АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

Киселева Н.А., Мильковская И.Ю.
Муниципальное образовательное учреждение «Волжский институт экономики, педагогики и права»
Волжский, Россия

Приоритетной характеристикой менеджера в настоящее время является его способность эффективно и качественно управлять. Будущий менеджер, работающий в системе «человек-человек», не может быть подготовлен к управленческой деятельности только на основе знаний и умений («чьего-то опыта»), он должен приобрести собственный опыт, т.е. пройти не просто профессиональное обучение, а профессиональную социализацию. Главными факторами эффективности управленческой деятельности выступают специфические управленческие способности, причем эффективность и возможность реализации управленческих функций, зависит от того, обладает или нет человек такого рода способностями.

В настоящее время способности рассматривают как индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условиями успешного осуществления какой-либо деятельности и обнаруживающие различия в динамике овладения необходимыми для нее знаниями, умениями и навыками, а успех управленческой деятельности складывается, по мнению отечественных психологов (А.Ф. Кудряшов, Л.Д. Кудряшова, А.В. Карпов, В.Н. Машков, Г.Н. Никифиров, В.А. Розанова, Л.И. Уманский и др.) из управленческих способностей и управленческих качеств.

Рассматриваемые со стороны их качественных характеристик, способности выступают как сложный комплекс психологических свойств человека, обеспечивающих успешность деятельности, как своеобразный симптомокомплекс, структура. Количественная характеристика способностей предполагает определение меры их выражение развития — уровня способностей.

Человек с развитыми управленческими способностями обычно называют сильной личностью. Ее определяет наличие интеллектуальной энергии и направленность на реализацию этой энергии в управленческой сфере. Управленческие способности отражают степень стремления менеджера доминировать над другими людьми в любой ситуации. Они определяют успешность, эффективность управленческого поведения и управленческих решений в сложных, нестандартных ситуациях, для которых не существует типовых, стандартных приемов, для которых нельзя использовать ранее накопленный управленческий опыт.

Управленческие качества есть реализация управленческих способностей. Именно они определяют эффективность деятельности в стандартных, типовых ситуациях, а также умение использовать накопленный (самими и другими людьми) управленческий опыт для решения текущих задач. Они определяют степень обязанности, пунктуальности, умение держать свое слово, говорить по телефону, выполнять принятые обязательства, а также умение планировать свой рабочий день, поддерживать порядок в деловых бумагах и т.п. Если управленческие способности нужны для того, чтобы придумать нечто новое, трудно или принципиально не тиражируемое, то управленческие качества нужны для воплощения в жизнь уже принятых решений.

Эффективность подготовки будущих менеджеров к управленческой деятельности в вузе определяется использованием не только традиционных, но и соответствующих методов активного обучения. Практический интерес представляют на наш взгляд, следующие: методика самостоятельного приобретения знаний (опыт американской высшей школы), обучение действием (action leaning), программа NBA («Мастер делового администрирования», Master of Business Administration), метод ключевых слов и выражений, метод бизнес – кейсов и др. Основополагающая идея данных методов строится на вере в то, что деятельность менеджера - это больше межличностные отношения, чем просто знания. Лучший способ развития этих качеств достигается тренировкой через моделирование действий.

Одним из эффективных методов, как показала практика, являются ситуационные педагогические задачи. Нами использовались следующие виды задач:

- иллюстративные, ориентированные на формирование профессионального языка и умения идентифицировать проблему в конкретной ситуации. Они включались в материал лекции с целью организовать обсуждение изучаемого материала непосредственно на лекции или для проверки степени понимания студентами излагаемого материала через письменный разбор мини – ситуаций;
- функциональные, включали задачи, лежащие в определенной области, что требовало от студента знания теоретических разделов соответствующей дисциплины. Здесь присутствовала информация противоречивого свойства, усиливающая фактор неопределенности при выборе решения. Особое внимание уделялось аргументации и степени доказательности выбранного решения;
- стратегические, имеющие наличие множества противоречивых критериев выбора, невозможность определить влияние нестабильных факторов, присутствующих в реальных ситуациях. Они были ориентированы на формирование инноваций через концептуальное знание и тем самым работали на формирование ключевой компетентности. При решении таких задач в аудитории возникала потребность «проигрывания» предложенных решений, что дает большой эффект в осмыслении управленческих умений. Здесь уже работала команда, которая выбрала стратегию активного преобразования среды и решения проблем.

Итак, мы видели, что решение управленческих задач не поддается какому – либо стандарту, так как в профессиональной деятельности от менеджера требуется эффективно использовать полученные знания в отдельно взятой ситуации. Личностное отношение к ситуации рассматривается нами как необходимый компонент профессионального мышления. Профессиональные умения менеджеру позволяют адекватно реагировать на действия своих подчиненных, хорошо ориентироваться в реальности и возможности решения. Готовность будущего менеджера применять профессиональные умения при решении управленческих задач позволит ему не просто освоить «методику», а выработать свой стиль управления.

Таким образом, педагогические задачи указанных типов помогали нам научить будущего менеджера анализировать и решать управленческие задачи; формировать умение находить выходы из конфликтных ситуаций; раскрывать и развить творческие способности в сфере будущей управленческой деятельности; научить работать в группе, коллективе.

Кроме того, среди широкого арсенала методов обучения студентов-менеджеров большое место мы уделяли использованию:

- тренинговых занятий, главная цель которых - развитие личности студента и освоение навыков межличностного взаимодействия. Основным результатом тренинга становится понимание участниками своих сильных и слабых сторон, а руководитель получает возможность наблюдать и учитывать личностные особенности и предпочтения членов коллектива, увидеть себя их глазами;

- методу обучения на основе проектов (Project Based Learning), в котором отмечаются две особенности: практическая ориентированность и возможность самостоятельной работы обучаемых в отрыве от преподавателя в течение значительных промежутков времени;

- учебной дидактической игра, в которой создаются условия для развития и формирования творческой индивидуальности студента, его самосовершенствования;

- методу конкретных ситуаций, который в целом помогает стать восприимчивым к другому мнению и совету.

Данные методы, по нашему мнению, готовят не просто менеджера, но специалиста - управленца нового уровня, способного эффективно адаптироваться к новым общественно-политическим и производственным условиям жизни нашего общества.

Работа представлена на научную международную конференцию «Актуальные проблемы образования», Греция (Афины-Дельфы-Метеоры-Микены-Нафплио-Эпидавр), 15-22 октября 2008 г. Поступила в редакцию 30.09.2008.