

ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЦЕВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Б.Н. Герасимов

(Самарский государственный аэрокосмический университет)

Выращивание управленцев высокого уровня, способных к реализации эффективной управленческой деятельности, требует глубокого понимания структуры этой деятельности, определения вершин профессионализма в этой области, а также путей и средств достижения этих вершин за счет целенаправленного развития.

Для развития профессионализма специалистов в управленческой деятельности широко используются интенсивные технологии обучения. В частности, разбор конкретных ситуаций, имитационные и организационно-деятельностные игры, организационные, социальные и психологические тренинги. Одной из самых эффективных технологий является игровое моделирование профессиональной деятельности, которое позволяет более адекватно оценивать будущих специалистов, в частности, управленцев, и определять количественную оценку уровня их профессионализма.

Составной частью политики высшего учебного заведения должно быть максимально эффективное развитие студентов, особенно в самом начале профессиональной деятельности. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников.

Автор предлагает в рамках специальных предметов менеджмента проводить оценку их профессионализма посредством использования проблемно-ситуационной игры (ПСИ). Данная игра представляет собой комплекс экспертных оценок поведения будущих управленцев в типовых управленческих ситуациях. Общее количество участников игры может быть – 20-25. В игре принимает участие ведущий (преподаватель) и эксперты. Сюжеты игры могут быть сняты на видеокамеру. Тогда присутствие экспертов необязательно, так как просмотр действий участников можно осуществить после выполнения задания.

Рассмотрим более подробно характеристику основных этапов ПСИ "Профессионализм менеджера по персоналу".

Самопрезентация участников. Нужно коротко рассказать о себе. Время рассказа ограничено. Цель рассказа - создание у присутствующих благоприятного о себе впечатления, формирование к себе интереса. Понятно, что в разных ситуациях люди рассказывают о себе разное. Данная ситуация совершенно конкретна по содержанию - это оценка студента себя как специалиста определенной категории. Поэтому содержание самопрезентации никак не задается и не ограничивается. Каждый определяет его сам, исходя из собственного видения ситуации. Для презентации участники приглашаются по желанию.

Разбор конкретной ситуации. Перед работой над конкретной ситуацией

проводится ознакомительная лекция по менеджменту персонала. Рассматривается теоретическая модель специалиста – менеджера по персоналу, приводится характеристика основных подпроцессов и их взаимосвязь, а также акцентируется внимание на специфике отношения российских менеджеров к деятельности по управлению персоналом.

Далее участникам ПСИ предлагается к разбору конкретная ситуация по менеджменту персонала «Смена руководства». Для принятия групповых решений по данной конкретной ситуации применяется метод модерации.

Тренинг освоения технологий менеджмента. Цель данного тренинга – знакомство и отработка со студентами основных технологий менеджмента.

Сначала на примере одной технологии показывается её схематичное представление, характеризуются основные этапы. После этого участники должны выбрать из представленного списка 2-3 технологии, наиболее часто используемые конкретным специалистом. Далее необходимо разработать для этих технологий основные этапы и сценарий представления перед аудиторией (при сценарной необходимости можно задействовать других студентов).

Решение практических задач менеджмента персонала. Цель данного практического упражнения – знакомство студентов с авторской методикой определения функционально-полного состава задач менеджмента персонала и на этой основе оценить их способности понимать и решать различные задачи данного вида менеджмента. Определенные задачи менеджмента персонала распределяются между участниками. Всем участникам за определенный период времени предлагается в письменной форме описать задачи менеджмента персонала. Для этого предлагается заполнить оценочную форму. После выполнения письменные работы сдаются преподавателю.

Игротренинг применения технологий менеджмента при решении задач организации. Это последний и самый значимый этап занятия. Студенты ещё раз должны обратиться к тем задачам менеджмента персонала, которые им были распределены на третьем этапе. Теперь им предстоит для каждой задачи подобрать технологии менеджмента (с которыми они познакомились на втором этапе), необходимые, на их взгляд, для решения управленческих задач. Кроме этого участники должны разработать сценарий применения технологий при решении задачи.

Методика оценки деятельности участников игры включает в себя: знакомство с методикой; рассмотрение параметров оценки качества решения задачи; раздача анкет; объявление правил заполнения анкет по форме; заполнение анкет экспертами по 10-ти балльной системе; проверка анкет преподавателем; вычисление средней оценки деятельности экспертов; составление итоговой таблицы; подсчет среднего балла по параметрам каждого из экспертов; выявление итогового балла каждого участника по каждому параметру; заполнение итоговой таблицы каждого из участников; оглашение результатов занятия.

Игровое моделирование деятельности менеджера позволяет студентам приобрести способности решать управленческие задачи и использовать при их решении технологии менеджмента.