(cc) BY

Круглова Марина Сергеевна
старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Рязанский государственный
университет им. С.А. Есенина»
г. Рязань, Рязанская область

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ КОЛЛЕКТИВНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ В МАЛЫХ ГРУППАХ

Аннотация*: в статье рассматривается опыт организации обучения студентов – будущих менеджеров по управлению персоналом в малых группах. Приведены результаты десятилетнего исследования в Рязанском государственном университете имени С.А. Есенина среди студентов управленческих направлений подготовки. Отмечен позитивный результат внедрения малых творческих групп при реализации активных и интерактивных методов обучения. Предложена анкета самооценки работы студента в малой группе, позволяющая определить свою роль, свой личный вклад, оценить причины возникших сложностей и проблем, а также наметить ориентиры для будущей работы.*

Ключевые слова*: малая творческая группа, студенты-менеджеры, управление персоналом, педагогические условия, анкета самоанализа, работа в малой группе.*

Каждый день научное сообщество предлагает различные методы обучения будущих управленцев (руководителей, менеджеров по управлению персоналом), понимая, как много зависит от специалистов данной профессии. Ни одна сфера деятельности, будь то экономика, наука, бизнес, политика, не представляет свои дальнейшие ориентиры развития без определяющей роли руководителей. Закладывая фундамент знаний, систему ценностей, методы и приемы работы студентам-будущим менеджерам в период их обучения в вузе, подчеркиваем особую важность исследований данного направления. Н.А. Барыбина пишет: «Актуальным видится разработка такой методики обучения управленцев, которая бы учитывала особенности каждого типа личности студентов в группе, и в которой бы

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

для каждого типа были подобраны соответствующие виды креативных технологий. Создание и внедрение такой методики позволит научить студентов справляться с разнообразными задачами с наибольшей эффективностью, подготовит их к будущей профессиональной деятельности, обеспечит адаптацию к условиям практической деятельности, с которой они столкнутся после завершения обучения, сможет научить находить решения в самых безвыходных ситуациях» [1].

Все педагогические технологии, применяемые в образовательном процессе, ориентируются на коллективную или индивидуальную деятельность студентов. Это позволяет классифицировать студентов на две категории – тех, кто лучше работает в команде, и тех, кто эффективнее проявляет себя в самостоятельной работе. Безусловно, подобная дифференциация вызывает сложности для педагогов, но, именно таким образом преподаватель может проявить свой талант руководителя учебно-воспитательным процессом и наглядно показать будущим управленцам то, как грамотно сочетать методы воздействия на организацию работы персонала. Следует подчеркнуть исключительную важность в рамках профессиональной подготовки будущих менеджеров по управлению персоналом временных творческих рабочих групп для коллективной профессионально-творческой работы. Получение навыков грамотной и успешной работы в команде, безусловно, необходимо будущему менеджеру по управлению персоналом, так как данная профессиональная деятельность неразрывно связывает индивидуальное и коллективное творчество, одно без другого невозможно. Такой формат работы сдвигает акцент с руководящей роли педагога на самоуправление в группе, позволяет будущим менеджерам осваивать новые роли. Эффективность создания малых групп в процессе подготовки будущих менеджеров отмечалась многими исследователями. Так, Г.Р. Хусаинова в ряде статей с единой тематикой «Особенности развития творческих способностей студентов – будущих менеджеров» подробно обосновывает достоинства применения такой формы работы. «Данная форма обучения выполняет следующую дидактическую задачу: является опорой для преподавателя в организации творческой поисковой работы студентов на занятии, проведении дискуссий, помогает использовать методы, развивающие

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

творческие способности, объединяет студентов в учебном процессе и за его пределами, их сотворчество, расширяет кругозор и эрудицию студентов, взаимно обогащают знаниями, культурой, что особенно важно для развития творческих способностей» [3, с. 371]. Деление учебной группы на малые творческие группы в процессе профессиональной подготовки студентов-менеджеров может быть обусловлено применением, в первую очередь, различных активных и интерактивных видов обучения. К примеру, это может быть выполнение проекта малой группой, выступление с презентацией и последующей дискуссией, решение кейса, групповое творческое задание, тренинг, деловая игра и др. То есть любая учебная задача, которую необходимо решать коллективно, распределив роли среди участников группы и координируя работу для получения общего результата.

Изучению педагогических условий формирования готовности студентов-менеджеров к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами мы посвятили более 10 лет как преподаватель профильных дисциплин. С 2010 г. по настоящее время мы проводим исследование на факультете социологии и управления Рязанского государственного университета имени С.А. Есенина, подвергнув изучению на различных этапах работы 774 человека (409 студентов очного отделения специальности и направлений подготовки «Управление персоналом» и «Менеджмент» и 365 студентов заочного отделения направления подготовки «Управление персоналом»). Приведем некоторые результаты исследования студентов очного отделения (в контексте данной темы контингент заочного отделения не учитывается, поскольку специфика обучения, ключевые акценты, формы и методы работы со студентами-заочниками немного иные).

Отмечается, что, отвечая на вопрос о предпочтительных видах работы на занятиях, студенты преимущественно выбирают активные и интерактивные (решение кейсов, выполнение групповых проектов, творческие задания, деловые игры, тренинги и т. д.) – 77,3%. Практически все эти виды отличает то, что они могут быть реализованы полностью или частично в формате работы в малых творческих группах. Ответы студентов на вопрос анкеты о предпочтительном

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

формате работы над учебными заданиями (индивидуальном или в малой группе), продемонстрировали стремление к коллективной работе (76%).

Оценивая свой вклад в деятельность малой группы, 54% студентов отмечают, что их успех выполнения заданий зависит от других участников группы (взаимодействие с ними; атмосфера в группе; собственная позиция – лидерская или рядовая; уверенность в своих действиях по сравнению с остальными). В нашей практике, распределение студентов по малым творческим группам для выполнения заданий осуществляется с учётом пожеланий студентов, но может корректироваться преподавателями после проведения диагностики (социометрического исследования, изучения взаимоотношений в группе, тестирование на определение креативности, типа темперамента и соционического типа личности по методике И. Вайсбанда и др.) для того, чтобы группы получались равномерными и однородными по уровню знаний, креативности, наличию ярких лидеров и «отстающих».

Г.Р. Хусаинова [3] считает, что оптимальное число участников в творческой группе – пять человек. Наша позиция в этом вопросе немного иная – мы формируем группы из четырех человек, так как в этом случае группа более управляема, роли и функции участников распределяются чётче, нет студентов, которые «прячутся» за другими, избегая ответственности, вклад и работа каждого участника прозрачны для остальных. При несовпадении во время комплектования таких групп интересов студентов и видения преподавателя, приоритет должен отдаваться студентам, но в случае, если это достаточно аргументировано, так как для эффективного сотворчества необходимы доброжелательные взаимоотношения позитивного сотрудничества, доверия, взаимопомощи, эмоциональной близости и заинтересованности в результатах общего дела.

Как отмечает А. Блинов, «креативность творческого коллектива предусматривает: организацию непрерывного процесса решения задач; рациональное разделение труда, применение специальных методов и приёмов на каждой операции; особый эффект взаимного творческого воодушевления» [2, с. 114]. Названные задачи предусматривают контроль и модерацию со стороны преподавателей

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

для того, чтобы взаимодействие в рамках творческой группы было целенаправленным и продуманным (например, помощь в распределении ролей и обязанностей, помощь в оценке доли каждого студента в общем объеме выполненной работы). При этом важно, чтобы состав групп при выполнении заданий регулярно обновлялся. В этом случае в различных коллективах студенты могут проявлять себя в качестве исполнителей неоднотипных ролей (представителя группы, руководителя, информатора, координатора, стратега, распределителя ресурсов и т. д.), что позволит лучше освоить свою будущую профессиональную деятельность.

Результатом работы в творческой группе для будущего менеджера является формирование навыков коллективной работы, организации деятельности, проведения дискуссии, рецензирования работы коллег, развитие профессионально-значимых творческих способностей. Всё это вместе взятое способствует формированию готовности к сотворчеству.

Размышляя об эффективности работы в малых группах в период своего обучения, будущие менеджеры выделяют несколько позитивных моментов: развитие лидерских, организаторских качеств (отмечают 74,8% студентов); закрепление поведенческих реакций, навыков коллективной работы (заметили 70,4% опрошенных студентов); снятие установок, блокирующих творческий процесс, барьеров творчества (по мнению 40,3% опрошенных); развитие креативности (указали 26,2% студентов) и т. д.

Говоря о негативной стороне работы в малых творческих группах, студенты-менеджеры отмечают возможные конфликты при распределении обязанностей и опасение, что их неправильно оценят при проявлении индивидуальности в групповой работе, креативности, стремлении убедить всех в правильности своих действий. Примечательно, что эти ответы указывали преимущественно студенты младших курсов, а опрос студентов четвертого курса нескольких наборов бакалавриата показал, что такое опасение сведено к минимуму, при этом на первый план выходят коллективные ценности и опасения, что большего успеха и высокой оценки добьются конкурирующие группы. Здесь подчеркнем, что к

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

выпускному курсу, при активном внедрении данного формата работы, у студентов уже практически нет проблем с самоопределением в группе, психологических барьеров общения, страха предлагать свои варианты решения проблемы и верить в их эффективность. Также отмечается, что, став участников различных малых групп за весь период обучения, студенты усваивают специфику принятия ролей, модели поведения в зависимости от состава группы, собственные предпочтения в работе.

Заключительным элементом работы в малой группе в каждом приведенном случае, в нашем опыте, является заполнение каждым студентом небольшой анкеты, которая позволяет оценить относительную долю участия каждого студента в групповой работе, проанализировать его роль, а также понять, какой опыт им был получен при осуществлении проекта, какие перспективы он для себя ставит по его окончании. Получение такой обратной связи безусловно важно и для педагогов, и для студентов, поскольку предоставляет возможность своевременно корректировать педагогические условия для наиболее эффективного обучения будущих менеджеров, а студентам предоставляет возможность определить свои ошибки и корректировать цели. В анкете предлагается продолжить следующие мысли: я решил задачу… / столкнулся с трудностями… / проявил инициативу… / сотрудничал с… / свое значение и вклад в команде оцениваю как… / в группе проявлял роль… / наибольший интерес вызвал… / в следующих проектах планирую… / оцениваю соответствие планируемого результата с полученным как… / работу команды оцениваю как… / получил знания, умения, навыки и др.

Таким образом, несмотря на сложности, которые может вызвать у педагога создание условий для работы студентов-менеджеров в малых творческих группах, отмечаем безусловно высокий потенциал данного формата работы. Обучение студентов-менеджеров управлению персоналом и владению знанием о своем потенциале, формированию эффективной команды, грамотных коммуникаций, творческого решения задач, креативности в различных учебных ситуациях – залог успеха будущего профессионала.

Список литературы

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

1. Барыбина Н.А. Креативные технологии подготовки менеджеров в системе личностно ориентированного образования [Текст] / Н.А. Барыбина // Известия российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2008. – №67. – С. 352–355.

2. Блинов А. Инновационная деятельность организации: креативность персонала [Текст] /А. Блинов // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – №5. – С. 112–116.

3. Хусаинова Г.Р. Особенности развития творческих способностей студентов – будущих менеджеров [Текст] / Г.Р. Хусаинова // Вестник Казанского технологического университета. – 2010. – №12. – С. 369–372.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)