
ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ К СПЛОЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА

И.В. Хлызова

Кафедра экономики и права
Южно-Уральский государственный университет
(филиал в г. Златоусте)

Ул. Тургенева, 16, Златоуст, Челябинская обл., Россия, 456209

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

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

Успешность любой организации напрямую зависит от способности управленческих работников профессионально руководить персоналом, строить свои взаимоотношения с подчиненными, достигать сплочения коллектива, что, в свою очередь, определяет результативность производственного процесса.

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

Сплоченность — глубина согласия во взаимодействии между партнерами, благодаря которому они едины, тесно взаимосвязаны друг с другом в совместном взаимодействии, способствующем достижению общепризнанных целей [1].

Готовность к сплочению персонала, на наш взгляд, представляет собой аспект образованности со следующими характеристиками готовности к сплочению персонала: осведомленность в сведениях о социальном опыте по теории и практике сплочения персонала; сознательность как мера направленности на формирование собственного отношения к деятельности сплочения персонала; действенность в процессе сплочения персонала; умелость в сплочении персонала, как совокупность проявлений организационно-управленческих умений сплачивать персонал.

Педагогическое содействие формированию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала — это деятельность педагога, направленная на создание педагогических условий в образовательном процессе с целью оказания помощи (поддержки) будущим менеджерам при подготовке их к сплочению персонала, для повышения уровня готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, которая реализуется в образовательном процессе.

Процесс оказания педагогического содействия становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала мы представили в виде структурно-функциональной модели становления готовности к сплочению персонала со сле-

дующими компонентами, функционирующих как единое целое (рис. 1): целевой компонент модели состоит в реализации общей цели; теоретико-методологический компонент модели включает: системно-синергетический подход к образованию; гуманно-ориентированный подход в образовании; компетентностный подход в образовании; содержательный компонент модели направлен на изучение студентами сведений о социальном опыте по теории и практике сплочения персонала, приобретение личного опыта деятельности студентов; организационный компонент модели включает методы и формы учебно-педагогического взаимодействия; уровневые модули, основанные на компетенциях (познавательный, пробный, практический); оценочно-результативный компонент модели образовательного процесса обеспечивает оценку и осмысление студентами собственного опыта деятельности, оценку самодвижения в освоении умений сплачивать персонал.

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



Рис. 1. Модель формирования готовности к сплочению персонала у будущих менеджеров

Для обеспечения результативности данной модели были определены следующие условия реализации модели: научно-педагогические предпосылки организации образовательного процесса; профессиональная квалификация педагога; методическое обеспечение задачи. Научно-педагогические предпосылки предполагают: опору на системно-синергетический подход к образованию; опору на теорию гуманно-ориентированного образовательного процесса; проектирование технологий обучения, ориентированных на компетентностный подход; опора на модульный подход, основанный на компетенциях. Составляющими профессиональной квалификации педагога являются: профессиональная компетентность, профессиональная нравственность; инициативность; профессиональное мастерство [2]. В составе методической обеспеченности можно вычлнить специальные практические разработки для реализации конкретных программ образования.

Для количественной и качественной оценки предлагаемой нами системы педагогического содействия становлению готовности к сплочению персонала была проведена апробация данной модели. *Цель апробации:* проверить достаточность выдвинутых в гипотезе условий педагогического содействия на эффективность становления готовности будущих менеджеров к сплочению персонала. В качестве *гипотезы* эмпирической проверки разработанной модели было использовано следующее положение: формирование готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в образовательном процессе вуза будет осуществляться на уровне, достаточном для осуществления данной деятельности при следующих условиях:

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

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

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

В соответствии с целью апробации нами были определены следующие задачи на каждом из этапов апробации:

— первый этап — разработка уровней и критериев оценки готовности будущих менеджеров к сплочению персонала; выявление сложившегося на данный момент уровня готовности к сплочению персонала у студентов;

— второй этап — апробация разработанной модели с целью выявления ее эффективности в процессе подготовки будущих менеджеров к сплочению персонала;

— третий этап — повторная апробация разработанной модели с целью подтверждения положений, выдвинутых в гипотезе.

Исследование проводилось в Златоустовском филиале Южно-Уральского государственного университета (ЗФ ЮУрГУ), Уральском региональном инсти-

туте культуры и искусств дополнительного образования, Южно-Уральском институте управления и экономики.

В эксперименте участвовало три группы студентов ЗФ ЮУрГУ: две экспериментальные (ЭГ_1 , ЭГ_2), и одна контрольная группа (КГ) что согласно данным математической статистики является достаточным для обеспечения надежности результатов на уровне математической значимости $\alpha = 0,05$. Различие обучения в контрольной и экспериментальных группах состояло в следующем. В первой экспериментальной группе происходила реализация разработанной нами модели с учетом всех трех положений гипотезы. Во второй экспериментальной группе осуществлялась реализация первого и второго положений гипотезы, но без учета третьего. В контрольной группе разработанная модель не реализовалась.

Констатирующий эксперимент показал потребность студентов к развитию готовности к сплочению персонала. Этот вывод подтверждает и статистическая проверка различий в состояниях готовности к сплочению персонала студентов исследуемых групп с помощью критерия «хи-квадрат» для двух независимых переменных, который показал несущественность различий между контрольной и каждой из экспериментальных групп.

Итоговый срез показал, что в первой экспериментальной группе отмечен наиболее высокий рост уровня готовности к сплочению персонала. Студенты проявили инициативность при постановке проблем и нахождения способов их решения на практике; самостоятельность в достижении поставленных целей, без помощи преподавателя достигали положительных результатов. Во второй экспериментальной группе также наблюдался рост уровня готовности к сплочению персонала, но в меньшей степени. Положительных результатов студенты достигали при помощи преподавателя. В контрольной группе студенты имели частичное представление о сплочении персонала в соответствии с содержанием основной образовательной программы государственного образовательного стандарта. Статистическая обработка экспериментальных данных с помощью критерия «хи-квадрат» также позволила заключить, что выводы об эффективности данной модели верны.

Результаты апробации модели подтвердили правомерность выдвинутой нами гипотезы на ее эффективность и позволили сделать следующие выводы.

1. Готовность к сплочению персонала можно рассмотреть, как аспект образованности со следующими характеристиками готовности к сплочению персонала: осведомленность, сознательность, действенность, умелость.

2. Процесс оказания педагогического содействия развитию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала можно представить в виде структурно-функциональной модели. Для обеспечения результативности данной модели необходимо учитывать следующие условия реализации модели: научно-педагогические предпосылки организации образовательного процесса; профессиональную квалификацию педагога; методическое обеспечение задачи.

3. Результаты апробации показали максимальную эффективность разработанной модели в том случае, если она реализуется с учетом всех положений гипотезы. Статистическая обработка экспериментальных данных с помощью критерия «хи-квадрат» позволила сделать выводы об эффективности данной модели.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Сериков Г.Н.* Управление образовательным учреждением. Часть 1: Явление и понятие: учебник для студентов педагогических специальностей. — Челябинск: Изд-во ЮУрГУ: Уральская Академия, 2008.
- [2] *Сериков Г.Н.* Педагогика: кн. 1: Объект исследований. — М.: ВЛАДОС, 2005.

FORMATION OF FUTURE MANAGERS FOR TEAM BUILDING ACTIVITIES

I.V. Khlyzova

Кафедра экономики и права
South Ural State University (the branch in Zlatoust city)
Turgeneva str., 16, Zlatoust, Chelyabinsk region, Russia, 456209

The future managers' formation model for team building is described in this article such as model type, structure, and functions, terms and factors of the efficient implementation. The approbation results were produced and analyzed.

Key words: team building, unity, readiness for team building activities, educational assistance for formation team building skills, model, model achievements.