

УДК 378.147

РОЛЕВОЕ И ДЕЛОВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТУДЕНТОВ ВУЗА КАК МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

© 2011 Р.Н.Сафина¹, А.В.Смирнов², В.М.Минияров³

^{1, 2} Казанский государственный технический университет им. А.Н.Туполева «Национальный исследовательский университет наукоемкого машиностроения». Бугульминский филиал
³ Поволжская государственная социально-гуманитарная академия

Статья поступила в редакцию 29.05.2010

В статье раскрыты педагогические условия организации ролевого и делового взаимодействия студентов вуза на примере учебной дисциплины «Управление персоналом», пути и средства формирования личности будущих менеджеров средствами ролевых, деловых игр и решения ситуативных задач.

Ключевые слова: ролевое взаимодействие, ролевая игра, деловая игра, ситуативные задачи, формирование личности специалистов.

Проблема подготовки будущих менеджеров в условиях социально-экономических изменений и развития инновационной экономики приобретает особую актуальность. Традиционно используемые в вузе контрольные, самостоятельные работы, зачеты, семинары, экзамены дают возможность студентам продемонстрировать свои знания, применить умения, определить имеющиеся пробелы в подготовке будущего специалиста. Получившая широкое применение модульно-рейтинговая система оценки знаний позволяет выявить, в какой мере усвоена программа лекционного курса, практических и семинарских занятий, контрольных работ. Однако практика обучения управлению персоналом показывает, что необходимой формой формирования важных профессиональных навыков будущих менеджеров на практических занятиях должны быть ролевые игры, деловые игры и решение ситуативных задач.

Многие студенты, успешно освоившие теоретическую часть учебного материала, при практической работе часто проявляют растерянность при решении задач, не умеют вести деловые переговоры, не могут работать в аудитории перед публикой. А это, в свою очередь, оказывает негативное влияние на формирование уверенности, самостоятельности, что явля-

ется необходимой частью личностного роста будущего управленца¹.

Деловая игра – техника моделирования профессиональной деятельности при создании новых условий, предназначенная для поиска новых, иногда нестандартных способов ее реализации². Деловые игры на занятиях по дисциплине «Управление персоналом» могут применяться при изучении тем «Типы и причины конфликтов», «Управление конфликтной ситуацией», «Выявление и развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом», «Аттестация персонала» и т.д. Применение деловых игр на практических занятиях позволяет решать такие задачи: 1) выполнение правил взаимодействия и работы в команде (группе); 2) умение вести деловой спор, дискуссию; 3) формирование умения стратегического мышления; 4) формирование умения правильно подбирать команду.

Условиями эффективной организации деловых игр на занятиях являются: 1) владение преподавателем технологией проведения деловых игр; 2) способность преподавателя дидактически отработать учебный материал под деловую игру; 3) стимулирование студентов к активному выбору и исполнению ролей при деловой игре; 4) создание открытой, непринужденной и благоприятной атмосферы партнерства на занятии; 5) лично ориентированный анализ результатов участия студентов в деловой игре.

Деловая игра состоит из следующих этапов: 1) *Подготовительный этап*. Разработка и опи-

¹ Сафина Резида Нургаяновна, кандидат педагогических наук, заведующая кафедрой гуманитарных и социально-экономических дисциплин.

E-mail: savalesmit@mail.ru

Смирнов Александр Васильевич, директор.

E-mail: savalesmit@mail.ru

Минияров Валерий Максимович, доктор педагогических наук, профессор, зав.кафедрой психологии образования. E-mail: vminiyarov@mail.ru

¹ Немудрая Е.Ю. Управленческий аспект формирования инновационных умений у будущего специалиста // Инновации в образовании. – 2007. – № 6. – С. 60 – 63.

² Пузииков В.Г. Технология ведения тренинга. – СПб.: 2007.

сание деловой игры. Определение состава и количества участников, регламента, сценария. 2) *Этап проведения деловой игры.* Вводная лекция. Формирование команд. Погружение в игру. Выводы. 3) *Этап рефлексии.* 4) *Анализ игры ведущим.*

При выборе деловой игры необходимо обратить внимание на то, что акцент делается на деятельности, а не на моделировании. Содержанием для деловой игры может являться какое-либо событие. Участникам игры необходимо изложить последовательность действий. В качестве примера рассмотрим содержание и этапы проведения деловой игры на практических занятиях по дисциплине «Управление персоналом».

Деловая игра «Потерпевшие кораблекрушение». *Цель игры:* изучить процесс выработки и принятия группового решения в ходе общения и групповой дискуссии. *Время проведения:* около 1 часа. *Порядок проведения.*

1. *Ознакомление всех участников условиями игры.* Представьте себе, вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но вы находитесь примерно на расстоянии тысячи километров от ближайшей земли. Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми и не поврежденными после пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляет несколько коробков спичек и пять однодолларовых банкнот. (*Секстант. Зеркало для бритья. Канистра с 25 литрами воды. Противомоскитная сетка. Одна коробка с армейским рационом. Карты Тихого океана. Надувная плавательная подушка. Канистра с 10 литрами нефтегазовой смеси. Маленький транзисторный радиоприемник. Репеллент, отпугивающий акул. Два квадратных метра непрозрачной пленки. Один литр рома крепостью 80%. 450 метров нейлонового каната. Две коробки шоколада. Рыболовная снасть*).

2. *Попросите каждого из них самостоятельно проранжировать указанные предметы с точки зрения их важности для выживания* (поставьте цифру 1 у самого важного для вас предмета, цифру 2 – у второго по значению и т.д., цифра 15 будет соответствовать самому менее полезному предмету). На этом этапе упражнения дискуссии между участниками запрещены. Отметьте среднее индивидуальное время выполнения задания.

3. *Разбейте группу на подгруппы примерно по 6 человек.* Одного студента из каждой подгруппы попросите быть экспертом. Предложите каждой подгруппе составить общее для группы ранжирование предметов по степени их важности. На этом этапе допускается дискуссия по поводу выработки решения. Отметьте среднее время выполнения задания для каждой подгруппы.

4. *Оцените результаты дискуссии в каждой подгруппе.* Для этого: а) выслушайте мнения экспертов о ходе дискуссии и о том, как принималось групповое решение, первоначальные версии, использование веских доводов, предметов и т.д.; б) зачитайте «правильный» список ответов, предложенный экспертами ЮНЕСКО. Предложите сравнить «правильный» ответ, собственный результат и результат группы: для каждого предмета списка надо вычислить разность между номером, который присвоил ему индивидуально каждый студент, группа и номером, присвоенным этому предмету экспертами. Сложите абсолютные значения этих разностей для всех предметов. Если сумма больше 30, то участник или подгруппа «утонула»; в) сравните результаты группового и индивидуального решения. Явился ли результат группового решения более правильным по сравнению с решениями отдельных людей?

Комментарий к проведению игры. Это упражнение дает возможность количественно оценить эффективность группового решения. В группе возникает большее количество вариантов решения и лучшего качества, чем у работающих в одиночку. Решение проблем в условиях группы обычно занимает больше времени, чем решение тех же проблем отдельным студентом. Решения, принятые в результате группового обсуждения, оказываются более рискованными, чем индивидуальные решения. Студент, обладающий особыми умениями (способности, знания, информация), связанными с групповой задачей, обычно более активен в группе, вносит больший вклад в выработку групповых решений.

Ответы экспертов ЮНЕСКО для игры «Потерпевшие кораблекрушение». Согласно мнению экспертов, основными вещами, необходимыми человеку, потерпевшему кораблекрушение в океане, являются предметы, помогающие выжить до прибытия спасателей. Навигационные средства имеют сравнительно небольшое значение: если даже маленький спасательный плот и в состоянии достичь земли, необходимо на нем запастись достаточное количество воды или пищи для жизни в течение этого периода. Следовательно, самым важным для вас является зеркало для бритья и канистра нефте-

газовой смеси. Эти предметы могут быть использованы для сигнализации воздушным и морским спасателям. Вторыми по значению являются такие вещи, как канистра с водой и коробка с армейским рационом. Основная причина более высокой оценки сигнальных средств по сравнению с предметами поддержания жизни (пищей и водой) заключается в том, что без средств сигнализации почти нет шансов быть обнаруженными и спасенными. К тому же в большинстве случаев спасатели приходят в первые тридцать шесть часов, а человек может прожить этот период без пищи и воды³.

Преимуществом таких деловых игр, как «Потерпевшие кораблекрушение», является то, что в ходе игры вырабатывается опыт, дающий возможность правильно оценивать возможные ситуации в реальной деятельности. Кроме этого есть еще и дидактическая направленность: деловая игра наполнена обратной связью, что делает процесс обучения еще более продуктивным, так как обратная связь дает возможность участникам обмениваться опытом. А самое главное: деловая игра предназначена для развития профессионального мышления, способности к анализу производственных ситуаций, формирования навыков принятия решений, характерных для профессиональной деятельности будущих менеджеров.

На сегодняшний день не существует общепринятого определения понятия «ролевая игра». Ролевая игра может занимать от 30 минут до 2-х часов. В отличие от деловой игры она предполагает погружение в роль. Ролевые игры предназначены для смены у участников неэффективных установок и способов поведения в ходе непосредственного участия в проигрывании значимых ситуаций. В ролевой игре задаются сюжетная завязка и роли, правила обычно не проигрываются, т.е. необходимо действовать исходя из рамок своей роли. При этом у участников игры есть возможность побывать в не свойственной им роли

Используемые нами в процессе учебной дисциплины «Управление персоналом» ролевые игры обеспечивают приобретение студентами профессионально важных качеств, создают условия для профессионального роста будущих менеджеров и развития их управленческих способностей. Через ролевую игру, кроме задачи усвоения учебных знаний, решаются и другие задачи, направленные на формирование компетенций будущих менеджеров: 1) развитие у студентов навыков корпоративной культуры; 2) формирование опыта решения проблемных

задач; 3) развитие умение своевременно принимать управленческие решения; 4) развитие способности к конструктивным действиям и стимулирование творческого потенциала, самостоятельности; 5) развитие коммуникативных навыков; 6) преодоление конфликтности; 7) развитие положительной мотивации к процессу учения и т.д.

Таким образом, весь комплекс ролевых игр, используемых на занятиях по «Управлению персоналом», служит дополнением к знаниям и умениям, полученным студентами на предыдущих занятиях: развиваются познавательные интересы, фантазия, воображение, креативное мышление. Ролевые игры невозможны без открытости, доверия и признания возможностей, самостоятельности, без ссылки на жизненный и познавательный опыт студентов, без создания атмосферы партнерства и кооперации в совместном деле. Успешность в ролевом познании зависит от мониторинга позитивных изменений в отношениях и поведении каждого студента, развития умений самонаблюдения и самооценки, что является важным условием формирования личности будущих менеджеров. Применение модульно-рейтинговой системы оценки знаний, умений студентов позволяет объективно подходить к учету ответов в процессе ролевой игры. Традиционный учебный процесс не позволяет основательно закреплять знания и умения на занятиях. Ролевые игры предоставляют студентам право выбора роли, позволяют репетировать ее, сравнивать себя с другими исполнителями, импровизировать, предлагать иное видение изучаемых явлений.

Например, предлагаемая на занятиях по дисциплине «Управление персоналом» ролевая игра «Продавец-консультант и клиент» направлена на выработку совместной структуры работы с покупателями. Продавец-консультант может оказаться в роли покупателя и понять, что клиент чувствует и о чем думает в ходе переговоров. Исходя из выводов упражнения, группа приходит к совместному решению проблемы.

Другая игра – упражнение «Ролевая структура» применяется с целью формирования навыков у студентов правильного ведения деловой дискуссии, что необходимо в их будущей профессиональной деятельности. Перед началом игры сообщается, что исполнителям ролей будут даны инструкции, как себя вести, а остальные должны наблюдать и определить, кто какую роль играл.

Ролевой список: 1) Инициативный – ваша задача с самого начала захватить инициативу и попытаться с помощью аргументов и эмоционального напора склонить большинство группы к поддержке вашей позиции. 2) Спорщик – вы

³ Столяренко Л.Д. Основы психологии / Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – Ростов-на/Д.: 1997.

должны в штыки встречать выдвинутые предложения и запрещать противоположные точки зрения. Ваш девиз: «Я спорю потому, что я спорю». 3) Соглашатель – вы должны выражать согласие с любыми точками зрения и поддерживать все высказывания, выделяя в нем нечто рациональное и поддерживая эти моменты. 4) Оригинал – вы не должны ввязываться в спор, а надо время от времени выдвигать какие-либо неожиданные предложения. 5) Организатор – вы должны обеспечить выявление порций всех участников, побуждаете всех высказаться, задаете уточняющие вопросы, демонстрируете заинтересованность ходом обсуждения, подводите промежуточные итоги дискуссии.

Анализ дискуссии: 1) Кто был лидером? 2) Кто какие роли выполнял и как? 3) Какие качества характера проявили участники? Для обоснования эффективности организации деловых

и ролевых игр на практических занятиях по дисциплине «Управление персоналом» были проведены мастер-классы, обучающие научно-методические семинары, разработан учебно-методический комплекс по дисциплине. Результаты оценки знаний и умений студентов подтверждают достаточный уровень сформированности устойчивой положительной мотивации к процессу учения. Во время проведения игр каждый студент получает возможность самовыражения, сравнения себя с другими, реализации своих возможностей, в результате чего повышается степень самостоятельности, осмысленности учения. Игровые технологии помогают найти способы решения определенных задач путем погружения участников в ситуацию, максимально приближенную к жизненным условиям, способствуют формированию конкурентоспособной личности будущих менеджеров.

ROLE AND BUSINESS INTERACTION OF HIGH SCHOOL STUDENTS AS THE FORMATION MECHANISM OF FUTURE MANAGERS PERSONALITY

© 2011 R.N.Safina¹, A.B.Smirnov², V.M.Minigarov³

^{1,2} Kazan State Technical University of A.N.Tupolev «National Research University of the High Technology Mechanical Engineering» Bugulminsky branch
³ Samara State Academy of Social Sciences and Humanities

The article reveals the pedagogical conditions of the role and business interaction of High School students in terms of «Personnel Management» discipline. It also describes the ways and means of future managers personality formation in the process of role and business games and case studies.

Keywords: role interaction, role game, business game, situational problems, formation of the professional personality.

^o Rezida Nurgayanovna Safina, *Cand. Sc. in Pedagogics, Head of the Humanitarian and Social and Economic disciplines, Department. E-mail: savalesmit@mail.ru*

Alexander Vasilevich Smirnov, Director.

E-mail: savalesmit@mail.ru

Valery Maksimovich Minigarov, D. Sc. in Pedagogics, Professor, Head of the Educational Psychology Department.

E-mail: vminiyarov@mail.ru