

РАЗДЕЛ IV.

ДИССЕРТАЦИИ, ВЫПОЛНЕННЫЕ ПОД РУКОВОДСТВОМ ДОКТОРА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОРА Е.Г. КАШИНОЙ

Н.В. Мельченкова

ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ – БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ К ДЕЛОВОМУ ОБЩЕНИЮ (НА ПРИМЕРЕ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ)

Актуальность исследования. Современный этап развития России характеризуется устойчивым ростом потребностей в бизнес-образовании, что в значительной мере меняет требования к уровню профессиональной подготовки менеджеров, осуществляемой различными высшими учебными заведениями в соответствии с запросами работодателей на специалистов, способных видеть образ организации в перспективе и формулировать конкретные цели, позволяющие коллективу реализовывать свои конкурентные преимущества на рынке.

Переход к рыночным отношениям, расширение внешне-экономических связей, предоставление права выхода на мировую арену не только государственным, но и частным, акционерным предприятиям, увеличение числа деловых контактов между предприятиями внутри страны – все это обуславливает возрастание интереса к такой сфере профессиональной деятельности человека, как деловое общение. Современное российское бизнес-сообщество не в полной мере располагает опытом организации деловых отношений, что подтверждает необходимость профессиональной подготовки менеджеров к деловому общению.

Отсутствие профессионально важных качеств, готовности к деловому общению, несоответствие уровня развития профессиональных умений требованиям, предъявляемым к деятельности будущего специалиста, приводят к длительной профессиональной адаптации в производственных ситуациях. Таким образом, формирование готовности к деловому общению в условиях рыночных отношений является необходимым условием повышения качества профессиональной подготовки, поскольку создаются предпосылки для полной самореализации в профессиональной сфере.

Интеграция России в мировое сообщество, сотрудничество с другими странами в социально-экономической сфере вызывает потребность в специалистах, которые, наряду с качественной профессиональной подготовкой, владеют иностранным языком, что позволяет им учитывать социокультурные особенности стран-партнеров при осуществлении деловых контактов. Готовность к деловому общению на иностранном языке становится важным показателем профессионализма специалиста в любой сфере трудовой деятельности, а обучение студентов – будущих менеджеров деловому общению на иностранном языке приобретает существенное значение и является составной частью общей системы их профессиональной подготовки в вузе.

Потребность в конкурентоспособных специалистах усложняет требования к иностранному языку как учебному предмету в неязыковом вузе, что вызывает необходимость активизации иноязычного образования за счет применения активных методов обучения, приближающих учебный процесс к реальности, имитирующих ситуации профессиональной деятельности. Особое значение в профессиональной подготовке специалистов различных направлений приобретают методы обучения деловому общению на иностранном языке.

Изучение опыта вузов по осуществлению подготовки специалистов, способных в ситуации быстро меняющегося содержания деятельности качественно выполнять профессиональные обязанности, показало, что требуется поиск эффективных средств обучения менеджеров работе в новых условиях, когда следует принимать решения в сложных, динамичных деловых ситуациях. Динамизм в действиях приобретает в учебном процессе, обеспечивающем готовность к деловому общению в условиях постоянных перемен: деловые игры вводят в деловую ситуацию; ролевые игры ставят в определенную позицию; имитационно-деятельностные игры создают динамично меняющуюся профессиональную реальность, требующую активных действий.

Социальный заказ общества, потребность в специалистах, готовых к деловому общению на иностранном языке, и недостаточная разработанность теоретических основ формирования готовности в высшей школе послужили основанием для выбора темы исследования «Формирование готовности студентов – будущих менеджеров к деловому общению (на примере обучения иностранному языку)».

Анализ научной литературы показал, что в настоящее время не сложились предпосылки, позволяющие осуществить целостное теоретическое осмысление проблемы формирования готовности к деловому общению студентов – будущих менеджеров с использованием динамического обучения иностранному языку. В то же время обнаружено, что значительный вклад в разработку различных сторон подготовки специалистов в бизнес = образовании внесли исследования по изучению управленческой деятельности (Г. Мюнстерберг, Т.И. Руднева, В.М. Шепель и др.), по интенсификации и оптимизации учебного процесса (А.А. Вербицкий, Ю.К. Бабанский, В.И. Вергасов, В.Я. Ляудис, А.М. Матюшкин и др.).

Фундаментальное значение для понимания общения имеют психологические исследования Б.Г. Ананьева, М.М. Бахтина, А.А. Бодалева, Л.С. Выготского, Б.Ф. Ломова, Б.Н. Мясищева, Б.Д. Парыгина, А.В. Петровского, С.Л. Рубинштейна и др. Однако научные представления об общении достаточно разнообразны и противоречивы. Имеются монографии и проведены научные исследования, посвященные вопросам общения, но проблема делового общения в отечественной литературе остается не до конца изученной, поэтому возникает необходимость ее рассмотрения относительно характера деятельности различных специалистов. Существует достаточно большое количество научной литературы, посвященной различным аспектам делового общения, как отечественных (В.И. Андреев, Г.В. Бороздина, И.Н. Браим, И.П. Волков, Ю.Н. Емельянов, Ю.М. Жуков, О.Г. Комарова, Ф.А. Кузин, В.И. Курбатов, М.М. Лебедева, Н.И. Обозов, Т.И. Холопова, В.П. Шейнов, М.А. Чернышева и др.), так и зарубежных авторов (Э. Берн, М. Биркенбиль, М. Вудкок, Д. Карнеги, Х. Карнелиус, М. Кэй, Б. Спок, В. Фромм, Д. Фрэнсис, Ш. Фэйр, Б. Швальбе и Х. Швальбе, Р. Шмидт, Г. Шредер, Л. Якокка и др.). Учеными предлагается использовать контекстное обучение (А.А. Вербицкий), коммуникативный подход к обучению деловому общению (Т.С. Самохина) с учетом в учебном процессе особенностей профессиональной деятельности специалистов.

Анализ учебников и практических пособий по деловому общению на иностранном языке, используемых в вузах, показал, что они предназначены в основном для работающих в той или иной сфере специалистов, поэтому многие ситуации, предлагаемые для обсуждения, незнакомы студентам и не могут обеспечить в полной мере их подготовку к таким важным видам их будущей профессиональной деятельности, как ведение перегово-

ров, заключение контрактов, публичные выступления, аргументированный спор и др.

Значительное количество исследований посвящено проблеме формирования готовности к различным видам деятельности, в том числе к общению (Т.В. Абрамова, С.Ф. Багаутдинова, Н.А. Катайцева, И.В. Пичугина, Н.А. Плотникова, С.А. Репин, Н.П. Рябинина и др.), обоснованию комплекса педагогических условий формирования готовности студентов неязыковых факультетов вуза к деловому иноязычному общению (М.В. Дементьева). Однако задача формирования готовности студентов – будущих менеджеров средствами динамического обучения как разновидности интерактивного остается нерешенной.

Анализ государственных образовательных стандартов, учебных планов и программ подтвердил, что в образовательном процессе вуза четко не обозначен результат профессиональной подготовки студентов – будущих менеджеров, в частности, отсутствует задача выработки умений делового общения на иностранном языке, хотя рекомендуются специальные курсы и дисциплины преимущественно социального и гуманитарного циклов.

Специфичность деятельности менеджера в рыночных условиях, характеризующихся частыми переменами и динамизмом, требует учета принципов новой образовательной парадигмы и разрешения ряда объективных противоречий между:

- необходимостью решения профессиональных задач, повышающих ответственность за их результат, и недостаточной готовностью менеджеров к их выполнению на основе учета специфики профессиональной деятельности;
- разработанностью в педагогической науке теоретических основ подготовки менеджеров и недостаточной изученностью субъективных факторов, обеспечивающих их адаптацию к быстро меняющимся условиям профессиональной деятельности;
- потребностью практики в менеджере новой общественной формации и недостаточной разработанностью педагогических средств формирования их готовности к деловому общению.

Стремление найти пути разрешения сложившихся противоречий определило проблему нашего исследования. В теоретическом плане – это проблема обоснования необходимости формирования готовности студентов – будущих менеджеров к деловому общению. В практическом плане –

это проблема разработки методологических и методических основ динамического обучения студентов – будущих менеджеров иностранному языку.

Ретроспективный анализ организации подготовки, переподготовки, повышения квалификации управленческих кадров за рубежом от начала XX века и до настоящего времени показал, что каждая школа управления выделяла основную задачу обучения управленческой деятельности: в классической школе управления формировалась система поведения; в школе «человеческих отношений» вырабатывались умения сплотить коллектив, формировалась манера общения; в «эмпирической школе» ориентировались на изучение и обобщение предыдущего опыта; в школе «социальных систем» особое значение придавали сотрудничеству; в «новой школе» управления развивали умение принимать рациональные решения. Таким образом, постоянное стремление к улучшению профессиональной подготовки менеджеров стимулировало появление новых школ управления, каждая из которых оказывала определенное влияние на результаты обучения менеджеров.

Анализ отечественного опыта показал, что в России долгое время недооценивалась необходимость специальной подготовки руководителей. Однако в зависимости от потребностей общества в отдельные исторические периоды функционировали различные формы ее организации (ускоренная программа обучения для руководящих кадров; курсы, совмещающие элементы западного менеджмента и советские традиции управления; институты повышения квалификации и партийные школы; новые специализированные образовательные учреждения в области бизнеса и менеджмента; бизнес-образовательные учреждения в сфере высшего и среднего профессионального образования). Таким образом, со временем возникла необходимость в специальном образовании для подготовки менеджеров, поскольку курсовая или семинарская подготовка могли дать лишь знания по определенным дисциплинам. В рамках специального образования появляется возможность воспитания личности будущего менеджера, отвечающей потребностям общества, ведущим тенденциям современного образования. Новая парадигма образования характеризуется установкой на развитие личности, ее общекультурное становление, что предполагает уважение к участникам образовательного процесса, принятие их интересов и жизненных планов. Гуманистическая антропоцентрическая парадигма образо-

вания в обучении менеджеров предполагает базирование на идеях гуманистической психологии К. Роджерса: принятие идей об уважении личности, ее опыта и знаний; создание условий для личностного роста будущего менеджера средствами активного обучения.

Исследование показало, что современные тенденции профессиональной подготовки менеджеров (гуманизация процесса обучения, возможности развития, личностного роста менеджера во время и через обучение; интенсификация процесса обучения за счет использования интерактивного обучения и активных методов; приобретение знаний в деятельности, имитирующей профессиональную; ориентация на решение проблем на основе критического и логического осмысления конкретных ситуаций) требуют определенной подготовки студентов – будущих менеджеров, отличной от подготовки других специалистов, что выявило необходимость конкретизации научных представлений о модели личности и модели деятельности менеджера.

Сравнение материалов исследования показало, что менеджер должен выполнять основные функции: определение направления движения организации к цели, распределение ресурсов, создание оптимальной структуры организации; сбор информации, аналитическая оценка обстановки, разработка программы нововведений и доведение их до исполнителей; подбор сотрудников, мотивация к выполнению заданий, определение пути повышения конкурентоспособности предприятия, координация усилий сотрудников. Отмечено, что основу всех функций представляет непосредственное общение с людьми. При проектировании модели деятельности менеджера применялся функциональный подход, что позволило выделить в ее структуре интеллектуальный, технологический и ценностно-мотивационный компоненты.

Поскольку личность проявляется в деятельности и рассматривается как субъект деятельности, то модель личности менеджера была соотнесена с моделью деятельности. Осуществление менеджером своих функций предполагает выполнение определенных ролей (аналитик, организатор и руководитель), что возможно лишь при сформированности профессионально-значимых качеств личности, таких как компетентность, ответственность, коммуникабельность. Овладение ролью стратега способствует успешному выполнению функций, соответствующих интеллектуальному компоненту модели деятельности. Выполнение роли информатора предпо-

лагает осуществление функций, включенных в технологический компонент модели деятельности. Роль руководителя является доминирующей, так как профессиональная деятельность менеджера направлена на выполнение работы при помощи других людей, на управление ими и их поведением в своих целях. Данная роль соответствует ценностно-мотивационному компоненту, который является доминирующим в модели деятельности менеджера. Взаимо-детерминированность моделей вызвала необходимость выделения готовности в качестве интегративного показателя результативности профессиональной подготовки студентов – будущих менеджеров к деловому общению.

Сравнение точек зрения ученых на проблему готовности выявило их различие, отражающее методологические позиции в определении сути данного понятия (психологи определяют готовность как психическое состояние личности, педагоги – выработанность умений, навыков), а также позволило установить общее, выражающее единство представлений ученых о готовности как о личностном свойстве, интегрирующем в себе ряд компонентов. Поскольку деловое общение рассматривается как вид профессиональной деятельности, то основные составляющие готовности к профессиональной деятельности соотносятся с готовностью к деловому общению, что позволяет выделить ее компоненты (когнитивный, операциональный, субъектный).

За показатели когнитивного компонента в структуре готовности к деловому общению принимались знания, приобретенные в процессе изучения профессиональных дисциплин и опыта делового общения, о специфике рыночных отношений, психологических особенностях личности в контексте делового общения, социокультурных особенностях стран-партнеров, а также развитое стратегическое мышление. За показатели операционального компонента принимались умения: формулировать рабочие цели и реализовывать их в совместной деятельности; брать инициативу в межличностных ситуациях и структурировать деятельность команды; управлять конфликтами в организации; убеждать других и переубеждаться самому; осуществлять эффективное деловое общение с российскими и зарубежными партнерами. В субъектном компоненте выделяли: компетентность в сфере вербальной и невербальной деловой коммуникации; целеустремленность и умение увлечь за собой; заблаговременное распознавание конфликтных ситуаций и их конструктивное разрешение в процессе

делового общения, терпимость по отношению к другим; внимательное отношение к проблемам сотрудников; привлечение коллег к принятию касающихся их решений.

В результате поиска средств формирования готовности студентов – будущих менеджеров к профессиональной деятельности было установлено, что опыт делового общения в режиме диалога приобретает освоением видов речевой деятельности, содержание которых представляет иностранный язык. Таким образом, пришли к выводу о целесообразности развития показателей готовности к деловому общению средствами иностранного языка, погружающими в динамичное общение.

В качестве основного вида обучения иностранному языку было выбрано динамическое, как вид интерактивного обучения, насыщенного действиями по решению имитируемых профессиональных задач. Интерактивное обучение погружает в общение, основанное на прямом взаимодействии студентов с учебным окружением и использовании собственного опыта как источника учебного познания. Динамическое обучение предполагает имитацию профессиональной деятельности в ходе приобретения опыта делового общения в учебном процессе, насыщенном действием.

При проектировании системы формирования готовности студентов – будущих менеджеров к деловому общению базировались на методологических принципах личностно-ориентированного, деятельностного и коммуникативного подходов. Отбор средств, обеспечивающих функционирование системы, осуществлялся с учетом структурно-содержательных характеристик готовности к деловому общению и направлялся на выявление уровня развития показателей ее компонентов, на отслеживание динамики их развития в результате осуществления педагогического воздействия и определение уровня сформированности ее компонентов по результатам формирующего эксперимента. Средства формирования готовности к деловому общению обуславливали развитие компонентов готовности студентов – будущих менеджеров к деловому общению.

Предполагали, что использование динамического обучения в учебном процессе позволяет сформировать готовность к деловому общению студентов – будущих менеджеров, так как оно основано на ситуациях реального делового общения в контексте будущей профессиональной деятельности; насыщено событиями и наполнено действием, что способствует развитию стратегического мышления в процессе приобретения опыта под-

готовки и принятия управленческих решений, таких характеристик личности, которые выражаются способностями действовать в соответствии с планом внутреннего самоуправления, контролировать и побуждать себя к действиям, что происходит в процессе общения и группового взаимодействия и обеспечивает формирование таких профессионально значимых свойств личности, как толерантность, эмпатийность, умение убеждать других и переубеждаться самому, коммуникабельность и доброжелательность (см. схему).

Схема

Система формирования готовности студентов – будущих менеджеров к деловому общению



В ходе исследования установлено, что наиболее эффективными методами динамического обучения являются имитационно-деятельностные игры, осуществляемые в контексте ситуаций делового общения на иностранном языке, когда студент имитирует действия представителя своей профессии, являющегося носителем языка, в контексте активной деятель-

ности, что позволяет воссоздать профессиональную реальность за счет обеспечения условий для комплексного использования знаний, коммуникативных умений и навыков.

По результатам формирующего эксперимента убедились, что обучение студентов, вызывающее рефлексию своих действий по ходу освоения не только предметного содержания, но и способов и стратегий взаимодействия, способствует формированию готовности к деловому общению будущих менеджеров. Студенты включались в игровую деятельность на основе имитационно-деятельностных игр: игры на профессиональное взаимодействие позволяли формировать субъектный компонент готовности к деловому общению, поскольку у студентов появлялся интерес к будущей профессии, потребность в постоянном профессиональном росте; игры на развитие стратегического мышления способствовали формированию когнитивного компонента готовности к деловому общению, так как студентами приобретались реальные знания, умения и навыки; игры на «психотехнику» помогали формированию субъектного компонента готовности к деловому общению за счет развития профессионально значимых качеств – быстрой адаптации к условиям внешней и внутренней среды организации, мобильности, гибкости, ответственности; игры на приобретение опыта делового общения позволяли сформировать операциональный компонент готовности, так как давали возможность свободного общения, свободного применения речевых средств в зависимости от цели коммуникации.

Таблица

Сравнительный анализ результатов сформированности компонентов в структуре готовности студентов – будущих менеджеров к деловому общению (% показатель)

Этапы	Компоненты		
	Когнитивный	Операциональный	Субъективный
Констатирующий эксперимент	19,0	36,0	11,0
Формирующий эксперимент	65,0	76,0	57,0

Разработанная на основе теоретического анализа система формирования готовности студентов – будущих менеджеров к деловому общению потребовала экспериментальной проверки. В ходе констатирующего экс-

перимента был выявлен недостаточный уровень развития показателей компонентов готовности к деловому общению. Гипотетическая позиция формирующего эксперимента основывалась на предположении, что сформированность готовности студентов – будущих менеджеров к деловому общению выражается позитивными изменениями в когнитивном, операциональном и субъектном компонентах. Отслеживалась динамика оценок по показателям компонентов готовности к деловому общению.

Сравнительный анализ результатов констатирующего и формирующего экспериментов показал значительные расхождения по показателям в структуре компонентов готовности студентов – будущих менеджеров к деловому общению; обнаружена положительная динамика показателей в структуре всех компонентов при доминировании операционального, что свидетельствует о развитии умений делового общения (см. таблицу).

По результатам формирующего эксперимента подтвердилась связь между когнитивным и субъектным компонентами (была $r = 0,219$, стала $r = 0,268$); операциональным и субъектным компонентами (была $r = 0,006$, стала $r = 0,203$). Значение коэффициентов корреляции выросло, что свидетельствует о развитии показателей в структуре компонентов. По материалам анализа результатов формирующего эксперимента установлена новая связь между когнитивным и операциональным компонентами ($r = 0,261$), что свидетельствует об осознании студентами – будущими менеджерами необходимости приобретения знаний и умений для успешной профессиональной деятельности.

На основе анализа полученных в ходе исследования эмпирических материалов и их теоретического осмысления пришли к следующим выводам:

1. Востребованность специалистов для рыночной экономики обусловлена социально-экономической ситуацией, характеризующейся динамичностью, что предполагает принятие быстрых и адекватных профессиональной ситуации решений. Выпускники факультетов, готовящих менеджеров, не в полной мере соответствуют предъявляемым к ним требованиям, необходимо разрешение данного противоречия с учетом тенденций развития бизнес-образования. Суть тенденции интенсификации профессиональной подготовки студентов – будущих менеджеров заключается в отборе методов интерактивного обучения, создающего условия для позитивного взаимодействия в студенческой группе.

2. Одним из значимых результатов профессиональной подготовки будущих менеджеров является их готовность к деловому общению, что подтверждается функциональными обязанностями специалистов в сфере экономики и их ролевой ответственностью. Содержание специальной подготовки к деловому общению должно ориентироваться на модель личности и модель деятельности менеджера, соотнесенность структур которых по функциональному и ролевому принципам подтверждает необходимость формирования готовности к деловому общению как связующего звена между вузовской подготовкой и профессиональной деятельностью, как личностной формы интерпретации содержания процесса профессионализации студентов – будущих менеджеров.

3. Готовность к деловому общению на иностранном языке выступает важным показателем профессионализма современного специалиста, его способности к установлению и развитию профессиональных отношений, к деловому сотрудничеству с коллегами при решении профессиональных задач и в международных контактах. Представляя собой сложное интегративное свойство личности, готовность к деловому общению отражает профессиональную компетентность, способности к решению задач делового общения средствами иностранного языка.

4. Методологическими ориентирами для формирования готовности студентов к деловому общению являются идеи гуманистических теорий управления, дефиниции которых позволяют учитывать опыт подготовки менеджеров в условиях общественных перемен, основываясь на гуманистической антропоцентрической парадигме образования. «Классическая» школа управления, теория «человеческих отношений», школа «социальных систем», «эмпирическая школа», «новая школа» управления свидетельствуют о постоянном стремлении к качественной подготовке менеджеров, что, в свою очередь, требует поиска эффективных средств обучения управленческой деятельности в современных условиях модернизации высшего образования в связи с вхождением в Болонский процесс.

5. Применение динамического обучения иностранному языку, как разновидности интерактивного, и комплекса имитационно-деятельностных игр будет способствовать формированию готовности студентов – будущих менеджеров к деловому общению, что находит выражение в уровне развития доминирующих показателей компонентов готовности: умение брать инициативу в межличностных ситуациях, умение осуществлять деловое

общение, умение привлекать коллег к принятию решений и формировать команду, общая компетентность в сфере вербальной и невербальной коммуникации.

Выполненное нами исследование проблемы формирования готовности студентов – будущих менеджеров к деловому общению вносит определенный вклад в развитие профессионального образования. Вместе с тем мы осознаем, что не все поставленные задачи решены в равной степени глубоко и основательно. За пределами исследования остались вопросы, связанные со спецификой динамического обучения; требуется дальнейшее детальное изучение проблемы повышения квалификации преподавателей вуза, формирующих у студентов – будущих менеджеров готовность к деловому общению средствами иностранного языка.

2006 г.

Н.С. Швайкина

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ИНЖЕНЕРОВ-МЕНЕДЖЕРОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ

Актуальность исследования. В связи с политическими, экономическими и социальными изменениями, происходящими в России, значительно выросли ее культурные и деловые связи с другими странами, что повлияло на характер развития инженерного дела и его коммерциализацию. В настоящее время во многих бизнес-организациях, концернах, совместных предприятиях существует потребность в высокотехнологичных инженерных разработках, имеющих коммерческую ценность и соответствующих всем требованиям предприятий-заказчиков из зарубежных стран. Следовательно, меняются требования к подготовке инженерных кадров, востребованных в сфере инженерного бизнеса, а именно инженеро-менеджеров. Однако инженеры-менеджеры не обладают достаточным уровнем корпоративной культуры, которая позволяет работать в команде и одновременно контролировать процесс создания и разработки коммерческого продукта. Таким образом, в ходе профессиональной подготовки выявляются недостатки: слабая ориентированность на создание и управление