

МАКСИМОВА Екатерина Алексеевна

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В УСЛОВИЯХ УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

13.00.08 – теория и методика
профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук



Екатеринбург 2006

Работа выполнена в ГОУ ВПО «Челябинский государственный институт профессионального образования»

Научный руководитель:

кандидат педагогических наук, доцент

Клюев Федор Николаевич

Официальные оппоненты:

доктор педагогических наук, профессор

Тулькибаева Надежда Николаевна;

кандидат педагогических наук

Арефьев Олег Николаевич

Ведущая организация

ГОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет»

Защита состоится 21 декабря 2006 г. в 10-00 ч. в конференц-зале на заседании диссертационного совета Д 212.284.01 при ГОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» по адресу: 620012, Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет».

Текст автореферата размещен на сайте университета www.rsvpu.ru

Автореферат разослан 20 ноября 2006 г.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность проблемы и темы исследования. В настоящее время насущным является вопрос о воздействии различных форм профессиональной подготовки на развитие личности с целью заблаговременного формирования комплекса профессионально важных качеств, являющихся основой профессиональной пригодности человека к трудовой деятельности. Образование – это не только знания и умения, но и достаточное, последовательное и предсказуемое формирование таких качеств человека, которые отражают потребности и культуру страны, определяют эффективность и качество его профессиональной деятельности в конкретных условиях развития. Это еще и потенциал саморазвития, и развития нравственности, и обостренного чувства социальной ответственности, то есть полный комплекс тех черт личности, которые необходимы будущему профессионалу. Человеческое, личностное развитие специалиста должно рассматриваться в качестве неотъемлемой части профессиональной подготовки, личностные качества становятся частью профессионального инструментария.

Возросшие требования работодателей к качеству рабочей силы на *социально-педагогическом уровне* обозначили проблему несоответствия практики подготовки менеджеров существующим запросам рынка труда. Анализ литературы показывает, что вопрос формирования качеств, обладание которыми делало бы будущего специалиста конкурентоспособным на рынке труда, до конца не исследован. По мнению многих авторов, все необходимые субъекту труда свойства не могут быть автоматически привиты. Для этого нужна целая система формирования человеческого капитала. Это выявляет *научно-педагогический уровень* проблемы, которая заключается в отсутствии методологической базы процесса формирования профессиональных качеств будущего менеджера, обладание которыми делало бы его востребованным специалистом на рынке рабочей силы.

Нерешенными оказываются и проблемы методов, технологий подготовки будущих менеджеров и оценки качества подготовки завтрашних специалистов. В общепринятой практике вопрос о качестве подготовки специалистов сводится к текущей итоговой оценке студентов лишь по одному параметру – уровню знаний и умений. Считается, что если выпускник продемонстрировал отличные знания, то качество его подготовки выше. Зачастую же конкурентоспособность специалиста в условиях производства определяют его мотивационная готовность, эмоциональная устойчивость, толерантность, умение управлять своим психическим состоянием и т.д. Однако до сих пор эти параметры развития личности не входили в критерии оценки качества подготовки специалистов. В то же время работодатели обращают внимание именно на эти характеристики. Это затрудняет разработку психолого-педагогических технологий и их применение в учебно-профессиональной деятельности. Отсюда возникает *противоречие научно-методического характера* между традиционными методами и технологиями подготовки и оценки качества подготовки специалистов, используемыми в педагогическом процессе, и необходимости в практико-ориентированных ме-

подразработках формирования профессиональных качеств и критериях оценки сформированности необходимых профессионалу свойств.

Таким образом, существующая практика подготовки менеджеров характеризуется рядом **противоположностей**:

- между переменами, произошедшими в последнее десятилетие в обществе, и сложившейся системой профессиональной подготовки менеджеров, ориентирующейся, прежде всего, на овладение знаниями, умениями и навыками и затрагивающей в небольшой степени аспекты формирования личностных качеств и свойств, являющихся залогом конкурентоспособности будущих специалистов на рынке труда;

- на уровне профессионализма деятельности между общественной формой существования профессиональной управленческой деятельности, коллективным характером труда, предполагающим межличностное взаимодействие и общение работников, и индивидуальной формой присвоения ее студентами;

- на уровне профессионализма личности между вовлеченностью в процессы управленческого труда всей личности специалиста, его творческого мышления и социальной активности и опорой в обучении, прежде всего, на процессы внимания, восприятия, памяти.

Комплексный результат исследования позволил сделать вывод о необходимости изменения существующих подходов к организации обучения менеджеров. Нами проанализированы различные концепции и модели подготовки менеджеров, что позволило обосновать целый ряд продуктивных идей, свидетельствующих о необходимости и возможности в условиях образовательного процесса в системе СПО повлиять на формирование студентов как субъектов будущей управленческой деятельности, которые обладают высокой конкурентоспособностью на рынке труда. Таким образом, обозначенные противоречия, затрудняющие удовлетворение запросов учебных заведений в части подготовки специалистов-менеджеров, актуализировали проблему необходимости выработки совокупности эффективных средств обеспечения подготовки высококонкурентных специалистов. На основе анализа актуальности и противоречий сформулирована **проблема исследования**, которая заключается в поиске, определении и обосновании эффективных средств и методик управления процессом формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в учреждениях СПО.

Проблема предопределила **тему исследования**: «Формирование конкурентоспособности будущих менеджеров в условиях учреждения СПО».

Цель исследования – выявить, определить, теоретически обосновать и реализовать методику, позволяющую оказывать эффективное влияние на формирование конкурентоспособности будущего менеджера.

Объектом исследования является учебно-воспитательный процесс подготовки менеджеров в Челябинском кооперативном техникуме.

Предмет исследования – психолого-педагогические условия, позволяющие влиять на формирование свойств личности, делающих будущего специалиста конкурентоспособным на рынке труда.

Анализ психолого-педагогической литературы, результатов изучения практики подготовки менеджеров в системе СПО позволил сформулировать следующую **гипотезу исследования**:

формирование конкурентоспособности будущих менеджеров является процессом самопроектирования и самоосуществления субъекта труда в направлении полного использования способностей и возможностей личности, необходимых в первую очередь для успешной профессиональной деятельности, что, вероятно, возможно при условии изменения существующих подходов к управлению процессом обучения.

Это в свою очередь предполагает:

- эффективное управление всеми сторонами деятельности учебного заведения благодаря специально спроектированному технологическому подходу, который представляет собой интегративный и линейный процессы и соответственно включает в себя *этапы*: подготовительный; ситуационного анализа; определения задачи, миссии образовательного учреждения; установления целей педагогической системы; разработки подсистемы, декомпозиция; реализации тактики; слежения за результатами; и *компоненты*: предмет, продукт, методы и средства, нормы оценки, условия, процесс;

- понимание того, что продуктивность реализации технологии зависит от того, насколько верно произведен выбор элементов и подэлементов технологии и обеспечена комплексность в их использовании;

- осознание того, что результат деятельности учебного заведения (уровень успеха или неудачи в достижении формирования конкурентоспособности будущего менеджера) зависит от того, насколько в образовательном процессе учитываются требования к профессии менеджера и происходит адаптация к воздействию факторов окружающей среды и ее изменениям и факторам внутренней среды (прежде всего исходного уровня студентов, а также возможностей ресурсного обеспечения проекта);

- выбор в качестве критериев формирования конкурентоспособности будущих менеджеров таких, которые чтобы выполнять свое предназначение должны отвечать определенным параметрам (количественным и качественным) и соответственно отражать профессиональную управленческую деятельность и психологические особенности личности менеджера,

- реализацию в качестве основных, внешних условий (содержание образования, сам процесс организации профессионального образования, создание гуманистической атмосферы в учебном заведении, психологическое сопровождение процесса обучения) и внутренних факторов, относящихся к самой личности студента (развитие позитивной Я-концепции, обогащение и углубление знаний студентов о сущности «возможного Я», собственной активности студента, реализуемой в саморазвитии, фактора личностного смысла, субъективного опыта личности).

Цель, предмет, гипотеза определили следующие **задачи исследования**:

1. Обобщить зарубежную и отечественную литературу по вопросам подготовки менеджера, на основе анализа дать авторскую трактовку сущности по-

нения «формирование конкурентоспособности будущих специалистов-менеджеров».

2. Разработать концептуальную модель педагогической системы формирования конкурентоспособности будущих специалистов-менеджеров.

3. Определить и обосновать показатели и критерии (количественные и качественные) эффективности технологии формирования конкурентоспособности будущего менеджера, представить их в модели выпускника, которая выступает как ориентир и оценка результата проекта.

4. Определить наиболее адекватный комплекс методик (надежных и валидных), способный выявлять характеристики сформированности качеств и свойств конкурентоспособности менеджера.

5. Определить и обосновать важнейшие психолого-педагогические условия реализации процесса формирования конкурентоспособности будущего менеджера.

6. Опытно-поисковым путем обосновать возможности педагогической технологии формирования конкурентоспособности будущего менеджера в процессе его обучения как определенного алгоритма реализации психолого-педагогических условий.

Теоретико-методологической основой исследования являются: психологическая теория развития личности в процессе деятельности (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, А.Р. Лурия и др.); системно-деятельностный подход в познании и обучении (П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, В.В. Давыдов, Н.Ф. Талызина и др.); методология построения образовательных технологий и систем (В.В. Белич, В.П. Беспалько, Н.О.Вербицкая, З.М.Большакова, В.И. Загвязинский, Л.М. Кустов, Г.К. Селевко, Г.Н. Сериков, Г.П. Щедровицкий, Н.Е. Эрганова и др.); концепция личностно ориентированного образования (Н.А. Алексеев, А.С. Белкин, Е.В. Бондаревская, А.Г. Гостев, Э.Ф. Зеер, А.М. Кузьмин, Л.М. Митина, В.В. Сериков, Е.В.Ткаченко, Н.К.Чапаев, И.С. Якиманская и др.); положения о человеке как субъекте собственной активности (К.А. Абулханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, А.Б. Орлов, В.И. Слободчиков и др.); исследования, посвященные проблеме профессиональных способностей и их развития (Н.О. Вербицкая, В.Н. Дружинин, Б.М. Теплов, В.Д. Шадриков и др.); концепции структуры личности (А. Маслоу, К.К. Платонов, А.Б. Орлов, Л.Н. Собчик, А.Г. Шмелев и др.); концепции профессионализма деятельности и профессионализма личности (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, С.А. Днепров, Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина, Л.М. Кустов, А.К. Маркова, и др.); концепции профессионально-педагогического образования (В.С. Безрукова, В.А. Бодров, В.И. Загвязинский, Ф.Н. Ключев, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко, Н.Н. Тулькибаева, В.А. Федоров, С.Е.Шишов и др.); концепции «экономического человека» и его конкурентоспособности (Т.И. Заславская, Н.В. Родионова и др.).

Нормативную базу исследования составили Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 г. с последующими изменениями и дополнениями, Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г., Программа развития непрерывного педагогического образования России на 2001-2010 гг., Государственный образовательный стандарт СПО.

База исследования. Опытнo-поисковая работа осуществлялась в процессе проведения эксперимента в НОУ СПО «Челябинский кооперативный техникум» Челябинского облпотребсоюза.

Методы исследования: *теоретические* – анализ философской, психолого-педагогической, методической и специальной литературы по теме исследования, анализ документов по вопросам образования, анализ содержания программ, учебных планов и учебников по подготовке специальности «менеджер»; *эмпирические* – наблюдение за учебной деятельностью студентов, анкетирование, проведение опытнo-поисковой работы, а также самоактуализационный тест (САТ) Л.Я. Гозмана, М.В. Кроза, М.В. Латинской (1995). Многофакторный личностный опросник СМЛ в интерпретации Л.М. Собчик. Методы психологического анализа и самоанализа деятельности студентов. Методы активного социального обучения; статистические методы обработки эмпирических данных (корреляционный анализ по Пирсону, определение различий с помощью t-критерия Стьюдента и т.д.

Основные этапы исследования. Исследование проводилось с 1996-2005г. и включало три этапа.

На первом, организационном этапе (1998-2001) осуществлялся анализ философской, психолого-педагогической и методической литературы с точки зрения разработанности проблемы исследования. Были выявлены противоречия и нерешенные проблемы в процессе подготовки специалистов-менеджеров. Были разработаны основные идеи формирования свойств личности, делающих будущего специалиста-менеджера конкурентным на рынке труда.

На втором, опытнo-поисковом этапе (2001-2003) проводились сбор и обработка результатов опытнo-поисковой деятельности, уточнение и корректировка целей, задач, исследований. Была разработана технология формирования конкурентоспособности будущего менеджера и определены условия ее реализации.

На третьем, обобщающем этапе (2003-2005) завершалась опытнo-поисковая работа, включающая определение уровня сформированности свойств личности, необходимых будущему менеджеру, чтобы успешно адаптироваться к условиям рынка труда. Разрабатывались практические рекомендации к коррекции и уточнению идеи формирования конкурентоспособности будущего менеджера, оформлялся текст диссертации.

Научная новизна исследования заключается в том, что:

1. Разработаны концептуальные основы системного управления формированием конкурентоспособности будущих менеджеров, что позволяет сформировать образовательный процесс в русле личностной парадигмы, сделать акцент в воспитании и обучении не только на образовательный компонент по отношению к студентам, но и на личностный и социально-экономический.

2. Установлена возможность результативного и эффективного выбора развивающей учебной деятельности студентов в условиях реального образовательного процесса с целью влияния на формирование конкурентоспособности будущих менеджеров.

3. Выделены интегральные показатели (критерии) сформированности качеств, определяющих конкурентоспособность будущего менеджера, т.е. нормативно-диагностический эталон – критерии сформированности умений и навыков, личностных черт будущего специалиста.

4. Выявлен состав личностных качеств, которые необходимо формировать менеджеру в приоритетной очереди, чтобы стать востребованным специалистом на рынке труда – «субъектность», «надситуативная активность», «самопринятие как детерминанта личностного роста».

5. Выделены, разработаны и проверены в опытно-поисковой работе этапы технологии деятельности педагогического коллектива, вычленение которых создает возможность эффективного управления всеми сторонами деятельности учебного заведения.

6. Использован важный метод системного анализа – метод декомпозиции, когда изучаемая система разбивается на подсистемы до тех пор, пока не достигнет уровня ее основных компонентов.

7. Систематизированы психологические, педагогические, дидактические и методические условия организации условий влияния на процесс формирования конкурентоспособности будущих менеджеров.

Теоретическая значимость исследования обусловлена тем, что исследование позволило: реализовать подход к развитию личности будущего специалиста-менеджера в русле гуманистической парадигмы; показать значение самопринятия как детерминанты личностного и профессионального развития студентов, определить социально-психологические факторы и условия реализации процесса системного управления формированием конкурентоспособности, разработать интегральные критерии конкурентоспособности менеджера. В исследовании экспериментальным путем найден комплекс конкретных методик, валидно и надежно изучающих исходное состояние студентов. С учетом приведенных особенностей понятийного аппарата проблемной области нами была принята следующая трактовка понятия «формирование конкурентоспособности будущих специалистов менеджеров: «Целенаправленная и продуктивно достигаемая на этапе обучения в среднем специальном учебном заведении деятельность педагогического коллектива по конструированию содержания учебной и воспитательной работы и ее практической организации с ориентацией на конкурентоспособность будущих менеджеров, которая в условиях рыночных отношений предполагает становление специалиста, способного к самостоятельному взаимодействию на рынке труда, т.е. обладающего инновационным мышлением, владеющего техникой системного анализа социально-экономических проблем, умеющего грамотно вырабатывать управленческие решения и принимать на себя ответственность за последствия, способного быстро адаптироваться к новым условиям, действовать в новой системе взаимоотношений «по горизонтали» – работать в команде, убеждать и договариваться (а не приказывать), компетентного в решении социально-психологических задач управления».

Практическая значимость:

– наиболее подробно описана технология системного управления формированием конкурентоспособности менеджера в системе СПО;

- предложенная технология носит универсальный характер, а потому может быть использована и в других учебных заведениях;
- разработана модель выпускника и критерии сформированности личностных качеств;
- подготовлены методические разработки уроков, программы, отражающие существующие подходы.

Материалы исследования позволяют оптимизировать практическую работу по формированию профессиональных качеств.

Обоснованность и достоверность полученных в диссертации результатов и выводов обеспечиваются опорой на положения фундаментальных психолого-педагогических и методологических исследований; использованием комплекса взаимодополняющих методов педагогического исследования, адекватных поставленным целям и задачам; применением вероятностно-статистических методов обработки данных опытно-поисковой работы по теме исследования; повторяемостью и воспроизводимостью ее результатов.

Апробация результатов исследования была проведена на практических и лекционных курсах (экономическая теория, основы экономики, маркетинг, основы философии, основы социологии и политологии) в консультационной работе со студентами, воспитательной работе в качестве куратора групп менеджеров, обсуждениях результатов теоретико-экспериментального исследования на педагогических и методических советах техникума в докладах «Модель выпускника», «Эффективные средства контроля», «Опыт распространения профессионально-личностного подхода к обучению преподавателями цикловой комиссии гуманитарных и экономических дисциплин», в процессе участия в областном конкурсе в Челябинске в 2006 г. «Самый классный классный» с докладом «Система воспитательной работы в группе менеджеров М-221» и т.д. Основные теоретические положения и полученные данные исследования освещались автором на заседаниях областного методического объединения преподавателей гуманитарных и экономических дисциплин, на всероссийских, региональных и областных конференциях и семинарах.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Менеджмент-образование должно являть собой реализующийся потенциал для формирования профессионализма личности, который заключается в соответствии личности требованиям профессии. Обучение кадров, соответствующих новым условиям деятельности и делающих их конкурентоспособными на рынке труда, должно сочетать профессиональную подготовку, направленную на получение новых знаний, с общеуправленческой, ориентированной, прежде всего, на формирование личности современного управленца, развитие умений и навыков организационно-управленческой деятельности.

2. Для решения этой задачи традиционных методов оказывается недостаточно. Формирование конкурентоспособности возможно посредством осуществления управления этим процессом на основе технологического подхода.

3. Технологический подход в управлении конкурентоспособностью предполагает:

- установление целевой ориентации системы и рамок её функционирования;
- определение конкретных целей, объектов, критериев функционирования системы;
- разработку системы базовых показателей функционирования системы;
- формирование состава задач системы;
- разработку функциональной структуры системы;
- определение регламентов развития и совершенствования системы.

4. Критерии оценки уровня сформированности качеств, делающих специалиста конкурентоспособным на рынке труда и представленные в модели выпускника, должны отвечать определенным параметрам (количественным и качественным).

Структура диссертации и объем. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении раскрыта актуальность темы, определены цель, объект, предмет, задачи, и гипотеза исследования, дана характеристика этапов и методов исследования, раскрыты его научная новизна, теоретическая и практическая значимость, представлены положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Концептуальная модель формирования конкурентоспособности менеджера в учреждениях СПО» рассмотрены ключевые положения обоснования основных направлений модернизации менеджмент–образования. Главные вопросы сегодняшнего дня, на которые требуется интенсивный поиск ответов, состоят не в том, чему учить или как учить, а в том, на кого учить. Надо определиться с целевыми характеристиками нашего будущего выпускника сегодня, если мы хотим, чтобы он завтра был востребован на рынке квалифицированной рабочей силы. По мнению многих авторов, профессионализм личности, т.е. то, что делает конкурентоспособным выпускника учебного заведения на рынке труда – это интегральная характеристика, это не только достижение им высоких производственных показателей, но и особенности его профессиональной мотивации, система его устремлений, ценностей, это свойства (качества) человека-профессионала и отношения человека к профессиональной деятельности, к профессии в целом. Именно такой подход может способствовать практическому решению задач подготовки профессионалов, позволит сформулировать критерии оценки профессионализма.

Далее нами проводится анализ основных концепций, имеющих непосредственное отношение к принципиально важному для исследования понятию – формирование конкурентоспособности будущего специалиста-менеджера. В связи с этим уточняются такие ведущие понятия, как «самоактуализация», «лично ориентированное обучение», «формообразование личности», «педагогическая технология», «профессионализм», «профессионально-личностное развитие», «профессионально-важные качества менеджера», «профессионально обусловленная структура личности», «профессиографирование», «готовность к

профессиональной деятельности», «конкурентоспособность» и т.д. «Педагогическая технология формирования конкурентоспособности менеджера» принимается в качестве центральной категории понятийного аппарата. Автор исследования отмечает, что существуют различные подходы к определению понятия «педагогическая технология» (авторские определения по В.П. Беспалько, М.А. Чошанову, В.М. Монахову, О.Б. Епишевой, Н.Н. Суртаевой, В.М. Кларину, В.А. Сластенину и т.д.). В своем исследовании за рабочее мы принимаем следующее определение: под педагогической технологией понимается совокупность целей, принципов, условий, уровней и этапов, обеспечивающих изменение образовательного процесса таким образом, чтобы достигалось удовлетворение личностных потребностей обучающихся и гарантировалось выполнение требований по подготовке специалистов с определенными показателями качества. Технологическая цепочка педагогических действий, операций, коммуникаций выстраивается строго в соответствии с целевыми установками, имеющими форму конкретного ожидаемого результата.

Проект, или технология, формирования конкурентоспособности будущего специалиста содержит семь базовых компонентов, а от возникновения идеи до полного своего завершения будущий специалист проходит семь ступеней своего развития, поэтому можно говорить о многомерности технологии формирования конкурентоспособности будущих менеджеров во времени и в пространстве. Поэтому, во-первых, разработка проекта технологии включает в себя ряд последовательных этапов, во-вторых, технология с необходимостью расчленяется на единицы или составные части, базовые компоненты: предмет, процесс, продукт, средства, методы, внешние условия, нормы оценки. Последовательный процесс проектирования необходим для того, чтобы скоординировать основные проблемы к подходам к формированию конкурентоспособности будущего менеджера. Проект указывает, какие действия необходимо предпринять, почему они необходимы, кто отвечает за их реализацию, где они будут предприняты и как они будут завершены. Проект формирования конкурентоспособности менеджера задает направления деятельности всего педагогического коллектива; обеспечивает каждому подразделению в учебном заведении четкие цели, которые увязываются с общими задачами; стимулирует координацию усилий различных функциональных подразделений; включает оценку факторов окружающей среды (макро), требований к профессии и факторов внутренней среды (оценку исходного уровня студентов и ресурсное обеспечение); проект определяет действия, которые должно предпринять учебное заведение; демонстрирует важность применения процедур оценки деятельности, т.е. обеспечивает разработку комплекса критериев и показателей качества подготовки выпускников. Основная идея здесь заключается в том, чтобы самым детальным образом задать цели педагогической системы на диагностической основе по четко определенным на всех уровнях иерархии критериям. Это означает вполне определенное описание целей, задание способов их выявления, измерения и оценки степени их реализации для каждого компонента и подкомпонента технологии. В содержании главы подробно рассматривается процесс проектирования, который состоит из семи взаимосвязанных этапов. Хотя каждый этап процесса мо-

делирования имеет специфику, использование сквозного моделирования предполагает, что каждое подразделение (в данном случае цикловая комиссия) должно сбалансировать точки зрения в процессе принятия совместных решений и участвовать в этом процессе (табл. 1).

Конечно, такое вычленение семи этапов деятельности носит условный характер. Однако это создает возможность эффективного управления всеми сторонами деятельности учебного заведения от момента начала работы до пересмотра целей и задач и принятия новой концепции.

Таблица 1

Содержание этапов проекта формирования конкурентоспособности

Название этапов работ	Краткое содержание работ, процедуры	Методы, способы, приёмы, используемые на данном этапе	Выходные документы, свидетельства, результаты
1	2	3	4
1.Подготовительный этап	Формирование теоретико-методологической основы, грубое представление о том, что потребуется выполнить при реализации проекта	Изучение научной, практической литературы, обсуждение проекта на педсоветах и методсоветах	Определение ключевых событий – этапов проекта, задач, формулирование работ, взаимной зависимости этапов. Определение принципов, внутренних условий осуществления проекта, (относящихся к личности студента) и внешних условий, касающихся среды взаимодействия
2.Ситуационный анализ	Оценка факторов внешней и внутренней среды, которые могут оказать влияние на конечный результат деятельности педагогической системы – формирование конкурентоспособности будущих менеджеров	Исследование внешней среды на основе документального исследования, проведение анализа рынка рабочей силы, полный набор входных валидных тестов для определения исходного уровня студентов, а также выбор методик определения факторов, препятствующих личностному росту	Вывод о ситуации, складывающейся на рынке труда, об изменениях запросов потребителей и требований к специальности, о степени их удовлетворения. Определение уровней и критериев исходного минимума состояния психолого – педагогической структуры личности и деятельности студентов
3.Определение задачи, миссии учебного заведения	Определение желаемого результата деятельности, достигаемого в пределах установленного интервала времени	Создание модели выпускника, разработка итогового контроля качества подготовки выпускника, тесты достижения и признаки формируемых качеств, процедуры оценки компетентности	Модель выпускника, определение показателей компетентности и сформированности желаемых качеств.
4.Установление целей педагогической системы в рамках проекта	Утверждение компонентов педагогической системы в рамках проекта формирования конкурентоспособности будущего специалиста-менеджера, иерархии целей и иерархической структуры целей	Описание состава компонентов, описание иерархического дерева целей, описание последовательности выполнения работ.	Схема и построение иерархической структуры проекта, целей и работ
5.Декомпозиция проекта	Углубление иерархической структуры работ	Последовательное расщепление целей на работы, которые необходимо выполнить, чтобы достичь цели- формирование конкурентоспособности будущего менеджера	Углубление иерархической структуры работ, в основе которой критерии: • компоненты целей проектов; • нормы оценки в отношении конечных результатов работ

1	2	3	4
6. Реализация тактики	Выполнение работ проекта «Формирование конкурентоспособности будущего менеджера»	Формы организации образовательного процесса Система специальных педагогических технологий Оценка компетентности преподавателей Решение промежуточных задач по формированию конкурентоспособности Система мотивации достижений студентов	- показатели компетентности; - полный набор документов и материалов учебных программ и планов, контрольные мероприятия, мероприятий по устранению неконформных результатов; - показатели исходного уровня, создание внешних и внутренних условий
7. Слежение за результатами	Анализ полученных результатов, корректировка проекта и состава работ. Улучшение качества, оценка эффективности	Процедура оценки компетентности, создание экспертной группы по оценке проекта. Мониторинг процедуры оценки компетентности	Вывод об оценке идентификации формируемых качеств

Модель формирования компетентности специалиста строится на принципах, благодаря которым весь процесс проектирования приобретает необходимые единство и целостность. К числу таких принципов мы отнесли те, которые отвечают требованиям лично-ориентированного образования. Ситуационный анализ включает в себя оценку факторов внешней и внутренней среды, которые могут оказывать влияние на конечный результат деятельности педагогической системы – формирование конкурентоспособности будущего менеджера. Внешние вызовы задают внешний контур модели. Педагогическая система постоянно находится под воздействием социальной системы, и в зависимости от социального заказа в ней происходит соответствующая перестройка и адаптация ее элементов. Экономические изменения все больше требуют аналитических склонностей, особенно способностей и желания учиться всю жизнь. Это обуславливает необходимость следующих (ключевых компетенций) компетенций: способность брать на себя ответственность, участвовать в совместном принятии решений и т.д. Следующая внешняя рамка – это факторы, непосредственно влияющие на управленческую деятельность современного менеджера, которые обуславливают необходимые способности и умения менеджера. Ситуационный анализ включает в себя исследование факторов внутренней среды и, прежде всего, это относится к целостному описанию исходного уровня студентов и ресурсному обеспечению проекта.

Ориентация на требование формирования конкурентоспособности будущего менеджера в роли целей-ориентиров потребовало от нас создания модели выпускника, которая предназначена для научно обоснованного отбора содержания образования, разработки системы входного и итогового контроля качества подготовки выпускника и механизмов диагностики его профессиональной подготовки, обеспечения мониторинга профессионального становления личности специалиста. Качество подготовки выпускника – это соответствие конечных результатов подготовки заявленным требованиям, представленным в модели выпускника техникума. Оценка качества выпускника предполагает наличие трех составляющих – знаниевой, деятельностной и личностной. Таким образом, ориентация делается на междисциплинарные, интегрированные требования к результату образовательного процесса по подготовке менеджеров. Модель вы-

пускника как цель и результат позволяет оценить уровень сформированности профессиональных качеств, поэтому она состоит из двух блоков:

- компетентностная составляющая – знать и уметь (определена стандартами и региональными требованиями);
- личностная, в которой отражаются профессионально важные качества.

В первой главе значительное место отведено изучению отечественной и зарубежной литературы по профессионально важным качествам личности для того, чтобы определить перечень детерминирующих качеств менеджера, делающих его конкурентоспособным на рынке труда, чтобы в модели выпускника спроектировать профессионально-психологический профиль менеджера. В главе рассматриваются следующие основные моменты, которые учитывались при создании личностного блока модели выпускника:

1. В самом сущностном виде конкурентоспособность – это способность отвечать требованиям данного рынка в рассматриваемый период по сравнению с аналогом – конкурентом. Поэтому в рамках проекта мы должны определить, какие проявления индивидуальности соответствуют задачам, нормам и условиям функционирования профессиональной общности менеджеров. Принятие профессии создает специфическую ситуацию включения в систему требований и ценностей данной профессии. Поэтому в главе рассматривается работа менеджера, без анализа которой невозможны определение состава личностных качеств менеджера и выделение из них свойств-качеств.

2. В эмпирических исследованиях зарубежных и отечественных психологов – Дж. Ронена, А.И. Агеева, В.Н. Дружинина, А.Е. Чирикова, – предпринимались попытки выявить профессионально важные качества менеджера и предпринимателя. Во многих работах мы находим перечисление необходимых требований к личностным качествам менеджера, предпринимателя. 21 качество названо у Д. Максвелла, 41 качество перечислено у А. Менегетти и т.д. Перечни сопутствующих свойств могут быть еще более внушительными, против которых очень трудно что-либо возразить, но тогда возникает вопрос – как на основании такого множества важных для профессиональной деятельности свойств строить технологии по их формированию? Исходя из определения, что качество есть система важнейших, необходимых свойств предмета, мы должны были определить те свойства, которые и характеризуют качество нашего продукта, нашей цели. Как полагает Б.В. Ахлибининский, если некоторый набор свойств детерминирует все остальные свойства так, что они могут быть из него получены, то этот набор и может рассматриваться как эквивалент всей качественной определенности.

3. И, наконец, третий момент в подходе к модели выпускника связан с тем, что для осмысления формирования Я-концепции будущего менеджера требуется системный анализ личности в структурном и в динамическом аспектах. Необходимо осуществить анализ личности менеджера, предпринимателя-субъекта, ориентирующегося в социуме и выбирающего в нем индивидуальный путь, а не только составлять перечень черт и характеристик «типичного представителя профессии». Для установления предпосылок успешности предпринимательской деятельности необходимо изучение не только интеллектуальных

и психофизиологических характеристик человека, но и целостной личностной системы, комплекса подсистем, при взаимодействии которых формируется феномен экономической субъективности. На основе анализа многих исследований мы полагаем, что в качестве системообразующего признака личностной системы в любых ее проявлениях может быть рассмотрено самовосприятие, представление о роли собственного Я в жизненных событиях. Я-концепция личности может быть выделена в качестве интегрирующего фактора для всех подсистем и элементов индивидуального функционирования, включая подсистемы экономической социализации и профессионализации. Таким образом, обобщая работы по выявлению профессионально важных качеств, хороший менеджер проявляет свойства, которые условно можно разделить на три группы (табл. 2).

Таблица 2

Профессионально важные качества менеджера

Наименование группы	Свойства личности	Значение в работе
1. Интеллектуально-личностные свойства	Понятное мышление, умение обобщать, различать, классифицировать. Склонность к продуманному риску, асертивность. Количественно измеряется критерием «над-ситуативная активность»	Умение формулировать проблему, вопросы, выделять главное. Умение и опыт прогнозирования событий, динамики
2. Эмоционально-волевые свойства	Позитивный настрой к окружающим, контакт-ность и гибкость; способность к саморегуляции чувств. Способность привлекать к себе людей. Количественно измеряется критерием «самоприятие»	Умение устанавливать, под-держивать, регулировать со-циальные контакты
3. Социально-групповые качества	Склонность к власти, достижению поставлен-ных задач, мировоззренческая убежденность, ответственность, потребность в свободе. Ко-личественно измеряется критерием «эконо-мическая субъектность»	Умение распорядиться вла-стью и ответственностью, ав-торская концепция управле-ния, решения проблем

После того как определена и выстроена взаимосвязанная совокупность задач реализации проекта, необходимо исследовать условия реализации модели проекта. Любая модель педагогической системы может быть реализована на практике лишь при наличии определенных условий: кадровых, мотивационных, материально-технических, научно-методических, финансовых, организационных, нормативно-правовых, информационных. Задачу учебного заведения необходимо развернуть в подробный перечень вспомогательных целей и задач для каждого участника педагогического процесса. Комплексная информационная модель, отображающая определенным образом все элементы педагогической системы, выступает как образ будущей системы.

Во второй главе «Опытно-поисковая работа по внедрению технологии формирования конкурентоспособности будущего специалиста-менеджера» представлены этапы, в которых осуществляется конкретизация и детализация модели, доведение ее до уровня практического использования. По существу, это реализационный и достигнутый этапы проекта. На этих этапах определяются конкретные решения в отношении компонентов структуры технологии профессионально-личностного развития менеджеров. Таким образом, создается конструкт, пригодный для использования в конкретных условиях реальными участниками образовательного процесса. В данной главе рассматривается тот факт, что создание модели потребовало от нас определить материалы, с помощью которых данные свойства (компетентностные и личностные) можно было измерить. Проектирование педагогической системы предполагает возможность

с помощью разработанных диагностических процедур систематического на каждом учебном занятии контроля и оценки достижения образовательных целей.

В главе подробно описываются критерии оценки 1-го блока модели выпускника – компетентностных качеств, которыми выступают: уровень усвоения материала, предусмотренного учебными программами дисциплин; уровень знаний и умений, позволяющий решать ситуационные (профессиональные) задачи; уровень практических умений, продемонстрированных выпускником при выполнении квалификационной практики. Способами и средствами диагностирования уровня развития данных качеств явились: выполнение квалификационной практики, в которой содержится оценка сформированности профессионально-важных качеств личности со стороны работодателя; междисциплинарный экзамен, который направлен на выявление уровня имеющихся у студентов основных знаний в области общепрофессиональных и специальных дисциплин.

В ходе моделирующего эксперимента были обсуждены и уточнены требования к профессиональной ситуации. С учетом этих требований (профессиональная задача должна изменять не предмет, а самого действующего субъекта), в учебном заведении были пересмотрены содержание и методика практической подготовки во всех видах учебных занятий (практические занятия, работа над курсовыми темами, все виды практики). Для оценки сформированности личностного компонента – профессионально важных качеств – самоприятия, надситуативной активности, экономической субъектности использовалась батарея тестов (СМИЛ, САТ). Было предпринято изучение генеральной совокупности респондентов – студентов, обучающихся по специальности «менеджмент» в Челябинском кооперативном техникуме.

Первый фактор, в который вошли показатели теста САТ: самоприятия, принятия агрессии, сензитивности к себе, самоуважения, ценностных ориентаций, синергии – назван нами критерием «самоприятие». Содержание обобщенного критерия, названного нами «надситуативная активность», характеризуется способностью субъекта подниматься над уровнем требований ситуации, ставить цели с точки зрения исходной задачи. Посредством надситуативной активности субъект преодолевает внешние и внутренние ограничения деятельности. Она выражается в стремлении индивида или группы превысить предъявляемые обществом требования к тому или иному виду деятельности. Для нее характерно поведение, направленное на изменение ситуации (или отношение к ней) при отсутствии определенного прогноза его результатов, но при постоянном учете степени его эффективности. Показателями теста САТ, которые обосновывают этот критерий, являются: шкала креативности, шкала познавательных потребностей, гибкости поведения, спонтанности, контактности. Третий критерий диагностики сформированности личностного компонента будущих менеджеров назван нами «экономическая субъектность». В учебных пособиях, работах многих авторов параметры САТ (компетентность во времени и внутренняя поддержка, или автономность) содержательно соответствуют характеристикам субъектности личности. В мотивации предпринимателя, по данным Т. Киллена и Т. Кона, ведущей является потребность в самоактуализации, направленной на реализацию своего личностного потенциала – этим подлинный

предприниматель отличается от человека, стремлением которого является лишь обогащение. Самоактуализация – стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей в деятельности. Согласно А. Маслоу, самоактуализация – это потребность в самосовершенствовании, в реализации своего потенциала. Самоактуализирующаяся личность – человек, вышедший на уровень самоактуализации, который отличается высокой оценкой, независим от условностей. Обобщая эти тенденции анализа, можно сказать, что субъектность личности – центральное условие процесса формирования профессионализма менеджера и предпринимателя. В критерий «экономическая субъектность» вошли показатели теста САТ: шкала поддержки и шкала компетентности во времени.

Таким образом, обозначена приоритетная значимость в концепции формирования конкурентоспособности будущих менеджеров таких критериев, как «надситуативная активность», «самопроявление как детерминанта личностного развития» и «экономическая субъектность». Применение психологического тестирования позволило выявить уровень развития важных профессиональных качеств и, прежде всего, системного качества – самопроявления, «изнутри направленности» и психической устойчивости менеджера как атрибутивных качеств личности. Развитие профессионализма личности обусловлено взаимодействием многих факторов. Внутренними являются факторы, относящиеся к личности самого будущего менеджера. Внешние факторы характеризуют взаимодействие студента с системой профессионального образования. К *внутренним факторам* развития способностей у будущих специалистов можно отнести следующие: развитие позитивной Я-концепции; обогащение и углубление знаний студентов о сущности «возможного Я»; собственная активность студента, реализуемая в саморазвитии; фактор личностного смысла; субъективный опыт личности.

Выделим *ведущие внешние факторы* развития способностей в условиях учебного заведения: содержание образования; сам процесс организации профессионального образования; создание гуманистической атмосферы в учебном заведении; личность педагога, психологическое сопровождение педагогического процесса. В диссертационном исследовании представлена характеристика огромного арсенала форм и методов обучения, воспитания и развития обучающихся. Достаточно подробно описывается технология сотрудничества как эффективный способ развития профессиональных качеств менеджера. Личностные качества, формировать которые позволяет совместная работа в группе над усвоением учебного материала, следующие: а) умение работать в группе с любым партнером или партнерами; б) работать активно, серьезно относиться к порученному заданию; в) вежливо общаться с партнерами; г) испытывать чувство ответственности за успехи не только собственные, но и своих партнеров; д) слушать позицию другого и сравнивать ее со своей, выделять в ней главное и критически оценивать, обобщать, доказывать, творчески решать проблемы; е) самоопределение в конкретной ситуации, постановка целей и составление программы собственной деятельности, принятие решения, реализация целей, рефлексия.

Во второй главе рассматриваются, детально описываются социально-профессиональные особенности личности педагога, которые интегрируются в содержание и технологии обучения, становятся факторами профессионального развития обучаемых. На этапе опытно-поисковой работы проводились следующие исследования:

Целью первого исследования, которое проводилось методом сплошного наблюдения, среди студентов, обучающихся по специальности «менеджмент», был поиск факторов, препятствующих развитию личности. На основании полученных результатов присутствие психологических барьеров (страхов, эмоциональной неустойчивости, боязни неудачи, боязни осуждения за новое, чувства вины, тревоги) можно считать препятствием профессионально-личностному росту менеджеров. Одним из эффективных средств диагностики психической устойчивости личности менеджеров может стать стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ (стандартизированный многофакторный метод исследования личности). Он представляет собой адаптированный вариант теста, который позволяет изучить личностные черты, представляющие собой устойчивые образчики мышления и поведения, складывающиеся в единую структуру личности. Это позволило нам на основе данных всех групп вычислить среднее значение т-баллов по каждому фактору для всех групп и начертить профиль типичного студента. Психодиагностическое толкование профиля мы осуществили с помощью методики Л.Н. Собчик, что облегчило нам задачу трактовки психологических черт типичного представителя группы студентов, обучающихся по специальности «менеджмент».

Второе исследование проводилось методом выборочного наблюдения по трем группам по методике опросника личностной ориентации Э. Шострома или самоактуализационного теста (САТ) Л.Я. Гозмана, М.В. Кроза, М.В. Латинской. Сравнивая значения по всем 14 шкалам по группе «эталон», предложенные для использования Л.Я. Гозман, М.В. Кроз и М.В. Латинской (по результатам исследования 1995г.) и значения, выявленные эмпирическим путем у студентов групп М-217, М-315, М-316, мы сделали вывод о том, что студенты значительно менее актуализированные личности, чем группа «эталон». Расхождения установлены по шкалам самопрития, самоуважения, что свидетельствует о низком уровне самопрития, о негативной самооценке. Этот вывод статистически достоверен вследствие того, что установлена достоверность различия. При $p = 0,05$ достоверность различия с помощью т-критерия Стьюдента выявлена по шкалам 1.2.5.6.7.8.13.14. (табл. 3). Большую ценность для анализа представляют собой шкала самопрития. Различия в значениях по этой шкале между студентами групп и эталоном свидетельствуют о негативной Я-концепции, недовольстве собой. Такие люди не способны принимать себя, а значит, не могут принимать других, они недовольны всей жизнью и всеми окружающими людьми. Нелюбовь к себе сопровождается существенной враждебностью к другим, т.е. отношение к себе отражается на отношении к другим.

Таблица 3

Результаты мониторинга сформированности личностных качеств будущих специалистов - менеджеров

Шкалы САТ	Нормативный эталон		М – 217, М – 315, М – 316												t – критерий Стьюдента					
			Самоприятие				Субъектность				Активность				Самоприятие		Субъектность		Активность	
	Х ₀	σ ₀	Х	Σ	х	σ	х	Σ	х	σ	Х	Σ	х	σ	Э – нач.	Э – вып.	Э – нач.	Э – вып.	Э – нач.	Э – вып.
	начало	выпуск	начало	выпуск	начало	выпуск	начало	выпуск	нач.	вып.	нач.	вып.	нач.	вып.						
Tc	9,0	2,61	4,3	1,75	7,91	3,19	4,3	1,75	7,91	3,19	4,3	1,75	7,91	3,19	4,49	1,3	4,49	1,3	4,49	1,3
I	48,1	7,04	39,1	4,75	45,3	9,56	39,1	4,75	45,3	9,56	39,1	4,75	45,3	9,56	3,39	1,1	3,39	1,1	3,39	1,1
Sav	12,5	2,7	10,6	3,74	11,8	2,66	10,6	3,74	11,8	2,66	10,6	3,74	11,8	2,66	1,59	0,8	1,59	0,8	1,59	0,8
Ex	11,1	2,9	9,8	2,13	11,7	3,72	9,8	2,13	11,7	3,72	9,8	2,13	11,7	3,72	1,15	0,6	1,15	0,6	1,15	0,6
Fr	6,7	1,52	5,0	1,67	6,67	2,14	5,0	1,67	6,67	2,14	5,0	1,67	6,67	2,14	2,17	0,1	2,17	0,1	2,17	0,1
S	8,1	2,19	4,0	1,89	5,91	2,05	4,0	1,89	5,91	2,05	4,0	1,89	5,91	2,05	4,18	3,3	4,18	3,3	4,18	3,3
Sr	8,4	2,26	6,1	2,14	9,88	3,04	6,1	2,14	9,88	3,04	6,1	2,14	9,88	3,04	2,21	1,9	2,21	1,9	2,21	1,9
Sa	11,8	2,45	8,5	1,37	10,08	3,06	8,5	1,37	10,8	3,06	8,5	1,37	10,8	3,06	3,92	0,9	3,92	0,9	3,92	0,9
Nc	6,3	1,55	5,5	0,83	5,61	1,37	5,5	0,83	5,61	1,37	5,5	0,83	5,61	1,37	1,60	1,1	1,6	1,1	1,6	1,1
Sy	3,6	1,17	4,0	1,55	4,12	0,98	4,0	1,55	4,12	0,98	4,0	1,55	4,12	0,98	0,62	1,5	0,62	1,5	0,62	1,5
A	8,5	1,67	7,6	2,06	8,36	1,7	7,6	2,06	8,36	1,7	7,6	2,06	8,36	1,7	1,03	0,3	1,03	0,3	1,03	0,3
C	10,8	3,01	8,0	1,78	9,73	2,08	8,0	1,78	9,7	2,08	8,0	1,78	9,7	2,08	1,85	1,3	1,85	1,3	1,85	1,3
Cog	5,5	2,22	3,8	1,6	5,06	1,81	3,8	1,6	5,06	1,81	3,8	1,6	5,06	1,81	2,29	0,7	2,29	0,7	2,29	0,7
Cr	7,5	1,68	4,2	1,47	6,09	2,11	4,2	1,47	6,09	2,11	4,2	1,47	6,09	2,11	5,59	2,5	5,59	2,5	5,59	2,5
Эталон															tk = 2,09					

Примечания: х – среднее арифметическое;

σ – стандартное отклонение;

tk – критерий Стьюдента (ячейки с коэффициентами t – критерия, превышающими критические значения для $p < 0,5$,

заштрихованы

Люди с негативной Я-концепцией обладают плохой психологической адаптацией, имеют низкую степень самоактуализации, более тревожны, эмоционально нестабильны, невротичны. Самые низкие средние значения показателей – внутренней поддержки, компетентности во времени и спонтанности поведения. Незначимыми показателями являются и познавательные потребности и креативность. Данные результаты указывают на то, что студенты ответственность за свои поступки перекалывают на окружающих людей и обстоятельства, не дорожат ценностями, присущими самоактуализирующим людям, не гибки в поведении. Интерпретация полученных результатов, на наш взгляд, может быть следующей: именно самоприятия как ценности не достаёт студентам для личностного роста. Для процесса формирования профессионализма людям, составляющим контингент обучающихся по специальности «менеджмент», не хватает и таких атрибутивных качеств будущего управленца, как «надситуативная активность», т.е. способности к риску и субъектности.

Третье исследование предполагало определение уровня сформированности профессионально важных качеств личности будущего менеджера на заключительном этапе эксперимента. Мониторинг личностного роста будущих менеджеров в процессе проведения эксперимента также осуществлялся посредством 14-факторной тестовой методики – опросника личностных ориентаций. Определилась позитивная динамика личностных особенностей у студентов по многим важным факторам: шкала поддержки, шкала самоуважения, шкала самоприятия и т.д., которые изменились на достаточно высоком уровне значимости t – критерия Стьюдента (см. табл. 3), т.е. студенты стали более независимы, самостоятельны в принятии важных решений, что подтверждает наличие одной из основных отличительных особенностей описания личности классического менеджера и предпринимателя. Студенты отличаются большей ответственностью, обращенностью интересов в мир внутренних переживаний, при этом они имеют высокий уровень осознания имеющихся проблем, показатели выявляют более высокую активную жизненную позицию, преобладает мотивация достижений, выявляется высокий уровень притязаний, выявляется личность, которая стремится к самореализации и не боится серьезной ответственности, выявляет практичность и трезвость взглядов на жизнь, характеризуется принятием ценностей самоактуализирующихся людей, принятием себя вне оценок своих достоинств и недостатков, целостным восприятием окружающего мира, ассертивностью.

Анализ результатов показывает, что самым важным и актуальным показателем является адекватная и высокая самооценка. От знания себя зависит более или менее адекватное восприятие мира, объектов и других людей. Шкала (принятие себя) позволяет определить отношение человека к себе, к разным «Я» своей «Я-концепции», к собственному успеху и неудаче вне оценок окружающих («Я в этом мире не для того, чтобы соответствовать твоим ожиданиям»): студенты научились принимать себя такими, какие они есть, и это, несомненно, дает им возможность формировать профессионально важные качества все более результативно и успешно.

Формирование межличностной чувствительности – одна из приоритетных задач подготовки управленцев. Современные менеджеры – это специалисты, способные к пониманию других людей, обладающие доброжелательностью, естественностью поведения. Однако результаты исследования по факторам, которые не получили изменения на достаточно значимом уровне, в частности, по шкалам «креативность» и « познавательная активность», свидетельствуют о недостаточной реальной профессиональной практике. Мы считаем, что такие черты, как надситуативная активность, способность к риску все же формируются постепенно на основе жизненного опыта. Для того, чтобы отразить динамику формирования качеств личности по основным критериям более наглядно, мы воспользовались методом «*Модель с идеальной точкой*», который давно и широко используется в маркетинге для оценки конкурентоспособности товара. Особенность данного метода в том, что в него введена добавочная компонента – идеальная величина характеристики товара (в нашем случае – за эталонные мы приняли характеристики той же группы «эталон»):

$$Q_j = \sum_{k=1}^n W_k |B_{jk} - I_k|^r,$$

где: Q - оценка потребителями марки j ; W_k - важность характеристики k ($k = 1, \dots, n$); B_{jk} - оценка характеристики k марки j с точки зрения потребителей; I_k — идеальное значение характеристики k марки j с точки зрения потребителей; r — параметр, означающий при $r = 1$ постоянную, а при $r = 2$ убывающую граничную пользу.

Смысл этой формулы: товар следует предпочесть другому в случае, если его удаление от идеальной точки меньше. Преимущества метода заключаются в том, что он дает представление об идеальном с точки зрения потребителя продукта. Конкурентоспособность товара определяется по величине отклонения данной оценки от идеальной величины. Применяя этот метод в нашем исследовании, и сравнивая по данным таблицы с идеальной точкой (эталон) по критерию «Самоприятие как условие личностного роста» данные обследования групп менеджеров техникума, мы получили результат, который показывает, что отклонение от идеальной точки по данным тестирования студентов на этапе начала обучения в техникуме составляло 10,5 единиц, а по данным тестирования этих же групп на этапе окончания техникума 4,65.

Сравнивая с идеальной точкой результаты по критерию «Субъектность», мы имеем данные, что отклонение от идеальной точки по результатам на начало обучения составило 13,7, а по данным на этапе выпуска – 3,89.

Сравнивая с идеальной точкой по критерию «Активность», мы получили результат, который показывает, что отклонение от идеальной точки по данным тестирования в начале обучения составило 13,2, а по данным обследования этих же групп на этапе выпуска – 5,74, что во всех случаях свидетельствует о том, что величина отклонения оценки личностных качеств по всем критериям от идеальной величины на этапе окончания техникума существенно уменьшилась.

Обобщая полученные результаты, мы констатируем, что в нашем учебном заведении успешно решаются вопросы адаптации студентов к будущей профессиональной деятельности, формирования психологически целесообразных форм поведения, общения и деятельности.

В ходе проведения опытно-поисковой работы нами были получены следующие результаты:

1. Действенным средством формирования конкурентоспособности будущего менеджера является технология, позволяющая выстроить процесс в соответствии с целью.

2. Экспертное оценивание позволило установить, что в результате реализации технологии произошло развитие профессиональных качеств будущих менеджеров.

В заключение диссертации приведены следующие **выводы**:

1. Профессиональную подготовленность определяют интеграционные характеристики личности будущего специалиста.

2. В качестве способа формирования конкурентоспособности будущего менеджера принимается технологический подход, который характеризуется упорядоченной совокупностью действий, операций и процедур, наличием инструментов, обеспечивающих достижение диагностируемого и прогнозируемого результата, представляющего интеграционное единство форм и методов обучения.

Систематизировав преимущества технологического подхода, можно выделить основные из них:

- ориентирование деятельности учебного заведения на достижение конечного результата, определяемого общей целью, оптимизацию процесса в целом, наибольшую суммарную эффективность;
- более четкое восприятие учебным заведением изменений требований потребителей, рынка труда;
- возможность приспосабливаться к изменяющимся внешним условиям;
- измеримость процесса числовыми характеристиками профессионально-личностного развития, такими как «самопритие», «субъектность», «надситуативная активность»;
- возможность постоянного и непрерывного совершенствования на основе измеримости процесса;
- обозримость всех этапов и компонентов деятельности и их согласованность;
- более легкое управление педагогическим процессом сокращается путь передачи управляющих действий и информации как по вертикали, так и по горизонтали;
- объединение людей и усиление коллективной (командной) работы, мотивацию;
- важным в обеспечении формирования конкурентоспособности будущего менеджера является синергетический эффект взаимодействия базовых компонентов технологии.

3. Диагностируемый и прогнозируемый результат представлен в виде модели выпускника, который содержит знаниевую, деятельностьную и личностную составляющие.

4. Модель выпускника как индикатор сформированности качеств, делающих специалиста конкурентоспособным на рынке труда, выступает основой проектирования всех компонентов технологии.

Дальнейшая исследовательская работа может идти в направлении изучения следующих проблем:

1. Формирование профессионально важных качеств будущих менеджеров как результат специально организованного содержания образования.

2. Моделирование профессиональной деятельности менеджеров на примере преподавания экономической теории и маркетинга.

3. Проблема построения целостной системы психологического сопровождения профессионального развития будущего менеджера.

4. Реализация в процессе подготовки менеджеров основного принципа профессионально-личностной парадигмы – принципа саморазвития.

Основные положения и результаты диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора.

1. Максимова Е.А., Денисова И.Г. Компьютерные технологии как средство эффективной реализации принципов контроля знаний и умений // Средн. проф. образ. – № 1. – 2005. – С. 12-13.

2. Максимова Е.А. Опыт применения рейтинговой системы в оценке знаний и умений студентов // Средн. проф. образ. – № 5. – 2001. – С. 18-19.

3. Максимова Е.А., Денисова И.Г. Методическая разработка урока по экономической теории «Ленточка моя финишная» // Средн. проф. образ. Прил. №4. – 2004. – С. 43-59.

4. Максимова Е.А. Принципы активного обучения. Обоснование эффективности методов активного обучения // Актуальные проблемы современной экономики: Матер. докл. межрегион. науч.-практ. конф. – Тюмень: ТюмГНГУ, 1999. – С. 73-76.

5. Максимова Е.А. Коллективная работа студентов на занятиях: работа в группах, парах постоянного и переменного состава при изучении учебного материала // Адреса педагогического мастерства и инноваций: Вып. №1: Средние профессиональные учебные заведения Челябинска и Челябинской области. – Челябинск, 2002. – С. 29-30.

6. Максимова Е.А. Представление о самоэффективности – условие профессионально-личностного развития менеджера // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: Тез. докл. 11-й Всерос. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 24-27 мая / Рос. гос. проф.-пед. ун-т, Екатеринбург, 2004. – С. 112-113.

7. Максимова Е.А. Роль самостоятельной работы в подготовке специалиста-менеджера // Профессионально-педагогическое образование в условиях модернизации: Сб. матер. Всерос. науч.-практ. конф. 6-7 апр. 2004 г., Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2004. – С. 232-235.

8. *Максимова Е.А.* Воспитание экономического сознания будущих менеджеров средствами дисциплины «Экономическая теория» // Профессионально- педагогическое образование в условиях модернизации: Сб. матер. Всеросс. науч.-практ. конф. 6-7 апр. 2004 г., Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2004. – С. 235-237.

9. *Максимова Е. А.* Использование технологии сотрудничества как эффективное средство развития профессиональных потребностей и способностей будущих менеджеров // Профессионально-педагогическое образование: проблемы и перспективы: Сб. ст. науч.-практ. конф., 13 мая 2005 г., Челябинск: Изд-во ППИ ЧГПУ, 2005. – С. 64-68.

10. *Максимова Е. А.* Методические указания и задания по выполнению домашней контрольной работы для студентов-заочников по дисциплине «маркетинг» для специальности «менеджмент»: Центр. учеб.-метод. кабинет Центросоюза РФ. М., 2005. – 28 с.

11. *Максимова Е. А.* Методические указания и задания по выполнению домашней контрольной работы для студентов-заочников по дисциплине «маркетинг» для специальности «коммерция»: Центр. учеб.-метод. кабинет Центросоюза РФ. М., 2005. – 36 с.

Подписано в печать 18.11.2006. Формат 60х84/16. Бумага для множ. аппаратов. Усл. печ. л. 1,5. Уч.-изд. л. 1,5. Тираж 100 экз. Заказ № 343.

ГОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет». 620012, Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

Ризограф ГОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет». Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.