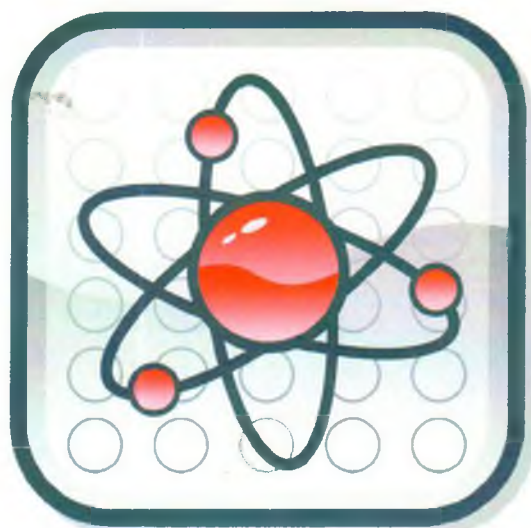


АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГУМАНИТАРНЫХ И ЕСТЕСТВЕННЫХ НАУК

март
2013



ISSN 2073-0071

Ежемесячный научный журнал

**Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук
№03 (50) март 2013**

Архив журнала доступен в Научной Электронной Библиотеке (НЭБ) - главном исполнителе проекта по созданию Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

Журнал включен в международный каталог периодических изданий "Ulrich's Periodicals Directory" (издательство "Bowker", США).

Цель журнала — публикация результатов научных исследований аспирантов, соискателей и докторантов.

Тематические разделы научного журнала «Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук» соответствуют Номенклатуре специальностей научных работников, утвержденной приказом Минпромнауки России от 31.01.01 № 47.

За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы. Полное или частичное воспроизведение или размножение, каким бы то ни было способом материалов, опубликованных в настоящем издании, допускается только с письменного разрешения авторов

Для корреспонденции: 117036, г. Москва, ОПС №36
а/я №44 (до востребования)
Официальный сайт: www.publikacia.net
E-mail: publikacia@bk.ru
Гл. редактор Долматов А.Ф.
Цена свободная

ISSN 2073-0071



9 772073 007095

© Авторы статей, 2013
© Оформление типография «Литера»
© Институт Стратегических Исследований

<i>Льмина Н.В.</i> ОРГАНИЗАЦИОННО - ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЮРИДИЧЕСКИХ КЛИНИК В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	198
<i>Перина Е.В.</i> ОСОБЕННОСТИ САМОЗАЩИТЫ ПРАВ НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКОВ	201
<i>Садраддинова Э.И.</i> METHODS OF STRUGGLE AGAINST MISAPPLICATION OF BUDGETARY FUNDS	202
<i>Татарина Л.Ф.</i> ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ЧЕСТИ И ДОСТОИНСТВА ОТ ПОСЯГАТЕЛЬСТВА В ГЛОБАЛЬНЫХ КОММУНИКАЦИОННЫХ СЕТЯХ	205
<i>Тенгизова Ж.А.</i> КОРРУПЦИЯ КАК СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ	209
<i>Tolstyh A.V.</i> LEGAL PECULIARITIES OF THE STATE-LEGAL REGULATION OF FOREIGN INVESTMENTS IN FOREIGN COUNTRIES	211
<i>Толстых А.В.</i> ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ	215
<i>Шилович Н.Н.</i> КЛАССИФИКАЦИЯ ПРАВОВЫХ АКТОВ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ НЕЛЕГАЛЬНОЙ МИГРАЦИИ	219

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

<i>Ютова А.И.</i> MUSIC EDUCATION IN BULGARIAN INFANT SCHOOLS	223
<i>Агапова Е.Н.</i> ПОДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРОВ К УПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ПОДХОДА «ОБУЧЕНИЕ ДЕЙСТВИЕМ»	230
<i>Альмяшова Л.В., Ефименко Т.В., Митякина О.В.</i> К ПРОБЛЕМЕ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ: АДАПТАЦИЯ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ (на материале КемТИПП)	234
<i>Арбузова Т.А., Парфенова С.О.</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА	236
<i>Аубакирова К.Ф., Акынжанова А.А.</i> МОТИВАЦИЯ КАК НЕОБХОДИМЫЙ ФАКТОР ЯЗЫКОВОЙ ПОДГОТОВКИ В МИКРОСОЦИАЛЬНЫХ ГРУППАХ	242
<i>Воитлева Н.А.</i> ГУМАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ	244

Агапова Е.Н. ©

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления образованием РГПУ им. А.И. Герцена

ПОДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРОВ К УПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ПОДХОДА «ОБУЧЕНИЕ ДЕЙСТВИЕМ»

Аннотация

В статье рассмотрена необходимость обучения менеджеров развитию персонала внутри организации. Выявлены новые управленческие роли: фасилитатора, коуча, игротехника. Подход «обучение действием» представлен как инструмент изменения системы работы организации.

Summary

The article describes the need for training heads of educational institutions in the development of staff of the organization. Detected new managerial roles: facilitator, coach, interactive business cases. The approach of «learning by doing» is presented as a tool to change the system of organization.

Ключевые слова: ФГОС ВПО, обучение и развитие персонала, фасилитация, коучинг, игровые методы активного обучения, подход «обучение действием».

Keywords: Federal State Educational Standard of Higher Professional Education, training and staff development in organization, facilitation, coaching, playing active learning methods, the approach of "learning by doing."

Зависимость эффективности работы организации от нематериальных факторов, таких как: креативный потенциал персонала, способы мышления, умение сотрудников и администрации проводить рефлексию деятельности, извлекать выводы из своих ошибок, способность персонала к самообучению и развитию, ломке стереотипов - предполагает овладение будущими менеджерами новыми ролями и формирование готовности и способности выполнять принципиально новые функции.

Государственный стандарт РФ системы менеджмента качества - ИСО 9000-2001, выделяет такой принцип, как специально организованное руководителем «вовлечение работников». Он означает, что «работники всех уровней составляют основу организации, и их полное вовлечение дает возможность организации с выгодой использовать их способности» [8]. Применение данного принципа менеджмента качества, с одной стороны, позволяет организации использовать компетентность персонала, с другой – выдвигает требование постоянного развития потенциала всего трудового коллектива.

Согласно федеральному государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент (степень - «бакалавр»), менеджер должен обладать следующими профессиональными компетенциями [13]:

- способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4);
- способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5);
- владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций (ПК-6);
- способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-7);
- способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-13);
- владеть современными технологиями управления персоналом (ПК-14).

Как видно из представленного перечня профессиональных компетенций в стандарте ФГОС ВПО, для их демонстрации менеджер должен владеть навыками фасилитации, коучинга, а также игротехническими навыками.

Навык фасилитации (от англ. *facilitate* — облегчать, помогать, способствовать) позволит руководителю оказывать помощь сотрудникам в их личностном развитии, используя в качестве инструмента общение [2].

Наличие у руководителей навыков, присущих коучу (co-achieving – содостижение, содействие), будут содействовать раскрытию потенциала персонала, путем создания условий для того, чтобы сотрудники сами поняли, что им надо делать, определили способы выполнения действия и выбрали наиболее удачные [3]. Тем самым реализуется основная задача коучинга – усовершенствование компетентности и профессиональных навыков обучающихся, повышение эффективности труда каждого за счет высокой положительной мотивации.

Игротехнические навыки менеджера, обучающего свой персонал, позволят самому проводить тренинги, ролевые и деловые игры, анализ конкретных ситуаций, без применения которых невозможно осуществлять внутрифирменное обучение [9].

Как отмечают специалисты по игропрактике, методы активного обучения отличаются от традиционных методов следующим:

- активизацией поведения и мышления персонала;
- высокой степенью вовлечения в учебный процесс;
- обязательностью взаимодействия между коллегами и руководителем;
- наличием предпосылок для поэтапной оценки успешности и полноты усвоения материала;
- повышенной степенью мотивации, эмоциональности и творческого характера занятий;
- направленностью на освоение материала в максимально сжатые сроки.

Обучение менеджеров технологиям игрового моделирования, коммуникативным стратегиям, управлению групповым взаимодействием, межличностными и деловыми конфликтами, навыкам руководства дискуссией, полемикой, целесообразно осуществлять с использованием современного прогрессивного подхода, широко апробированного в зарубежной практике менеджмента образования - «обучение действием» [4].

Основоположником подхода «обучение действием» является известный английский специалист-практик в сфере организационного консультирования Рег Реванс. Сформулированный им фундаментальный закон организационного поведения гласит, что знание является результатом действия. Из этого закона вытекает второй закон, согласно которому нельзя изменить «систему», не меняя саму «личность».

Известный российский игротехник, профессор А.П. Панфилова, считает, что: «если деятельность не организована самим субъектом, она становится причиной перенапряжения человека, которое, накапливаясь, переходит в усталость и раздражение» [9, С. 158].

Однако анализ практики современного менеджмент-образования показывает, что оно, в основном, базируется на теоретических знаниях, касающихся маркетинга, стратегического планирования, мотивации, оставляя вне поля зрения внутренние процессы обучаемых: мышление, чувства, желания. В то же время понятно, что проблема не может существовать независимо от человека и именно внутреннее состояние личности играет важнейшую роль в стремлении ее решить и осуществить правильные действия.

Применение подхода «обучение действием» начинается с выделения проблемы, осознания внутренней и внешней ее природы, то есть понимания того, что все проблемы являются одновременно и личностными, и общественными, что, соответственно, требует от менеджеров обладания навыками самоменеджмента. Самоменеджмент в настоящее время становится одним из перспективных направлений менеджмента, о чем свидетельствуют многочисленные исследования российских и зарубежных ученых. Владение технологиями самоменеджмента является неотъемлемой частью успеха личности.

В таблице 1 представлены основные блоки процесса формирования способности у менеджеров и сотрудников к самоменеджменту.

Таблица 1

Процесс формирования способности к самоменеджменту

№	Блок	Содержание
1	Целевой	Установка на формирование у себя способности к самоменеджменту.
2	Организационный	Специально организованная последовательность формирования у сотрудников навыков самоменеджмента.
3	Содержательный	Характеристики, сущность, качества, свойства и особенности самоменеджмента.
4	Оценочный	Диагностический инструментарий оценки уровня сформированности навыков самоменеджмента. Критерии: • уровень теоретических знаний в области менеджмента;

		<ul style="list-style-type: none"> • уровень сформированности познавательных и профессиональных умений; личностный смысл полученных знаний, удовлетворенность процессом обучения.
--	--	--

Обучение самоменеджменту целесообразно строить на базе цикла обучения взрослых (Цикл Колба), который предполагает минимум теории 40%, максимум отработки практических навыков в ходе выполнения тренингов, конкретных ситуаций, ролевых игр и специальных упражнений 60%.

В основу обучения самоменеджменту положены следующие принципы:

- *ориентации на модель менеджера*: наличие в ней таких компонентов как способность к самоорганизации, самоутверждению, самореализации; самомотивации, самостоятельности и самосовершенствованию;

- *активности в обучении*: подходы «обучение действием» и «обучение в сотрудничестве»;

- *андрагогики*: создание условий для развития внутренней мотивации к обучению самоменеджменту; подбор учебного материала и практических заданий, которые можно применить здесь и сейчас; концентрация на реалистичных проблемах; использование предшествующего опыта.

Этап определения и формулирования проблемы в большинстве случаев представляет сложность, так как требует помощи коллег и руководителя, а, следовательно, организации менеджером работы в команде, способствующей взаимному усилению позиций при определении и решении проблемы. Практика показывает, что потенциал малых групп используется в организациях все еще недостаточно, хотя именно обучение в такой форме доказало свою эффективность.

Владея технологией «обучения действием», менеджер способствует не только решению конкретной проблемы, но и формированию у персонала навыков непрерывного развития, повышая тем самым уровень профессиональной компетентности всех работников и себя самого.

Работа в команде способствует возникновению сотрудничества в организации и появлению на его основе эффекта синергии - соединения кажущихся несопоставимыми частей в творческом мышлении в полезное и действующее целое [5]. Это особенно актуально для управления, которое сейчас признается сферой разделения ответственности и способом достижения целей в группах и организациях. Поэтому для того чтобы гарантировать, что идея «обучения действием» станет частью организации, необходимо обучать менеджеров навыкам группового взаимодействия и обучения.

«Обучение действием» является также не только командной, но и индивидуальной деятельностью, логическим основанием которой представляется внутренняя взаимосвязь методов научного познания, рационального процесса принятия решений, обмена советами и справедливой критикой, а также овладения участниками взаимодействия новым стилем поведения.

Анализ литературы показал, что для использования подхода «обучение действием» в управлении, содействовать инновационному и личностному развитию своего персонала менеджеру необходимо [7]:

1. Составить обобщенный портрет коллектива на основе изучения мотивации персонала, предпочитаемых методов обучения, выявления стереотипов профессиональной деятельности, форм возможного сопротивления, ожиданий от обучения.

2. Изучить предпочитаемые способы получения персоналом новых знаний для предупреждения столкновений в обучении как между менеджером-преподавателем и обучающимися сотрудниками, так и внутри самой группы, проявляющихся в выражении недовольства или снижении активности. С целью минимизации подобных проявлений менеджеру-преподавателю следует использовать в процессе обучения более широкий диапазон учебных стратегий.

3. Изучить пути профессионального становления персонала, уровень достигнутой компетентности, выявить возможные пробелы для определения перспективы роста и построения индивидуальной траектории развития сотрудников.

4. Создать условия для активного участия персонала в организации учебного процесса, обсуждения волнующих их вопросов и проблем, выражения собственных оценок и суждений. Ориентировать цели, содержание и методы обучения на их практическую деятельность.

5. Содействовать профессиональному саморазвитию сотрудников путем создания условий для самостоятельного приобретения новых знаний и генерации идей, проверке их действительности на практике.

6. Применять при обучении такие методы, которые позволяют освоить полезный опыт коллег для совершенствования своей практической деятельности.

7. Учитывать разновозрастной и разнородный состав коллектива, что, с одной стороны, создает условия для общения, обмена опытом, информацией, рассмотрения изучаемого материала с

разных точек зрения, с другой – определяет трудности для учета личных интересов и потребностей персонала, тем самым, приводя к межличностному напряжению, неудовлетворенности, конфликтам.

8. Учитывать потребность сотрудников в общении, обусловленной не только его информационной значимостью, но и характером мотивации взрослых обучающихся, среди которых имеют место сомнения, неуверенность в собственной профессиональной позиции.

Овладеть навыками спокойного реагирования на проявления фрустрации со стороны персонала, используя различные методы коммуникативной направленности. «Фрустрация (от лат. *frustratio* – обман, неудача) – психологическое состояние, возникающее в состоянии разочарования, неосуществления какой-либо значимой для человека цели, потребности; гнетущая тревога, чувство напряженности, безысходности» [9, С. 160]. Снятие руководителем фрустраций повышает степень внутренней удовлетворенности сотрудников, снимает напряжение и делает его более восприимчивым к дальнейшему обучению. Все эти проблемы устраняются в процессе специально организованного общения персонала, способствующего развитию у сотрудников эмпатии, толерантности, рефлексии.

9. Овладеть стресс-технологиями для снятия, возникающего в процессе обучения сопротивления персонала, которое может вызывать конфликтность и напряжение в процессе занятий. Сопротивление может быть обусловлено неосознанной потребностью обучаемых сотрудников сохранить независимость и успешность.

Учет описанных выше особенностей при выборе методов работы с персоналом позволит разрешить противоречие между потребностью в новой практике управления развитием персонала и сохраняющейся установкой на управление кадрами, позволит минимизировать затраты на обучение, сократить риски, связанные с обучением персонала вне организации.

Внутрифирменное развитие персонала, как одна из основных составляющих стратегического направления менеджмента, позволит руководителю использовать компетентность сотрудников в интересах организации, создавать и поддерживать такую среду, в которой они могут быть полностью вовлечены в решение производственных задач.

Литература

1. Агапова, Е. Н. Оценка потенциала как фактор управления карьерой персонала // Народное образование. - 2010. - № 6. - С. 113-122.
2. Агапова, Е.Н. (Петровская, Е.Н.) Инновационные технологии в системе организационного обучения персонала // Новые знания №1, 2008.
3. Агапова, Е.Н. (Петровская, Е.Н.) Обучение руководителей образовательных учреждений внутрифирменному развитию персонала // Экология человека № 3, 2006.
4. Агапова, Е.Н. (Петровская, Е.Н.) Подготовка руководителя к внутришкольному повышению квалификации учителей // Народное образование №1, 2010 С. 123-129.
5. Агапова, Е.Н. (Петровская, Е.Н.), Эрштейн, Л.Б. Модерация и тьюторинг - инновационные методы обучения менеджеров образования // Вестник Поморского университета № 3, 2006.
6. Агапова, Е.Н. Интенсивные технологии в развитии лидерского потенциала будущих менеджеров во внеучебной деятельности : сб. научн.-практич. статей / Агапова Е. Н. // Вестник Балтийской педагогической академии. - СПб. , 2012. - Вып. 95.
7. Агапова, Е.Н., Петрова, И.С. Обучение профессорско-преподавательского состава технологиям воспитательной работы в вузе // Нижегородское образование, №2, 2012. С. 112-120.
8. Методы разработки, внедрения на предприятии и подготовки к сертификации Системы Менеджмента Качества на основе ИСО 9001:2000. // Учебное пособие. СПб., 2004.
9. Панфилова, А. П. Игровое моделирование в деятельности педагога: учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. П. Панфилова; под общ. ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. — М.: Издательский центр «Академия», 2008. — 363 с.
10. Панфилова, А.П. Мозговые штурмы в коллективном принятии решений: Учебное пособие. – СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2005. – 317 с.
11. Халперн, Д. Психология критического мышления. 4-е междунар. изд. - СПб.: Питер, 2000 - 512 с. (Сер. «Мастера психологии»).
12. Сенге, П. М. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации / [Пер. с англ. Б.Пинскера, И.Татариновой]. М. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2009. – 448 с.: ил.
13. <http://base.garant.ru/198749/> Приказ Министерства образования и науки РФ от 20 мая 2010 г. N 544 "Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент (квалификация (степень) "бакалавр")" (с изменениями от 31 мая 2011 г.).