

АКТИВНЫЕ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «МЕНЕДЖМЕНТ»

Transition of our country to market economy puts a problem of as much as possible effective utilization of personnel potential within the limits of as the countries as a whole, and at each separate enterprise. The constant organizational changes directed on harmonization of the internal environment of the organization and its balance with an environment lead to necessity of increase level the personnel. Of it are made great demands more. Thus there is an essential transformation of principles and control systems of the personnel. The motivation changes, there is an expansion of a range of needs of the personnel which becomes more developed. In clause it is shown as active forms of training help with education of the future head and the description of various kinds employment is given. Are directed on development of ability of the analysis of industrial situations and acceptances of administrative decisions, formation of the modern concept of management by the personnel, including the certain psychological knowledge demanding for their mastering this models of training. Active methods of training, among them business and role games, exercises of socially-psychological training that allows not only to improve sharply storing of a material are widely used, but also promotes its identification, realization in a daily life.

Введение. Переход нашей страны к рыночной экономике ставит задачу максимально эффективного использования кадрового потенциала в рамках как страны в целом, так и каждого отдельного предприятия. Постоянные организационные изменения, направленные на гармонизацию внутренней среды организации и баланса ее с внешней средой, приводят к необходимости повышения инновационности персонала. К нему предъявляются более высокие требования. При этом происходит существенная трансформация принципов и систем управления персоналом – изменяется мотивация, происходит расширение диапазона потребностей персонала, который становится более развитым.

В статье показано, как помогают в воспитании будущего руководителя активные формы обучения и дано описание различных видов тренинговых занятий.

Основная часть. Курсы дисциплин «Управление персоналом», «Психология управления» (ИЭФ, специальность «Менеджмент»), направлены на развитие способности анализа производственных ситуаций и принятия управленческих решений, формирование современной концепции управления персоналом, включающей определенные психологические знания, требующие для их усвоения тренинговых моделей обучения.

На практических занятиях по обозначенным дисциплинам специальности «Менеджмент» широко используются активные методы обучения, в их числе деловые и ролевые игры, упражнения социально-психологического тренинга, что позволяет не только резко улучшить запоминание материала, но и способствует его идентификации, реализации в повседневной жизни. Главное в деловых играх – это эффективное формирование способности к управленческой деятельности, навыков социального

взаимодействия и разделения производственных функций, руководства и подчинения, принятия коллективных и индивидуальных решений в постоянно меняющихся условиях конкретного производства.

В результате тренинговых занятий по курсам дисциплин «Управление персоналом», «Психология управления», «Конфликтология» (ИЭФ, специальность «Менеджмент»), которые занимают 70 часов практических занятий за два года обучения, студенты приобретают навыки, позволяющие им правильно строить как деловое общение в целом, так и управленческое, с подчиненным персоналом.

На кафедре по вышеназванным курсам проводятся следующие деловые игры: «Образование предприятия. Отбор кадров» (тема занятий «Отбор кадров») и «Проведение переговоров. Торговая сделка. Рекламация» (темы занятий «Психология переговорного процесса», «Организация работы в команде»).

Деловые игры проводятся раз в семестр, на двух уровнях. Для специальности «Экономика и управление на предприятиях химико-лесного комплекса» игры проводятся в группах. В деловых играх для специальности «Менеджмент» принимают участие студенты 3-го и 4-го курсов (2-го и 3-го – по новым стандартам).

Для специальности «Менеджмент» студенты 3-го курса в процессе проведения деловой игры «Отбор кадров» выступают в качестве кандидатов, ищущих работу. Они пишут резюме стандартной структуры. Студенты 4-го курса образуют предприятие и проводят отбор кадров по определенной специальности для работы на нем.

Деловая игра «Проведение переговоров» проводится в весеннем семестре. Для специальности «Менеджмент» в ней также участвуют студенты 3-го и 4-го курсов (четыре команды). Две команды проводят переговоры, направленные

на заключение торговой сделки, две – встречаются по поводу рекламации продукции.

Организация деловой игры включает следующие основные этапы: подготовка к проведению игры, формирование игровой группы, руководство игрой и контроль за ее процессом, подведение итогов и оценка результатов.

Рассмотрим методологию проведения тренинговых занятий.

Тренинг как способ обучения определяется по-разному – как способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления своей деятельностью, как метод создания новых моделей поведения.

Почти любой человек, овладевший рядом необходимых навыков, способен стать компетентным руководителем.

Тот факт, что руководству можно научить, приобретает особую важность в управлении организацией. Сегодня служащие проходят строго определенный служебный путь, прежде чем достигнут руководящих постов. При этом им приходится вырабатывать навыки межличностного общения, в которых у них ранее не было необходимости и которые приобретаются ценой нелегкого жизненного опыта. Поэтому понятен тот факт, что многие предприятия и организации стараются взять к себе на работу специалистов, уже получивших определенные знания и навыки управленческого общения прямо в ВУЗе.

Каждое упражнение должно быть построено так, чтобы проиллюстрировать причинно-следственную связь между поведением руководителя, ответами подчиненного и выполнением задания. Большинству будущих руководителей необходимо уяснить механизм действия этой связи.

Все наши тренинги проходят в группах. Тренинг – это не только воздействие, но и взаимодействие. Работа группы при проведении практических занятий подчиняется следующим принципам: принцип активности; принцип творческой позиции; принцип осознания необходимости того или иного поведения; принцип партнерского общения; принцип реалистичности (по мере возможности, даются такие ситуации, которые встречаются в повседневной жизни).

Среди упражнений есть те, что инициируют сравнительно спокойные дискуссии и те, которые влекут за собой достаточно бурное выражение эмоций.

В основе концепции тренинга лежит учет особенностей учащихся, важнейшими из которых являются следующие: потребность в обосновании, смысле; потребность в самостоятельности; небольшой жизненный опыт и поэтому слабое осознание необходимости обучения. Этим студенческие группы отличаются от взрослых – те уже осознали потребность прак-

тических навыков взаимодействия в коллективе и знания психологии; требование теоретического обоснования, предшествующего ролевым упражнениям и деловым играм; желание, чтобы упражнения доставляли удовольствие.

Ролевые игры являются способом активного и интенсивного вовлечения учащихся в процесс учебы через их личное участие. Они дают возможность освоить на практике способы действия, которые могут пригодиться в будущих ситуациях реальной жизни. Они моделируют ситуации делового общения, критику, аргументацию. Ролевая игра, используемая в тренингах, – это моделирование ситуации, где учащимся предлагается исполнить роль какого-либо человека в определенных обстоятельствах. Сценарий можно придумать или взять реальную ситуацию, с которой учащемуся, вскоре, возможно, придется столкнуться.

Ролевые игры обеспечивают участникам личную вовлеченность и возможность обучаться активно. Участники в не критичной и комфортной обстановке разыгрывают ситуации из реальной жизни. Их поведение, речь и чувства в течение этого процесса формируют основу для повышения самооценки, что возможно за счет обратной связи через осознание впечатления, которое их поведение производит на окружающих. Это позволяет выяснить, какие модели поведения, слова и подходы наиболее эффективны. В ситуации игры можно без особого риска совершать ошибки и учиться на них.

Таким образом, ролевые игры дают возможность увидеть себя такими, какими нас видят окружающие. Это стимулирует анализировать свое собственное поведение и прислушиваться к мнениям окружающих, дает навыки оценки позиций и потребностей других людей. Сразу же наглядно демонстрируется польза от изменения поведения или отношений и, таким образом, формируется мотивация к таким изменениям.

Преподаватель должен доступно для каждого изложить цели занятия и задачи участников; объяснить, что в ролевых играх будут участвовать все. Поэтому лучше всего подойдет атмосфера сотрудничества и взаимной поддержки. При обсуждениях принимаются только конструктивные замечания. Они должны быть конкретны, указывать на определенную деталь поведения и его последствия, то есть связывать поведение и результат. Важно указывать и на то, что удалось, целесообразно делать выводы, соблюдая паритет негатива и позитива.

Можно записывать ролевые игры на видео, как обычно это делается во время деловых игр весеннего семестра «Проведение переговоров. Торговая сделка. Рекламация».

При наличии пленки во время обсуждения целесообразно будет возвращаться к отдельным

моментам игры, участники могут наблюдать за своим поведением со стороны и делать выводы. Решается вопрос запоминания деталей каких-либо моментов. На записи четко прослеживается невербальная информация. Участники должны сами проанализировать свое поведение. Некоторые замечания могут сделать наблюдатели, что позволяет привлечь внимание к наиболее существенным моментам.

Рольевые игры позволяют решать следующие задачи: приобретение коммуникативных навыков; повышение эффективности изложения информации; изменение мнений и отношений человека после проигрывания им не свойственной ему роли; выяснение мнений других людей по поводу своего поведения; демонстрация нормативных моделей поведения, которым можно следовать и в будущем; репетиция возможных реальных ситуаций; появление стимула для понимания и изменения собственного поведения.

Существует большое количество различных методов проведения рольевых игр. Традиционные схемы могут быть следующие: неформальные рольевые игры; демонстрационные рольевые игры; рольевые игры в малых группах (командах); рольевые игры для всей группы; обмен ролями; спонтанные рольевые игры.

При проведении социально-психологического тренинга могут возникнуть следующие трудности: не всегда теоретически обосновывается применяемый опыт групповой работы; на программы тренинга влияют особенности менталитета, личности разработчиков; участие в тренингах может оказать разное влияние на человека, затронув внутреннюю организацию личности или оказав лишь поверхностное воздействие на поведение; данное воздействие на личность может проявиться не сразу, а иметь пролонгированное действие; не все изменения с участниками тренинга могут быть осознаны ими самими.

Самое главное достижение, которое мы можем получить на занятиях, – разрушение старых рольевых стереотипов в поведении и осознание возможности выработки новых, более полезных.

Заключение. Деловая игра является одним из важных средств активизации учебного процесса, способствует лучшему и более осмысленному прохождению производственной практики, заставляет студентов вникать в вопросы организации производственной деятельности, изыскивать резервы повышения эффективности производства.