

Н. Б. Буртовая

МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ

В статье представлен теоретический анализ по проблеме структуры профессиональных знаний и умений менеджера, а также новых подходов по развитию способностей студента-менеджера к обучению и работе.

Ключевые слова: *менеджер, управление, менеджмент, знания, умения, навыки, обучение.*

В настоящее время в России происходят экономические, социальные, политические изменения, вызывающие потребности общества в расширении числа специалистов, способных эффективно планировать, организовывать и управлять деятельностью в различных общественных и производственных сферах. Это, в свою очередь, предъявляет новые, повышенные требования к уровню и качеству подготовки выпускников высшей профессиональной школы, и в частности управленцев. Перед высшей школой ставится важнейшая задача – готовить инициативных, высококвалифицированных, конкурентоспособных на рынке труда менеджеров, отвечающих всем требованиям современности. Однако, как показывает анализ современных исследований, образование все еще носит репродуктивный характер и имеет в своем распоряжении ограниченный арсенал средств, форм и методов, необходимых для формирования и развития управленческих способностей будущих менеджеров, в то время как профессиональные управленческие способности являются одним из важнейших условий для успешного выполнения профессиональной деятельности. В связи с этим проблема изучения и развития профессиональных способностей студентов-менеджеров приобретает все большую актуальность. В то же время она считается одной из наиболее сложных и недостаточно изученных, а вопрос о составе и структуре управленческих способностей менеджера в должной мере нерешенным.

Необходимость совершенствования профессиональной деятельности доказывается в работах К. А. Альбухановой-Славской, Б. Г. Ананьева, Е. Н. Богданова, А. Л. Журавлёва, Ю. М. Забродина, В. С. Мухиной и др. Проблемами выявления профессионально важных качеств и компонентов структуры способностей менеджеров занимались В. С. Алексеевский, Т. Ю. Базаров, Е. М. Борисова, Н. И. Иоголевич, Н. И. Кабушкин, Л. В. Карпов и многие другие.

Зарубежные авторы при изучении способностей особое внимание уделяют путям выявления и прогнозирования способностей, соотношения врожденных задатков и способностей, а также использованию тестов и вариантов факторного анализа для изучения структуры способностей (Дж. Гилфорд, Р. Б. Кэттелл, Ч. Спирмен, Л. Терстоун).

В отечественной психологии рассматриваются вопросы источников развития способностей, соотношения деятельности и способностей, роли личности и деятельности в развитии способностей, возможностей развития способностей в ходе обучения [1]. Здесь можно отметить два наиболее крупных направления в исследовании способностей: личностно-деятельностный подход, функционально-генетический подход.

Исходя из анализа психолого-педагогической литературы и литературы, связанной с менеджментом и управлением (Б. Г. Ананьев, Т. Ю. Базаров, Н. И. Иоголевич, А. Г. Ковалёв, Л. Д. Кудряшова, А. М. Омаров, Л. И. Уманский, А. Файоль, Ф. Фидлер, Д. Френсис, А. Я. Хараш и др.), можно отметить, что четкого перечня способностей, необходимых менеджеру, нет. Разные авторы приводят различные основания для выделения способностей, зачастую сводя их к личностным характеристикам руководителя. В результате такого подхода перечни управленческих способностей оказываются весьма обширными [2]. Они включают очень разные по степени обобщенности и характеру свойства психики и личности (А. В. Карпов). Однако многие исследователи сходятся в том, что есть обязательные индивидуально-психологические особенности, без которых невозможно успешное овладение профессией менеджера.

Лучшие школы менеджмента и бизнеса применяют сочетания лекции и «кейс-стадии» таким образом, что идет теоретическая подготовка для получения конкретных навыков управления за счет лекций и семинаров, позволяющая провести практикумы, т. е. разбор конкретных ситуаций управления (КСУ), проблемных ситуаций. Тем самым каждый раз реализуется процесс мыследеятельности: мысленный перевод усвоенных знаний в процесс проявления способностей как формирование умения их использования.

Эмоциональная поддержка успехов в виде самооценки и внешней оценки преподавателем проявляющихся способностей мотивирует студента на повторение опыта, проявления способностей, демонстрации для себя и для других умения пользоваться знаниями.

В результате ряда повторений такой деятельности формируется устойчивый навык определен-

ной группы управленческих профессиональных качеств. В конечном счете эти результаты в конце семестра могут накладываться друг на друга и формировать определенный уровень построения профессиональной модели менеджера [3]. Исходя из этого, учебный процесс на ФЭУ строится таким образом, чтобы каждый раздел учебной программы выливался в выработку у студентов определенных практических навыков, закрепляющих необходимую для этих действий сумму знаний и умений. Следовательно, учебную программу основного курса «Менеджмент организации» нужно не только строить с учетом государственного стандарта, но и разбивать на отдельные части менеджмента: история менеджмента, основы теории менеджмента, менеджмент организации, основные направления менеджмента. При этом весь 5-летний план должен строиться как бы на междисциплинарной основе всех видов менеджмента, чтобы связать между собой важнейшие дисциплины, формирующие условия для проявления способностей и развития соответствующих умений от семестра к семестру.

Для этого следует более четко представлять этапы формирования личностно-профессиональной модели менеджера. Так, если в целом эту модель представить как три группы важнейших профессиональных умений и навыков, таких как: 1) видение и целеполагание; 2) решение различных проблем и организация условий; 3) навыки по достижению целей, – то в соответствии с этой логикой выстраиваются разделы учебного плана и происходит размещение в нем отдельных дисциплин от I к V курсу. С этих позиций становятся понятными роль и место отдельных дисциплин в разделах учебного плана: общегуманитарной, естественно-математической и общепрофессиональной подготовки – и, соответственно, контроль ее качества путем назначения зачетов, экзаменов, курсовых работ.

Размещение в учебном плане отдельных дисциплин, их взаимное влияние на формирование профессиональных качеств должны соответствовать протеканию процессов формирования личностных качеств менеджера у студентов факультета (рисунок).



Взаимосвязь процессов формирования профессиональных качеств и личностных характеристик менеджеров при обучении

Поскольку роль руководителя предприятия или учреждения чаще всего является решающей для обеспечения их эффективной деятельности, то процессам формирования личных качеств менеджера необходимо отводить не меньше внимания в процессе обучения. Но до сих пор этой задаче не придавалось такого важного значения, и

формирование умений самоменеджмента считалось как бы естественным процессом, происходящим автоматически в ходе усвоения знаний ряда дисциплин, таких как философия, социология и психология.

Важнейшим, но еще не реализованным этапом является самомотивация к обучению. Это объясняется

отсутствием в российской практике широко известных положительных «героев менеджмента», таких, каким для американской является автор бестселлера «Карьера менеджера» Ли Якокка.

Важным способом самомотивации выступает самооценка. Поэтому студентам с I курса рекомендуется завести дневник самонаблюдения, где по элементам профессионального портрета менеджера нужно отмечать степень проявления тех или иных своих способностей, умений и навыков к управлению. В конце семестра или курса следует провести сравнение самооценки с результатами сессии, что и послужит ресурсом для самоактуализации на недостаточно проявившихся способностях и навыках.

Практика обучения показывает, что проблемы в обучении менеджменту связаны в основном с отсутствием в вузах специальной подготовки личностно-ориентированных профессиональных качеств руководителя и прежде всего умений и навыков самоменеджмента. Трудности формирования самоменеджмента обусловлены:

1) невысокими личностно-деловыми качествами самих студентов-выпускников провинциальных школ;

2) отсутствием до настоящего времени организационно-воспитательной работы со студентами на факультете по формированию навыков общения, коллективного решения различных задач;

3) уже не оправдывающей себя традиционной ориентацией учебного процесса на обучение за счет лекций и семинаров;

4) слабой связью учебного процесса с реальными социально-психологическими и организационно-экономическими процессами, происходящими на предприятиях и в организациях;

5) отсутствием научно-исследовательской работы студентов, позволяющей не только книжно-журнальное освоение проблем управления, но и подключаться к практическим задачам фирм.

В результате учебный процесс ориентирован на лекционные и семинарские, т. е. преимущественно теоретические, рецептурные формы обучения. Опыт ведущих вузов показывает, что повысить качество обучения и сделать его конкурентоспособным можно путем более практической ориентации всего учебного процесса за счет переноса внимания студентов на формирование навыков менеджмента и самоменеджмента уже в стенах факультета, без дополнительной адаптации выпускников на рабочем месте. При этом конечным результатом работы преподавателя конкретной дисциплины выступает не сумма и качество усвоенных знаний, которые демонстрирует студент на испытаниях, а степень проявления определенных способностей студента с помощью материала дисциплины и педагогического мастерства преподавателя. Эти но-

вые качества в виде умения применить теоретические знания к решению управленческих задач и проблем следует определить с помощью контрольных заданий, тестов, курсовых работ и зафиксировать в журнале психолого-педагогического сопровождения и в дневнике самонаблюдений студента. По сути, эти результаты и должны являться материалом для дальнейшего самоменеджмента студента и критерием для оценки труда преподавателя.

Учитывая, что научно-аналитические навыки формируются в «сенситивный период» в 17–20 лет, когда человек обладает нужными предпосылками для освоения новой действительности, необходимо создавать условия для организации студенческих кружков, клубов по интересам, исследовательские и консультативные центры на хозяйственной основе при факультете менеджмента, лаборатории при кафедрах менеджмента и маркетинга.

Для реализации научных интересов и развития склонностей к рыночным технологиям в учебный план могут быть включены факультативы: «менеджмент маркетинга», «маркетинговое консультирование» и др., что позволит дополнить специализацию.

Таким образом, с помощью подобного учебного плана, личностно-ориентированной педагогики и более точной и содержательной программы можно приблизить формирование требуемых стандартом качеств у студентов к желаемому уровню. Но без участия опытных педагогов, участия самих студентов, их самоменеджмента практически нельзя получить специалиста в управлении организацией, отвечающего запросам рынка.

В основе поведения человека находится «рефлекс цели» – неумолимое стремление достигнуть намеченного результата. Для этого нужна постоянная собственная психологическая установка: не останавливаться на достигнутом, не бояться трудностей и уважать, оценивать полученные знания и умения с позиций достижения цели. Конкретные цели человек ставит для исполнения потребностей, которые бывают трех типов:

1) природные, естественные (пища, питье, жилище, семья и т. п.);

2) социальные (общение, признание, положение);

3) личностные (самореализация человека в обществе, в деле, в семье и т. п.).

Получение престижной профессии позволяет реализовать все виды потребностей человека, и понимание этого формирует у него столь мощную мотивацию к обучению, что возникает комплексная способность к самообучению. Однако существовавшие до сих пор методы обучения не были настроены на использование подобной мотивации.

Со времен Я. А. Каменского, средневекового педагога, применялась «знаниевая модель» обучения, когда человек последовательно и механистически углублялся в предмет: знания, умения, навыки. При этом образование строилось на том, что человек должен был усвоить любым способом (понимать ли, зубрить ли) определенный объем знаний. На этих знаниях путем повторений вырабатывалось умение, которое в процессе дальнейших тренировок и упражнений превращалось в устойчивый профессиональный навык выполнять качественно какую-либо работу.

Эта модель позволила обучить грамоте и трудовым навыкам людей прошлых эпох – феодализма и раннего капитализма. Но в ней недостаточно учитываются личность и способности к самообучению. Поэтому мотивация к обучению чаще всего проявляется как внешнее стимулирование: угроза наказания или лишения удовольствий, еды, питья, сна. Продуктивность такой модели обучения в современных условиях недостаточна, а форма ее противоречит представлениям о правах личности и демократических свободах.

К настоящему времени усилиями многих прогрессивных педагогов-новаторов создается на практике новая «способностьная модель» обучения. В ней максимально учитываются личностные предпосылки к более эффективному способу усвоения знаний и выработки навыков и умений. Она построена на использовании и развитии имеющихся у человека его особых способностей к восприятию действительности, способностей к определенным видам труда. Тем самым создаются предпосылки построения личностно-ориентированной системы обучения, предполагающей использовать самомотивацию к обучению на основе самоопределения, самоорганизации и самореализации. Иначе говоря, используется процесс самопознания личности в качестве источника внутренней энергии развития личности.

Эта модель обучения помогает человеку утверждать в себе призвание к делу, т. е. самому что-то создавать, придумывать новые способы работы, а не только использовать заученные приемы и старые знания. Поэтому ощущение удовольствия от получаемых знаний, сделанной вещи служит менеджеру сигналом того, что он на правильном пути. Иначе говоря, данная модель приучает человека прислушиваться к себе, изучать себя, строить себя и свою судьбу, исходя из собственных ресурсов личности: способностей, ума, нравственности и характера.

Однако помимо понимания процесса мотивации следует использовать в процессе самообучения особый акт настройки личности и организма, который называют установкой. Она как бы нахо-

дится между мотивацией и деятельностью. Так, если установка, сформированная обстоятельствами или осознанием цели, слабая, то малейшее препятствие может помешать человеку действовать в направлении к цели, а мощная установка (в виде осознания социальной значимости поступка, например спасения ребенка) не позволяет отвернуться от намеченной задачи и выполнить ее. У студентов установка выступает как готовность к обучению данной специальности путем преодоления сложности предмета, преодоления собственной лени или инертности. Наличие сильной установки означает обретение социальной зрелости личности студента, его готовности к гармоническому развитию и как человека, и как специалиста.

Студентам необходимо уже на I курсе научиться процессу самоопределения и настраивания на преодоление себя, на формирование установки к деятельности и тем самым – на обеспечение готовности к обучению. Для этого необходимо выработать способность контролировать себя и поддерживать устойчивое произвольное внимание при объяснении материала; сдерживать свои эмоции, свою импульсивность при выслушивании других, а также формировать рассудительность при ответах; вырабатывать способность к элементарным обобщениям, чтобы при конспектировании материала не ожидать диктовки преподавателя, а самому пытаться записывать наиболее важное и яркое в материале лекции; вырабатывать способность давать функциональное определение значения слов, находить их иное выражение (синонимы); тренировать память, чтобы создать объем кратковременной памяти не менее четырех смысловых единиц, что позволит быстро запоминать фразу лектора и не ждать (не просить) ее повторения, чтобы записать.

Эти развитые способности позволяют быть активным при восприятии и усвоении лекционного материала: слушать, писать краткий конспект, составлять свои логические схемы и образные иллюстрации и таблицы. Именно с этого начинается освоение культуры умственного труда, к сфере которого относится работа менеджера, поскольку важнейшими ее элементами считаются: анализ управленческой ситуации, выявление причин случившегося, принятие решений, определение способа достижения цели и решения задач и т. п. Поэтому важно знать, какие факторы (силы) влияют на качество умственного труда – это прежде всего факторы усвоения материала и факторы сохранения продолжительной работоспособности.

Нередко мы пренебрегаем тем, что выносливость организма зависит от уровня эмоционального восприятия и эмоционального накала труда. Эмоции человека формируются под воздействием

общения, музыки, стихов, созерцания природы или предметов искусства. Эмоциональные переживания позволяют поддерживать высокий уровень умственных способностей. В противном случае мозг становится логической машиной и лишает нас удовольствия, счастья творческой стороны познания жизни. Поэтому нужно обязательно в процессе обучения сохранять эмоциональную сторону жизни: музыка, стихи, живопись, природа постоянно должны быть вкраплены в студенческую жизнь и в учебную деятельность.

Однако для успешного овладения профессией менеджера недостаточно только усилий студента. Необходимо также и вузу использовать нестандартные методы обучения. Реализация данной педагогической цели может быть обеспечена при применении различных технологий, форм и методов обучения. Одним из них является адаптивный способ обучения (АСО), который предложен А. С. Границкой [4]. В основе этого способа лежит принципиально новая модель организации учебного процесса, отличающаяся от традиционной тем, что организационная структура урока позволяет увеличить время самостоятельной работы студентов на занятиях, а это способствует обучению приемам самостоятельной работы, самоконтролю и самоанализу, развитию познавательной самостоятельности и творческих способностей студентов. Это, в свою очередь, требует перехода педагога к непрерывному управлению учебным процессом в целом и самостоятельной познавательной деятельностью студентов в частности, что обеспечивает надежную реализацию на практике основных положений теории деятельности.

Вместо прерывистого (дискретного) управления, когда задания выдаются порциями на каждом уроке, в АСО используется непрерывное управление при помощи сетевого плана и графика оперативного самоучета.

Основной целью АСО, этого независимо функционирующего процесса, является сообщение нового, обеспечение совместного обдумывания и фиксация главного, излагаемого при объяснении, ориентации студентов не на запоминание прослушанного, а на понимание и анализ [4].

Применение АСО не только активизирует познавательную деятельность студентов, но и создает условия для индивидуальной работы преподавателя с каждым студентом на уроке, что в должной мере не обеспечивается при традиционной системе обучения.

Адаптивный способ обучения позволяет каждому студенту работать самостоятельно, в индивидуальном темпе, который соответствует его индивидуально-психологическим особенностям при чтении про себя, письме, решении задач, выполне-

нии практических работ, выполнении заданий, и получать различную помощь от преподавателя.

При традиционной системе обучения преподаватель дает студентам дифференцированные задачи, распределяя их между студентами на основе своей субъективной оценки их возможностей. В АСО для этой же цели применяются многоуровневые задания с адаптацией. Объем и трудности заданий увеличиваются от уровня к уровню. Главным при выполнении заданий с адаптацией является включение механизмов саморегуляции. Студенты начинают с первого уровня, а затем каждый студент сам решает, стоит ли ему после выполнения минимального задания, гарантирующего получения оценки «3», переходить к выполнению заданий следующего уровня для получения более высоких оценок – «4» или «5». Время для выполнения заданий у всех одинаковое, но каждый студент продвигается от уровня к уровню со своей скоростью.

Главным достоинством заданий с адаптацией является полная занятость всех студентов, самостоятельно переходящих от уровня к уровню. Задания с адаптацией могут быть записаны на карточках, которые лежат на столе в папках соответствующих тем. Студент выбирает тему, с которой начнет, а в самом уровне – один из вариантов.

Проблема дисциплины на уроке тесно связана с занятостью студентов самостоятельной работой, АСО требует обеспечения студентов заданиями с избытком, так как более сильные студенты выполняют больше заданий, чем при традиционной форме обучения.

Работа в парах является основной для организации устной самостоятельной работы на уроках. Сущность работы в парах любого типа заключается в том, что студенты при ответах меняются местами: одни отвечают – другие слушают, затем наоборот. В рамках АСО устная самостоятельная работа студентов на уроке ведется с использованием трех видов пар: статической, динамической и вариационной. Работа в динамической и вариационной парах демократична по своей сути. Каждый оказывается в равных условиях, становится достаточно компетентным по своей части задания, может успешно обучать каждого, контролировать независимо от уровня общей подготовленности. Роль преподавателя в АСО сводится не только к подготовке заданий и организации коллективной и индивидуальной работы. Главное – расширить поле коллективной работы, включиться в нее, стать полноправным членом ученического коллектива. Как и все студенты, преподаватель меняет партнеров, консультирует, оказывает помощь всем нуждающимся в нем, используя свой более высокий уровень компетенции. Основной задачей в АСО и при индивидуальной работе остается обучение

приемам самостоятельной работы, поиску знаний, решению проблемных задач, творческой деятельности (обход – «включенный контроль» – индивидуальная работа со студентами – «отключенный контроль»). Такая система, как АСО, может обеспечить оптимальную адаптацию студентов с различными индивидуально-психологическими особенностями, так как этот метод обучения основывается на новаторской практике и передовой педагогической мысли.

Сущность модульного обучения заключается в предоставлении каждому студенту возможности самостоятельно работать по индивидуальной учебной программе. Каждый модуль содержит теоретический материал, материал для практической и самостоятельной работы, для углубленного изучения дисциплины, варианты текста для самостоятельной письменной работы. Для каждого модуля разработаны методические рекомендации по проведению теоретических занятий (уроков-лекций) и выполнению практических работ и заданий; проблемные задания (конкретные ситуации); методические разработки деловых игр.

Теоретические занятия проводятся по традиционной схеме (опрос – изложение нового материала – закрепление) либо в виде лекций и семинаров. Семинары, в свою очередь, могут проходить в классическом варианте методом малых групп и т. д.; опрос проводится в виде карт-опроса, тестов и т. д. Для этой цели используется раздаточный материал: справочные, нормативные документы (уставы), схемы, плакаты и т. д. Самостоятельная работа предусматривает изучение концепции управления и нормативных документов, действия предприятий города в период реформирования промышленных предприятий, сбор сведений о деятельности организаций в социально-трудовой сфере, работу с тестами, изучение использования рабочего времени исполнителя. Теоретический материал закрепляется на практических занятиях (уроках). Значимость применения модульного обучения, по мнению авторов, заключается в том, что модульное обучение развивает у студентов-менеджеров навыки нестандартных подходов к решению управленческих задач, общие управленческие способности и такие качества, как ответственность, самоорганизацию, коммуникабельность и другие профессиональные качества. Принимая во внимание, что человек, слушая, усваивает около 10 % информации, когда слушает и смотрит – около 50 %, когда сам участвует в анализе материала – около 90 % информации, необходимо применять проблемно-развивающее обучение. В связи с этим в учебном процессе для развития профессиональных способностей студентов-менеджеров используется модульная технология обучения в сочетании с проблемно-развиваю-

щим обучением. При этом студент, используя алгоритм решения учебной проблемы, может самостоятельно находить способы решения возникающих перед ним проблем.

Первым уровнем проблемного обучения являются проблемное изложение материала и постановка проблемных вопросов [5]. При отборе содержания проблемных производственных задач (конкретных ситуаций) по изучаемым дисциплинам учитывается уровень сложности специалиста среднего звена, руководствуются перечнем профессиональных умений, которые должны быть сформированы у специалиста-менеджера в процессе обучения.

Включение проблемного метода обучения целесообразно, так как, рассматривая и решая предлагаемые проблемы, студент использует и ранее изученный материал, и накопленный им жизненный опыт (пусть небольшой, но опыт). Решение проблемы побуждает к самостоятельному добыванию знаний, активизирует их познавательную деятельность, способствует развитию профессионального мышления, заставляет более осознанно вникать в изучаемый материал, что способствует развитию профессиональных способностей будущего менеджера.

Развитию профессиональных качеств менеджера содействует применение активных методов обучения (таблица), которые подразделяются на неимитационные и имитационные – более эффективные. Имитационные неигровые занятия характеризуются анализом конкретных ситуаций, имитационными упражнениями, индивидуальным тренажером. Имитационные игровые занятия представлены деловыми играми – разыгрыванием ролей, игровым проектированием, «мозговой атакой» и др. При этом понятие «деловая игра» носит обобщенный характер, подразумевая все виды игр [4].

Прежде всего будущему руководителю необходимо твердо усвоить, что среди дееспособных людей нет неспособных к развитию своих деловых и личностных качеств. Многочисленность человеческих задатков и формирующихся на их основе способностей создает огромные резервы и возможности компенсации временно отсутствующих или слабо развитых способностей к трудовой и мыслительной деятельности работников. В этой связи необходимо знать психологический механизм формирования и развития навыков и умений в рамках «способностной модели» обучения и повышения квалификации.

В современном мире при значительно изменившихся социально-экономических условиях, возросшем уровне культуры и расширении прав и свобод человека возникает и развивается педагогами-новаторами новая модель образования, основанная на использовании имеющихся способностей и

Методы активного обучения

Неимитационные методы	Имитационные методы (характеризуются имитацией данного процесса или деятельности)	
	неигровые	игровые
Проблемная лекция	Ситуационные решения	Многовариантный выбор оптимального решения
Круглый стол	Решение отдельных задач	«Мозговая атака»
Лекция-конференция	Публичная защита	Деловые игры
Лекция обзорная	Подведение итогов и оценка преподавателем занятий	Разыгрывание ролей
Коллоквиум	Обсуждение разработанных вариантов	Игровое проектирование индивидуального процесса
Тематическая дискуссия	Проведение семинара	Организационно-деятельностные игры и другие
Программное обучение	Индивидуальный тренажер и другие	
Групповая консультация		
Олимпиада и другие		

внутренней мотивации к обучению. Современные технологии обучения, согласно данной модели, предусматривают заинтересованное участие человека в освоении предлагаемых знаний, так как осмысленное и окрашенное эмоциональным восприятием знание лучше усваивается, запоминается и быстрее служит основанием для формирования первичного навыка, поскольку благодаря пробуждению и реализации способностей к конкретному виду знания возникает процесс мотивации личности к этому конкретному умственному и физическому действию. Другими словами, человеку нравится учиться тому, что у него быстрее и лучше усваивается и получается. А получается лучше то, к чему обращены способности человека, особенности его организма, ума и воспитания. А поскольку человеку нравится осваивать что-либо новое, то он будет повторять то, что у него получается, до тех пор, пока не возникнет автоматическое умение – навык. Но реализация умения в деле приносит не только удовольствие, но и пользу, например заработок или изготовленную вещь. Поэтому при наличии способностей умение достаточно быстро перерастает в мастерство или профессионализм в каком-то конкретном деле.

Профессионалы очень чутко воспринимают конкуренцию и постоянно наблюдают свою оценку со стороны окружающих, свой рейтинг в деле. Это побуждает профессионала постоянно повышать свое мастерство, а для этого нужно вновь осваивать еще более новое знание, вырабатывать еще более искусные умения и навыки. То есть круг обучения начинается вновь. И так до тех пор, пока хватит способностей, пока это приносит удовлетворение личности. Используя столь мощный мотивационный механизм, можно достичь лучших результатов с меньшими внешними затратами на обучение, нужно только каждый раз учитывать личные особенности обучаемого человека. Для практического руководителя подобная система трансформируется в систему самоменеджмента, которая позволяет все глубже использовать ресурсы менеджера. К этому менеджера с неизбежностью приводят личные интересы, культура и этика менеджера, личные волевые качества и способности к саморазвитию и самореализации.

Используя описанные модели и механизмы в организации обучения, будущий руководитель еще в учебном процессе может под руководством преподавателей начать готовить себя к активной профессиональной деятельности, развивать свои способности с помощью всего арсенала форм высшего образования: участие в семинарах, деловых играх, разборе производственных ситуаций, а также при самостоятельном выполнении учебных заданий – рефератов, курсовых и контрольных работ.

Учебный процесс в вузе построен так, что здесь не только осваивают отдельные дисциплины, но и учат конкретным наукам: разъясняют категориальный аппарат каждой науки, ее методы, цели, задачи, роль в формировании профессиональных качеств. Если в школе изучают наиболее общие представления о мире, то в вузе формируются научные подходы к познанию истины. Студент не учит уроки, а овладевает наукой: учится понимать проблемы, решать их научными методами, которые он осваивает и изучает вместе с преподавателями. К концу срока обучения эти методы должны стать инструментами собственного мышления студента.

Учебный процесс в вузе построен так, что здесь не только осваивают отдельные дисциплины, но и учат конкретным наукам: разъясняют категориальный аппарат каждой науки, ее методы, цели, задачи, роль в формировании профессиональных качеств. Если в школе изучают наиболее общие представления о мире, то в вузе формируются научные подходы к познанию истины. Студент не учит уроки, а овладевает наукой: учится понимать проблемы, решать их научными методами, которые он осваивает и изучает вместе с преподавателями. К концу срока обучения эти методы должны стать инструментами собственного мышления студента.

Список литературы

1. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. М., 1995.
2. Лебедев В. И. Психология и управление. М., 1990.
3. Вэттен Д., Камерон К. Развитие навыков менеджмента. СПб.: Нева, 2004.
4. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2008.
5. Матюшкин А. М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении. М., 1972.

Буртовая Н. Б., кандидат психологических наук, доцент.
Томский государственный педагогический университет.
Ул. Киевская, 60, г. Томск, Томская область, Россия, 634061.
E-mail: flordezest@mail.ru

Материал поступил в редакцию 31.05.2010.

N. B. Burtovaya

THE METHODS OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL ABILITIES OF STUDENTS-MANAGERS

Theoretical analysis on the problem of the structure of professional knowledge and skills of a manager as well as new approaches on the development of abilities of a student-manager to learning and work are presented in this article.

Key words: *manager, managing, management, knowledge, skills, learning.*

Tomsk State Pedagogical University.
Ul. Kiyevskaya, 60, Tomsk, Tomsk oblast, Russia, 634061.
E-mail: flordezest@mail.ru