

НАУЧНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ: РАБОТЫ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

Педагогическое содействие становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала

И. В. Хлызова

(Южно-Уральский государственный университет, филиал в г. Златоусте)*

В статье проанализированы результаты апробации педагогической модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, которые подтвердили эффективность данной модели.

Ключевые слова: педагогическая модель, образовательный процесс, менеджеры, персонал.

Pedagogical Assistance for the Formation of Future Managers' Readiness for Personnel Rallying

I. V. KHLYZOVA

(SOUTH URAL STATE UNIVERSITY, THE BRANCH IN ZLATOUST)

In the article the results of the educational process model approbation are analyzed. These processes are aimed at formation of future managers' readiness for rallying of personnel. The results confirmed the efficiency of this model.

Keywords: pedagogical model, education process, managers, personnel.

Для количественной и качественной оценки предлагаемой нами системы педагогического содействия становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала была проведена апробация педагогической модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала. Апробация проектов — это специфический вид исследований, в котором

проверяются свойства проектов на соответствие решаемой проблеме (Сериков, 2006).

Организация апробации охватывает целый ряд существенных моментов, одним из которых является разработка гипотезы. На основе анализа проблемы оказания педагогического содействия становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в теории педагогики и практике образования мы пришли к следующей фор-

* Хлызова Ирина Валерьевна — ассистент кафедры экономики и права, соискатель при кафедре педагогики профессионального образования Южно-Уральского государственного университета (филиала в г. Златоусте). Тел.: +7 (3513) 66-58-22. Эл. адрес: hlizovai@rambler.ru

мулировке гипотезы: становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в образовательном процессе вуза будет осуществляться на уровне, достаточном для осуществления данной деятельности, если:

1) реализована педагогическая модель образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, в основу которой положена теория гуманно-ориентированного образовательного процесса, что позволит реализовать педагогическое содействие становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала;

2) в содержании образовательного процесса отражены не только сведения о социальном опыте по теории и практике сплочения персонала, но и предусмотрено приобретение личного опыта деятельности студентов, направленное на возможное применение разившейся образованности к сплочению персонала;

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

Гипотеза исследования проверяется и подтверждается в результате практической апробации разработанной педагогической модели (Сериков, 2005). На основе этого определена *цель апробации*: проверить достаточность выдвинутых в гипотезе условий педагогического содействия на эффективность становления готовности будущих специалистов производственного менеджмента к сплочению персонала. Ожидаемым результатом является повышение уровня готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

В соответствии с данной целью апробации нами были определены следующие *задачи апробации на каждом из этапов экспериментальной апробации*.

Задачи первого этапа:

1. Разработать уровни и критерии оценки готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

2. Выявить сложившийся на данный момент уровень готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

Задача второго этапа:

3. Апробировать разработанную модель с целью выявления ее эффективности в процессе подготовки будущих менеджеров к сплочению персонала.

Задача третьего этапа:

4. Повторно апробировать разработанную модель с целью подтверждения положений, выдвинутых в гипотезе.

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

В ходе решения задач первого этапа экспериментальной апробации была проведена экспертиза с менеджерами-практиками, которая показала, что проблема сплоченности коллектива привлекает к себе внимание менеджеров. За термином «сплоченность» для многих из них скрывается нечто единое, целостное, что должно предотвратить коллектив от внутренних потрясений, конфликтов и способствовать успешному достижению целей производства. *Сплоченность*, с точки зрения менеджеров-практиков, — интегральное, системное качество группы как единого целого, характеризующееся качественно новыми отношениями ее участников, выражающихся в сотрудничестве и взаимопомощи, принятием групповых целей, норм и ценностей, выработанных с учетом индивидуальных потребностей членов группы; согласованием действий в совместной групповой деятельности; в групповой атмосфере эмоционального комфорта, доверия, психологической безопасности. Для того чтобы процесс сплочения персонала проходил успешно, будущему менеджеру необходимо обладать определенными знаниями и умениями, без которых осуществление сплочения

персонала невозможно. Поэтому в нашем исследовании представляется необходимым уточнить понятие «готовность к сплочению персонала».

«Готовность будущего менеджера к сплочению персонала», на наш взгляд, представляет собой аспект образованности со следующими характеристиками:

— осведомленность о социальном опыте по теории и практике групповой сплоченности (организационная структура первичного производственного коллектива; стадии и уровни развития коллектива; сплочение персонала как высший уровень развития коллектива; структурные компоненты групповой сплоченности; социально-психологические факторы сплочения персонала; методы и приемы сплочения персонала; диагностика групповой сплоченности);

— сознательность как мера направленности на формирование собственного отношения к деятельности сплочения персонала, осмысление и понимание важности данной деятельности; способность оперировать приобретенными знаниями, опираться на них при обосновании мотивов своего отношения к сплочению персонала, а также в целеполагании деятельности сплочения персонала;

— действенность в процессе сплочения персонала как мера вовлеченности будущего менеджера в процесс сплочения персонала отражает обобщенные умения личности сплочивать персонал, проявляется во внутренней и внешней активности при организации сплочения персонала как личностной мотивации на активную деятельность сплочения персонала;

— умелость в сплочении персонала как совокупность проявлений организационно-управленческих умений сплочивать персонал, т. е. осмысленной системы действий, приемов, методов, направленных на достижение поставленных целей при организации сплочения персонала, способность пользоваться полученным социальным опытом, умение добиваться положительных результатов при подготовке и осуществлении сплочения персонала.

Для решения *первой задачи апробации* были разработаны уровни и критерии оценки готовности будущих менеджеров к сплочению персонала. Для определения уровней готовности необходимо было определиться с критериями оценки, которые определялись методом экспертиз. Разработанные критерии использовались в ходе всей апробации для определения уровня готовности будущих менеджеров к сплочению персонала на каждом этапе исследования. Готовность к сплочению персонала мы соотнесли с уровневými показателями и отделили четыре уровня готовности: начальный, предостаточный, достаточный и продвинутый, которые описали характеристиками образованности с соответствующими показателями. Так была решена первая задача апробации, т. е. разработаны уровни и критерии оценки готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

Для решения *второй задачи апробации* на этом же этапе был осуществлен констатирующий эксперимент с целью выявления уровня готовности студентов ЗФ ЮУрГУ к сплочению персонала. С помощью тестов, анкет, наблюдений, бесед, моделирования ситуаций исследовалось и оценивалось состояние обобщенных характеристик готовности к сплочению персонала: осведомленности, сознательности, действенности, умелости с соответствующими показателями. По этим показателям определялась принадлежность студентов к тому или иному уровню готовности к сплочению персонала. В эксперименте участвовали три группы студентов ЗФ ЮУрГУ: две экспериментальные (ЭГ1, ЭГ2) и одна контрольная группа (КГ), что согласно данным математической статистики является достаточным для обеспечения надежности результатов на уровне математической значимости $\alpha = 0,05$. Констатирующий эксперимент показал, что большинство студентов из числа исследуемых могут быть отнесены к начальному уровню готовности к сплочению персонала (ЭГ1 96,7%; ЭГ2 89,3%; КГ 93,4%), небольшой процент исследуемых может быть отнесен к предостаточ-

ному уровню готовности к сплочению персонала (ЭГ1 3,3%; ЭГ2 10,7%; КГ 6,6%).

Констатирующий эксперимент показал высокую потребность студентов-менеджеров в становлении готовности к сплочению персонала. Подтверждает этот вывод и статистическая проверка с помощью критерия хи-квадрат для двух независимых переменных, который показал несущественность различий между контрольной и каждой из экспериментальных групп.

Третья задача апробации заключалась в апробировании разработанной модели с целью выявления ее эффективности в процессе подготовки будущих менеджеров к сплочению персонала. На данном (втором) этапе апробации осуществлялась реализация педагогической модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала. Отличительными признаками данной модели являются: опора на выявленный уровень готовности будущих менеджеров к сплочению персонала; ориентация на повышение уровня готовности будущих менеджеров к сплочению персонала; педагогическое содействие становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, выполняющее перечисленные условия гипотезы; поэтапная подготовка будущих менеджеров к сплочению персонала (переход от одного уровня готовности к сплочению персонала к уровню более высокому).

Различие обучения в контрольной и экспериментальных группах состояло в следующем. В первой экспериментальной группе (ЭГ1) происходила реализация разработанной нами педагогической модели с учетом всех трех положений гипотезы, во второй экспериментальной группе (ЭГ2) реализация 1-го и 2-го положений гипотезы, но без учета 3-го. В контрольной группе (КГ) разработанная педагогическая модель не реализовалась. В ходе формирующего эксперимента были сделаны два промежуточных среза. Результаты показали в целом тенденцию роста показателей в экспериментальных группах (ЭГ1, ЭГ2). Итоговый срез показал,

что в первой экспериментальной группе произошел наиболее высокий рост уровня готовности к сплочению персонала. Студенты на основе теоретических знаний и практических умений, навыков научились самостоятельно создавать индивидуальные проекты по сплочению персонала, моделировать их на практических занятиях и реализовывать данные проекты на производственно-профессиональной практике.

Во второй экспериментальной группе также произошел рост уровня готовности к сплочению персонала, но в меньшей степени. Полученные в конце эксперимента данные свидетельствуют о том, что наиболее эффективным является осуществление становления готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в образовательном процессе вуза по разработанной педагогической модели образовательного процесса, направленной на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала с учетом всех трех положений гипотезы. Так результаты апробации подтвердили правомерность выдвинутой нами гипотезы.

Для решения *четвертой задачи апробации*, которая заключалась в повторном апробировании разработанной модели с целью подтверждения положений, выдвинутых в гипотезе, на третьем этапе апробации, проводился повторный формирующий эксперимент, который занял два года с целью подтверждения неслучайности полученных результатов. Полученные данные повторного формирующего эксперимента также подтвердили нашу гипотезу.

Таким образом, были решены все задачи апробации модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Сериков, Г. Н. (2005) Основания педагогических исследований. Челябинск : ИИУМЦ «Образование».
- Сериков, Г. Н. (2006) Педагогика. Кн. 2 : Методология исследований. М.