

поставление актуализированной в разных сказках жизненной и профессиональной событийности смогут увидеть себя, свое место и продвижение в профессиональном становлении. Все это поможет им точнее выстраивать собственную траекторию личностного и профессионального развития.

Безрукова В.С. Новая парадигма педагогической практики студентов // Интеграционные процессы в педагогической теории и практике: современные педагогические технологии: Сб. науч. тр. Вып. 4. Екатеринбург: Изд-во Свердл. ижн.-пед. ин-та, 1993. – С. 83-94.

Франкл В. Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 1990.

Эльконин Б.Д. Психология развития. – М.: Академия, 2001.

Иголевич Н.И.

г. Челябинск, Южно-Уральский
государственный университет

Психолого-педагогические аспекты подготовки студентов-менеджеров

Проблемы формирования гражданского общества и рыночной экономики изменили предъявляемые к работнику (специалисту, профессионалу) требования, что привело к необходимости вновь поставить перед профессиональным образованием старые вопросы: чему учить? как учить? за счет каких качеств и способностей выпускник вуза будет востребован на рынке труда? В полной мере это относится и к профессиональной деятельности менеджера, которая всегда считалась одной из наиболее содержательных, интересных и престижных за рубежом, а в последние десятилетия получило аналогичную оценку и в нашей стране. В данной работе сделана попытка представить подходы, которые помогли бы ответить на эти вопросы применительно к подготовке студентов в вузе по специальности «Менеджмент организации».

На первый вопрос – чему учить? можно найти ответ в государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования по данной специальности. В то же время, в этом документе сказано, что это «требования к обязательному минимуму содержания образовательной программы подготовки менеджера» [2]. Дополнять содержание образования до максимума позволяют дисциплины и курсы национально-

регионального компонента (вузовского) и дисциплины по выбору студентов, в рамках которых можно было бы более гибко учитывать требования внешней среды. На наш взгляд одним из таких направлений в подготовке менеджеров должны стать дисциплины психологической направленности.

Так, на факультете «Коммерция» ЮУрГУ психологическое образование занимает важное место в системе подготовки специалистов-менеджеров. Освоение психологических знаний нашими студентами осуществляется поэтапно, причем все этапы логично связаны между собой. На первом курсе, будущие менеджеры изучают дисциплину «Психология и педагогика», в рамках которой студенты формируют целостное представление о психологических особенностях человека, учатся адекватно оценивать свои возможности и самостоятельно находить оптимальные пути достижения цели и преодоления жизненных трудностей. Данный курс позволяет формировать психологическую культуру и педагогическую компетентность, которые являются неотъемлемой частью их будущей профессиональной деятельности. На втором курсе студенты-менеджеры изучают дисциплину «Психология коммуникаций», цель которой – повысить их коммуникативную компетентность. Формирование коммуникативной компетентности в управлении людьми – важнейшее направление в современном психологическом образовании тех, кто профессионально призван заниматься управленческой деятельностью. Невозможно подготовить менеджера высокой квалификации, если он не знаком с техниками и технологиями организации эффективных коммуникаций и не владеет ими. Большое внимание при изучении данной дисциплины отдается отработке практических навыков делового взаимодействия: Основная задача – научить вырабатывать эффективную стратегию и тактику поведения в процессе межличностного общения. На четвертом курсе студенты-менеджеры изучают дисциплину «Психология управления», в рамках которой мы знакомим не только с сущностью и содержанием труда руководителя в современных условиях, его психологическими аспектами, но и стараемся (в рамках современной концепции успешного управления) сформировать собственную, отвечающую новым требованиям, позицию управления у будущих менеджеров.

Ответ на второй вопрос – как учить? связан с проблемой смены образовательной парадигмы. В условиях рынка востребованными оказываются не специалисты, а профессионалы. Феноменологические различия понятий

«специалист» и «профессионал» достаточно полно изложены в специальной литературе [1, 3]. Подготовить профессионала возможно, лишь используя лично ориентированный подход в образовании.

В связи с этим становится актуальным вопрос использования преподавателем в процессе обучения тех или иных педагогических технологий. При этом должно быть обеспечено выполнение Федерального Закона «Об образовании» в части адаптивности образования, а также оптимальным образом совмещены интересы личности, государства, а зачастую и заказчика (конкретной организации). Активизация учебно-познавательной деятельности является тем инструментом, который позволяет во многом решить поставленную задачу.

Ответ на вопрос за счет каких качеств и способностей наш выпускник будет востребован на рынке труда? связан с формированием профессионально-важных качеств (ПВК) менеджера. Прежде чем формировать ПВК менеджера, хорошо бы было уточнить эти характеристики, поскольку деятельность менеджера в рыночных условиях будет отличной деятельностью руководителя, работавшего в командно-административной системе управления, следовательно, несколько иным будет набор ПВК современного менеджера.

Большое количество научных исследований посвящено этой проблеме. Каждый автор (Р.Л. Кричевский, Г.С. Никифоров, Т.Ю. Базаров, Е.А. Аксенова, А.А. Деркач, А.П. Ситников, Е.М. Борисова, Г.П. Логинова, М.О.Мдивани, К.Б. Малышев, В.Н. Чернышев, А.П. Двинин, М. Вудкок, Д. Френсис, W. Bennis, S.R. Covey, B. Nanus, J. O'Toole, R.M. Stogdill и др.) предлагает собственную структуру способностей и личностных качеств руководителей. У многих из них мы встречаем сходные черты, однако содержание ПВК в этих работах описывается по-разному, а вернее, на трех различных уровнях:

- на уровне задач деятельности менеджера: указывается в каких классах задач менеджер непременно должен быть успешным, например, в планировании, в разрешении конфликтов и т.п.;
- на поведенческом уровне: описываются паттерны успешного поведения менеджера, например, «умеет слушать», «тактичный»;
- на уровне свойств личности (мотивационные, характерологические интеллектуальные свойства) [5].

Кроме этого, набор личностных качеств описывает «идеального» руководителя безотносительно к тем аспектам и нюансам управленческой деятельности, характерным для разного уровня управления, типа совместной деятельности, стадии развития организации и т.п., поэтому разные уровни и профили руководителей могут вносить специфику в этот перечень.

И, наконец, все классификации ПВК менеджера обладают рядом недостатков, которые трудно избежать:

- неполнотой списков качеств;
- подменой понятий (к примеру, наличие диплома о высшем образовании отождествляют с профессиональными знаниями в определенной области);
- отсутствием четкой грани между постоянными качествами и теми, которые проявляются в определенных условиях;
- необоснованность порядка качеств в списке;
- внеорганизационность, когда проблемы деятельности руководителя рассматриваются в отрыве от проблем организации.

Таким образом, повышение эффективности подготовки менеджеров можно обеспечить за счет направлений, выделенных Э.Ф. Зеером: 1) методологической ориентации образования на современные концепции обучения, воспитания и развития всех субъектов профессионально-образовательного процесса; 2) усиления личностной ориентации, дифференциации и индивидуализации образования при обеспечении государственных образовательных стандартов; 3) активного использования современных информационных и личностно-ориентированных образовательных технологий; 4) ориентации на развитие личности студента, его познавательных способностей, формирование обобщенных знаний и умений (компетентности), обобщенных способов учебных и профессиональных действий (компетенции), формирования и развития интегративных знаний, умений и навыков, социально значимых и профессионально важных качеств личности (ключевых квалификаций) [4]. Последнее возможно лишь при условии четкого представления и описания особенностей управленческой деятельности в рыночных условиях в организациях с различным типом совместной деятельности, стадии развития организации, уровнем управления.

Глуханюк Н.С. Психология профессионализации педагога. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. профес.-пед. ун-та, 2000.

Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Специальность 061100 «Менеджмент организации». М., 2000.

Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1-5. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн.2. М.: РАГС, 2000.

Зеер Э.Ф. Личностно-ориентированное профессиональное образование: теоретико-методологический аспект. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. профес.-пед. ун-та, 2001.

Психология менеджмента: Учебник / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2000.

Калашникова О.В.

г. Н. Тагил, Нижнетагильская
государственная социально-
педагогическая академия

Роль ценностных ориентаций студентов в реализации личностно ориентированного подхода

Реализация основных направлений личностно ориентированного обучения на практике становится более эффективной в том случае, если педагоги учитывают уровень и особенности развития индивидуальных особенностей студентов. Процесс познания основных субъектов образовательного процесса становится одним из существенных элементов реализации личностно ориентированных технологий.

Познание личности «другого», в нашем случае студента, должно включать в себя достаточно большое количество разнообразных факторов. Прежде всего, таких как, изучение индивидуально-типологических, индивидуально-психологических особенностей, уровень освоения различных видов деятельности, особенности системы направленности, которая, включает в себя и систему ценностей. Значимость по-