками отдельных видов должностных обязанностей. Одни из этих обязанностей осознаются субъектом как неотделимые от его социальной роли и собственного «Я», а другие – как периферийные, не затрагивающие его «Я». Отсюда следует и разная степень реализации обязанностей: то, что лучше осознается, лучше и выполняется. В итоге можно выделить различные модели ответственности работников. Виды этих моделей имеют широкий диапазон: от высокого осознания и исполнения всех производственных функций до реализации (и осознания) лишь части из них.

Из сказанного выше и анализа проведения учебного процесса можно сделать вывод, что профессорско-преподавательский состав мало внимания уделяет формированию у будущих специалистов коммуникативных способностей, и тем самым не в полной мере способствует более быстрой адаптации их на предприятии, что негативно сказывается не только на успешном выполнении ими своих служебных обязанностей, но и в какой-то степени травмирует психику молодых людей, а это негативно сказывается на их здоровье.

На кафедре ДМиПТУ уже на протяжении нескольких лет при проведении всех видов учебного процесса практикуется использование

различных методов, способствующих развитию коммуникативных способностей студентов. Все методы основываются на принципах возможности, коллективизма, ответственности и обязательности.

Так, на практических занятиях задачи решаются не всей группой, а отдельными звеньями от 5 до 10 человек. Звенья формируются по уровню знаний, и задача для решения дается в соответствии с этим уровнем. После решения задачи один или два студента от каждого звена у доски поясняют ход решения. При этом те, кто докладывает у доски, каждый раз меняются. Таким образом, у каждого студента, кроме знаний, формируется способности оратора и лидера. При этом состав звеньев желательно менять, чтобы студенты могли себя проявлять в любом коллективе. Аналогичный принцип используется и при выполнении лабораторных работ. Только в этом случае звено состоит из 2–3 человек и каждый самостоятельно защищает лабораторную работу.

При выполнении курсового проекта практикуется выдача одного задания для бригады из 2–3 студентов. При этом огромное, если не основное, значение отводится началу проектирования, так как на этом этапе каждый студент предлагает свой вариант технического решения, учится сопоставлять, сравнивать, отстаивать свою точку зрения. Для этого приходится очень много самостоятельно работать с литературой по дисциплинам, которые они еще не изучали. Вот почему в данный период ведущая роль принадлежит преподавателю, который не должен навязывать свое мнение, а нужно научить студента самостоятельно выбрать оптимальное решение из грамотно подобранной учебно-методической литературы и личных бесед, почувствовать его целесообразность и по возможности это доказать.

Заключение. Анализ работы кафедры показывает, что проведение учебного процесса по предлагаемой методике способствует успешной учебе студентов и на выпускающих кафедрах. Более того, выпускники значительно быстрее адаптируются в трудовых коллективах.

Однако для более эффективной подготовки будущих специалистов необходимо разработать сквозную программу в университете по формированию коммуникативных способностей у студентов с 1 по 5 курс с учетом специфики будущих специалистов.