

Современная экономическая ситуация в России остро ставит вопрос подготовки управленческих кадров для производственных организаций. От качества управленческих решений зависит результативность работы любого предприятия. Они должны отвечать определенным требованиям, исходить из сложившихся экономических условий, приниматься с соблюдением организационных и психологических предпосылок. Традиционно и совершенно обоснованно в задачи высшей технической школы включается подготовка будущих инженеров не только к профессиональной инженерной, но и к управленческой деятельности. В учебные планы инженерных факультетов Казанского научно-исследовательского технологического университета включены социальные и управленческие дисциплины, которые нацелены на формирование представлений об особенностях и функциях управления, развитие управленческих качеств. Сегодня исследователи, рассматривая различные вопросы подготовки специалистов в вузе, используют компетентностный подход [1,3,4]. Компетенции при этом определяются как некие внутренние, потенциальные, сокрытые психологические новообразования (знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений) и выявляются в компетентностях человека. Компетенция шире традиционных профессиональных знаний и умений, т. к. кроме этих знаний и умений включает эмоционально-волевую регуляцию своего профессионального поведения. Поэтому в ходе изучения учебных дисциплин социального и управленческого профиля будущему инженеру-технологу важно не только усвоить знания в области теории управления, но и приобрести некоторые профессиональные умения, которые будут ему необходимы при реальном процессе управления производственным коллективом. Этому будет способствовать такая организация учебного процесса, которая будет опираться на активные методы обучения. Дисциплина «Педагогика и психология» включена в учебные планы всех инженерных факультетов. Учебная программа этой дисциплины содержит не только лекционные и семинарские занятия, которые знакомят с основами педагогики и психологии, но и практические занятия, целью которых выступает развитие навыков организации управленческой диагностики. К основным методам сбора информации в управленческой диагностике относятся интервьюирование и анкетирование. Анкетирование в силу его экономичности и оперативности выступает наиболее приемлемым средством этого важного процесса [2]. Важно, чтобы каждый будущий инженер-технолог умел ориентироваться в тех диагностических средствах, которые широко представлены в специальной и популярной литературе с тем, чтобы выбрать наиболее адекватные конкретным управленческим задачам и экономичные диагностические методики. Можно подразделить диагностические психологические методики на следующие группы: 1. Методики, выявляющие психологические особенности личности:

Методики по изучению темперамента: опросники Г.Айзенка; Методики по изучению уровня тревожности: методика Тейлора; Методики по изучению характера: характерологические опросники Шмишека и Лонгарда. 2. Методики по изучению особенностей когнитивной сферы: Тесты «Оперативная память»; «Память на образы»; Методика Мюнстенберга; «Расстановка чисел»; «Количественные отношения»; «Закономерности числового ряда»; «Выделение существенных признаков». 3. Методики, выявляющие социальные свойства личности: Методики по изучению ценностных ориентаций; Методики Рокича, Сенина; Методика по определению уровня субъективного контроля; Методика определения мотивации достижений. 4. Методики, выявляющие профессионально важные качества управленца: Методика выявления лидерских качеств; Методика Калининского; Методика выявления уровня уверенности в себе; Методика В.Д. Ряховского по определению уровня коммуникабельности [5].

На практических занятиях важно развивать у будущих инженеров навыки правильной интерпретации полученных диагностических сведений. Для этого можно использовать метод учебных заданий по составлению психологических портретов управленцев. Анализ проделанной студентами работы позволяет также определить уровень сформированности аналитических умений столь важных в работе руководителя. Главными умениями руководителя, которые предопределяют успешность его управленческой деятельности, является правильный анализ текущей ситуации, постановка адекватных целей организации; планирование и принятие своевременных решений, распределение своего времени и времени персонала, мотивирование подчиненных. Очевидно, что в полном объеме данные умения могут сформироваться только в ходе реальной управленческой деятельности. Однако использование на практических занятиях со студентами таких методов как ролевые дидактические игры, социально-психологический тренинг, решение типичных управленческих ситуаций могут существенно повлиять на процесс развития разнообразных управленческих навыков. Так целесообразно, например, в ходе изучения дисциплины «Психология и этика делового общения» использовать серию специальных упражнений по развитию навыков управленческого общения [3]. Особое значение при этом должна иметь процедура анализа достижений и нерешенных проблем в формировании коммуникативных навыков на завершающем этапе проведения упражнений. Это не только стимулирует студентов к поиску наиболее эффективных форм взаимодействия с деловыми партнерами, но и помогает им интенсивно развивать аналитические умения. Хорошие перспективы для формирования целого ряда управленческих умений открывает использование таких учебных методов как дидактическая игра. В ходе изучения такой дисциплины как «Социально-психологические основы общения и управления» возможно проведение дидактических игр по развитию навыков реализации управленческих функций. Одна из самых сложных задач

управленца - эффективное планирование. В ходе специальной дидактической игры возможно поэтапное формирование умений целеполагания, стратегического и текущего планирования, организации контроля за реализацией утвержденных планов. Повышает эффективность учебной работы привлечение самостоятельности в организацию отдельных элементов занятия. Конкурсы на лучшую студенческую разработку плановой документации, организация работы по разработке примерных планов деятельности производственной организации в микрогруппах, соревнующихся между собой, значительно повышают уровень заинтересованности студентов и, следовательно, способствуют более высокому учебному результату. Принятие управленческих решений - основной вид деятельности любого руководителя. Он представляет собой процесс выбора способа действий, направленный на разрешение проблемы или использование возможности. Принятие решения подразумевает следующие этапы: 1. Диагностика проблемы 2. Формулировка ограничений и критериев принятия решения 3. Определение альтернатив 4. Оценка альтернатив 5. Выбор альтернативы 6. Реализация принятого решения 7. Обратная связь. Решение управленческих задач не поддается какому-либо стандарту, так как в профессиональной деятельности от управленца требуется эффективно использовать полученные знания в отдельно взятой ситуации. Поэтому необходимым компонентом профессионального мышления является именно личностное отношение к ситуации. Для развития у будущих выпускников инженерных факультетов навыков принятия управленческих решений можно использовать такие активные формы обучения как тренинговые занятия и ролевые дидактические игры, главная цель которых развитие личности студента и освоение навыков межличностного взаимодействия[6]. Основным результатом тренинга становится понимание участниками своих сильных и слабых сторон, а преподаватель получает возможность наблюдать и учитывать личностные особенности и предпочтения студентов, успешно организовать обратную связь. Каждый этап в принятии управленческого решения требует навыка, который можно сформировать в ходе неоднократного выполнения однотипных учебных заданий. Наш опыт показывает, что наилучших результатов можно добиться тогда, когда рассматриваемые ситуации максимально приближены к реальным условиям производства. Поэтому целесообразно при выборе ситуаций для проигрывания в ходе ролевых игр и тренинговых процедур опираться на реальный производственный опыт конкретных организаций. Особую ценность представляют ситуации, предложенные самими студентами на основе их индивидуального опыта, полученного в ходе прохождения производственной практики. Большое значение в обеспечении эффективности организации деятельности трудового коллектива имеет система мотивирования персонала. Для стимулирования учебной активности студентов можно использовать метод учебных проектов. Так, безусловно актуальной в условиях продолжающегося

экономического кризиса является разработка оригинальных проектов мотивации персонала в различных экономических условиях. Конкурс на лучшую студенческую разработку проекта по развитию мотивации персонала на повышение производительности труда в условиях кризиса стимулирует творческую активность студентов. Как показывает практика именно состязательный характер заданий значительно повышает учебную мотивацию студентов. Другой весьма эффективной формой организации практических занятий по управленческим дисциплинам выступает учебная дискуссия. Она позволяет будущим специалистам-производственникам приобретать навыки аргументации, убеждения собеседника, толерантного поведения по отношению к оппонентам. Естественно, что организация подобных форм организации учебных занятий требует определенных профессиональных навыков и от преподавателя. В настоящее время на курсах повышения квалификации преподавателей вузов уделяется достаточное внимание активным методам обучения. В процессе организации учебных занятий у каждого преподавателя вырабатывается свой индивидуальный стиль взаимодействия со студентами, который позволяет добиваться запланированных высоких учебных результатов.