

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ГОТОВНОСТИ К СПЛОЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

Описана модель развития готовности будущих менеджеров к сплочению персонала: тип модели, структура, функции, условия и факторы продуктивной реализации. Представлены и проанализированы результаты апробации данной модели.

Ключевые слова: сплочение персонала; сплоченность; готовность к сплочению персонала; педагогическое содействие развитию готовности к сплочению персонала; модель; реализация модели.

Изменения в политической, экономической и социальной жизни нашего общества предъявляют новые требования к современному руководителю. Управление персоналом в новых условиях определило появление новых компетенций. Умение профессионально руководить организациями, персоналом, строить свои взаимоотношения с подчиненными, другими сотрудниками организации требует определенного набора знаний и умений. Требования, предъявляемые к современному руководителю, предполагают не только производственный профессионализм, но и основательную социально-психологическую подготовку. Непременным атрибутом такой подготовленности выступает готовность к сплочению персонала, т.к. успешность любой организации напрямую зависит от способности управленческих работников профессионально руководить персоналом, строить свои взаимоотношения с подчиненными, достигать сплочения коллектива, что, в свою очередь, определяет результативность производственного процесса. Актуальность исследования обоснована возникшими противоречиями между:

- социальной целесообразностью сплочения персонала в достижении цели производства и недостаточной готовностью менеджеров сплачивать персонал;

- необходимостью теоретического обоснования становления готовности к сплочению персонала как профессиональной компетенции менеджера и недостаточностью соответствующих научных знаний в педагогике профессионального образования;

- существующими методиками сплочения персонала в социальной психологии и отсутствием способов подготовки будущих менеджеров к сплочению персонала в педагогическом аспекте.

Сплочение партнеров – объективное явление, сопутствующее их взаимодействию друг с другом. Оно характеризуется тем, что в процессе взаимодействия партнеров происходит коррекция согласия между ними, обуславливающая онтогенез сплоченности. Причем в процессе взаимодействия сотрудники определяются с содержанием, методами и формами приемлемого для себя сотрудничества с партнерами [1].

Сплоченность – глубина согласия во взаимодействии между партнерами, благодаря которому они едины, тесно взаимосвязаны друг с другом в совместном исполнении содержания взаимодействия единым методом, в формах, способствующих достижению общепризнанных целей. Согласие между сотрудниками – признак конструктивного онтогенеза сплоченности [1].

«Готовность к сплочению персонала», на наш взгляд, представляет собой аспект образованности со следующими характеристиками готовности к сплочению персонала: осведомленность в сведениях о соци-

альном опыте по теории и практике сплочения персонала; сознательность как мера направленности на формирование собственного отношения к деятельности сплочения персонала; способность оперировать зарожденными знаниями, целеполагание деятельности сплочения персонала; действенность в процессе сплочения персонала отражает обобщенные умения личности сплачивать персонал; умелость в сплочении персонала как совокупность проявлений организационно-управленческих умений сплачивать персонал.

С точки зрения компетентностного подхода, *компетенция «готовность к сплочению персонала»* – способность исполнять круг полномочий, который в данной компетенции является способствованием к сплочению персонала в организации; развивающаяся способность сплачивать персонал, базирующаяся на знаниях, умениях, относительно сплочения персонала. С этой точки зрения *компетентность в области сплочения персонала* проявляется в готовности к сплочению персонала и базируется на совокупности знаний, умений, отношений и опыта, которые эффективно применяются в трудовой деятельности для исполнения сплочения персонала; способность применять знания, умения, отношения и личный опыт в знакомых и незнакомых трудовых ситуациях.

Готовность в аспекте компетентностного подхода – совокупность определенных знаний, умений и навыков, в которых человек должен быть осведомлен и которыми он может пользоваться в исполнении компетенции. С этой точки зрения *готовность к сплочению персонала* – совокупность знаний, умений и навыков по теории и практике сплочения персонала, в которых человек должен быть осведомлен и которыми он может пользоваться в исполнении компетенции «готовность к сплочению персонала».

Педагогическое содействие становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала – это деятельность педагога, направленная на создание педагогических условий в образовательном процессе с целью оказания помощи (поддержки) будущим менеджерам при подготовке их к сплочению персонала для повышения уровня готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, которая реализуется в образовательном процессе. Процесс оказания педагогического содействия развитию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала мы представили в виде *структурно-функциональной* модели развития готовности к сплочению персонала со следующими компонентами, функционирующими как единое целое (схема 1):

- *целевой компонент модели* состоит в реализации общей цели;

- *теоретико-методологический компонент модели* – системно-синергетический подход к образованию;

гуманно ориентированный подход в образовании; компетентностный подход в образовании;

– *содержательный компонент модели* направлен на изучение студентами сведений о социальном опыте по теории и практике сплочения персонала, приобретение личного опыта деятельности студентов;

– *организационный компонент модели* – методы учебно-педагогического взаимодействия; формы учебно-педагогического взаимодействия; уровневые модули, основанные на компетенциях (познавательный, пробный, практический);

– *оценочно-результативный компонент модели* образовательного процесса, направленного на ста-

новление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, обеспечивает оценку и осмысление студентами собственного опыта деятельности, оценку самодвижения в освоении умений сплачивать персонал.

Функциями данной модели являются функции планирования, организации, стимулирования, контроля. *Признаками* данной модели являются: подготовка студентов к самостоятельной жизнедеятельности в профессиональной сфере, взаимодействие участников образования на паритетных взаимоотношениях друг с другом, самореализация сущностных свойств в социально приемлемых проявлениях.



Для обеспечения результативности данной модели были определены следующие условия реализации модели: научно-педагогические предпосылки организации образовательного процесса, профессиональная квалификация педагога, методическое обеспечение задачи. Научно-педагогические предпосылки предполагают: опору на системно-синергетический подход к образованию, в основе которого лежит понятие антропосинергизма; учет предпосылок активизации антропосинергизма партнеров; опору на теорию гуманно-ориентированного образовательного процесса; проектирование технологий обучения, ориентированных на компетентностный подход, в рамках которого создаются ситуации включения студентов в различные виды деятельности (общение, решение проблем, дискуссии, диспуты, выполнение проектов; в педагогическом содействии опора на модульный подход, основанный на компетенциях, т.к. обучение, основанное на компетенциях, наиболее эффективно реализуется в форме модульных программ; опора на концепцию образовательного процесса, базирующуюся на целостном учебно-

педагогическом взаимодействии и основанной на взаимосвязности обучения и воспитания. Таким образом, в соответствующих процессах происходит единение обучения и воспитания; в рамках учебно-педагогического взаимодействия использование таких форм и методов учебно-педагогического взаимодействия, которые будут способствовать проявлению инициативы и активности в деятельности сплочения персонала. Одним из методов, способствующих проявлению инициативы и активности в деятельности сплочения персонала, может являться метод проектов. Составляющими профессиональной квалификации педагога являются: профессиональная компетентность, профессиональная нравственность; инициативность; профессиональное мастерство [2]. В составе методической обеспеченности можно вычленил специальные практические разработки для реализации конкретных программ образования.

Практика образовательного процесса показала, что выделенные нами условия реализации модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персо-

нала, обеспечивают результативность становления готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

Для количественной и качественной оценки предлагаемой нами системы педагогического содействия развитию готовности к сплочению персонала была проведена апробация данной модели. *Цель апробации:* проверить достаточность выдвинутых в гипотезе условий педагогического содействия на эффективность развития готовности будущих менеджеров к сплочению персонала. В качестве *гипотезы* эмпирической проверки разработанной модели выступили следующие положения: развитие готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в образовательном процессе вуза будет осуществляться на уровне, достаточном для осуществления данной деятельности, если:

- реализована модель развития готовности к сплочению персонала, в основу которой положена теория гуманно-ориентированного образовательного процесса;

- в содержании образовательного процесса отражены сведения о социальном опыте по теории и практике сплочения персонала и предусмотрено приобретение личного опыта деятельности студентов, направленного на возможное применение развившейся готовности к сплочению персонала;

- методы учебно-педагогического взаимодействия характеризуются сочетанием педагогического влияния с поддержкой инициатив со стороны студентов в проектировании собственных вариантов возможного сплочения персонала в организации.

В соответствии с целью апробации нами были определены следующие задачи на каждом из этапов апробации. На первом этапе апробации необходимо разработать уровни и критерии оценки готовности будущих менеджеров к сплочению персонала; выявить сложившийся на данный момент уровень готовности к сплочению персонала у студентов. На втором этапе апробации следует апробировать разработанную модель с целью выявления ее эффективности в процессе подготовки будущих менеджеров к сплочению персонала. На третьем этапе апробации необходимо повторно апробировать разработанную модель с целью подтверждения положений, выдвинутых в гипотезе.

Исследование проводилось в Златоустовском филиале Южно-Уральского государственного университета, Уральском региональном институте культуры и искусств дополнительного образования, Южно-Уральском институте управления и экономики. Всего в эксперименте участвовало около 500 человек (студенты, преподаватели, менеджеры-практики).

В ходе решения первой задачи апробации в исследовании были определены критерии и показатели готовности к сплочению персонала будущих менеджеров. Разработанные критерии использовались в ходе всей апробации для определения уровня готовности будущих менеджеров к сплочению персонала на каждом этапе исследования.

Для решения второй задачи апробации на этом же этапе был осуществлен констатирующий эксперимент с целью выявления уровня готовности студентов к сплочению персонала. В эксперименте участвовало три группы студентов ЗФ ЮУрГУ: две экспериментальные (ЭГ1, ЭГ2) и одна контрольная (КГ), что, согласно дан-

ым математической статистики, является достаточным для обеспечения надежности результатов на уровне математической значимости $\alpha = 0,05$. Констатирующий эксперимент показал потребность студентов-менеджеров к развитию готовности к сплочению персонала. Так, большинство студентов из числа исследуемых могут быть отнесены к начальному уровню готовности к сплочению персонала (ЭГ1 96,7%; ЭГ2 89,3%; КГ 93,4%), небольшой процент из числа исследуемых может быть отнесен к предостаточно уровню готовности к сплочению персонала (ЭГ1 3,3%; ЭГ2 10,7%; КГ 6,6%). Подтверждает этот вывод и статистическая проверка различий в состояниях готовности к сплочению персонала студентов исследуемых групп с помощью критерия «хи-квадрат» для двух независимых переменных, который показал несущественность различий между контрольной и каждой из экспериментальных групп.

Третья задача апробации заключалась в апробировании разработанной модели с целью выявления ее эффективности в процессе подготовки к сплочению персонала, т.е. осуществлялась реализация модели развития готовности к сплочению персонала у будущих менеджеров. Различие обучения в контрольной и экспериментальных группах состояло в следующем. В первой экспериментальной группе происходила реализация разработанной нами модели с учетом всех трех положений гипотезы, во второй экспериментальной группе реализация 1-го и 2-го положений гипотезы, но без учета 3-го. В контрольной группе разработанная модель не реализовалась.

В ходе формирующего эксперимента были сделаны два промежуточных среза. Результаты представляли в целом тенденцию роста показателей в экспериментальных группах.

Итоговый срез показал, что в первой экспериментальной группе произошел наиболее высокий рост уровня готовности к сплочению персонала. Студенты на основе теоретических знаний и практических умений, навыков научились самостоятельно создавать индивидуальные проекты по сплочению персонала, моделировать их на практических занятиях и реализовывать данные проекты по сплочению персонала на производственно-профессиональной практике. Студенты проявили активность, инициативность при постановке проблем и нахождения способов их решения на практике; самостоятельно, без помощи преподавателя, проводили диагностику уровня сплоченности персонала; в зависимости от выявленного уровня сплоченности формировали более высокий уровень сплоченности путем применения методов и приемов по сплочению персонала; проводили коррекцию тех компонентов сплоченности, которые в этом нуждались. Во второй экспериментальной группе также произошел рост уровня готовности к сплочению персонала, но в меньшей степени, т.к. не были учтены методы учебно-педагогического взаимодействия, характеризующиеся сочетанием педагогического влияния с поддержкой инициатив со стороны студента в проектировании собственных вариантов возможного сплочения персонала в организации. Студенты не разрабатывали и не апробировали проекты по сплочению персонала, а работали

на практических занятиях по готовой методике, предложенной преподавателем. Как следствие – редко проявляли инициативу, действовали только по заданию и с помощью преподавателя; проявляли активность только при наличии внешнего стимулирования и при выполнении небольших заданий; положительных результатов достигали при помощи преподавателя. В контрольной группе студенты имели частичное представление о сплочении персонала в соответствии с содержанием основной образовательной программы государственного образовательного стандарта. Статистическая обработка экспериментальных данных с помощью критерия «хи-квадрат» также позволила заключить, что выводы об эффективности данной модели верны.

Для решения четвертой задачи апробации, которая заключалась в повторном апробировании разработанной модели с целью подтверждения положений, выдвинутых в гипотезе, проводился повторный формирующий эксперимент, который занял два года, с целью подтверждения неслучайности полученных результатов.

Результаты апробации модели подтвердили эффективность выдвинутой нами гипотезы и позволили сделать следующие выводы:

1. В соответствии с тем, что всякое явление, процесс можно рассматривать как систему, «готовность к сплочению персонала» можно рассмотреть как развивающуюся систему, состоящую из компонентов: осведомленность, сознательность, действенность, умелость, одновременно являющуюся подсистемой образованности в метасистеме профессионального образования.

2. Процесс оказания педагогического содействия развитию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала можно представить в виде структурно-функциональной модели, признаками которой являются: подготовка студентов к самостоятельной жизнедеятельности в профессиональной сфере, взаимодействие участников образования на паритетных взаимоотношениях друг с другом, самореализация сущностных свойств в социально приемлемых проявлениях, предусматривающая перечисленные условия гипотезы и спо-

собствующая повышению уровня готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в образовательном процессе вуза. Для обеспечения результативности данной модели необходимо учитывать следующие условия реализации модели: научно-педагогические предпосылки организации образовательного процесса; профессиональную квалификацию педагога; методическое обеспечение задачи.

3. В ходе формирующего эксперимента была апробирована разработанная модель с целью выявления ее эффективности в процессе подготовки будущих менеджеров к сплочению персонала. Результаты апробации показали максимальную эффективность разработанной модели, если она реализуется с учетом всех положений гипотезы. Статистическая обработка экспериментальных данных с помощью критерия «хи-квадрат» позволила сделать выводы об эффективности данной модели.

4. Повторный формирующий эксперимент, который занял два года, также подтвердил неслучайность полученных результатов. На основе выявленных количественных и качественных характеристик результатов и обработки данных результатов с помощью аппарата математической статистики мы сделали выводы об эффективности модели развития готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, т.к. полученные данные подтвердили нашу гипотезу.

5. В результате апробации модели развития готовности будущих менеджеров к сплочению персонала удалось не только решить поставленные задачи, но и увидеть перспективы дальнейшего исследования изучаемой проблемы. Приоритетными направлениями являются: выявление потенциала педагогического содействия развитию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала относительно сохранения и укрепления здоровья обучающихся, позитивного отношения к проблеме сплочения персонала; разработка курсов, методик, учебных пособий, направленных на развитие готовности к сплочению персонала у будущих менеджеров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сериков Г.Н. Управление образовательным учреждением. Ч. 1: Явление и понятие: учебник для студентов педагогических специальностей. Челябинск: Уральская Академия, 2008. 266 с.
2. Сериков Г.Н. Педагогика. Кн. 1: Объект исследований. М.: ВЛАДОС, 2005. 440 с.

Статья представлена научной редакцией «Психология и педагогика» 12 октября 2009 г.