

АКМЕОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ З ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ

Відповідно до нового наукового напрямку розробки тренінгових програм (І. В. Вачков, О. П. Ситніков та ін.), вважаємо за доцільне розглядати запропонований нами тренінг як систему навчання та підготовки майбутніх менеджерів, що спрямована на формування в них професійної майстерності.

Вказаний тренінг розрахований на 30 год. роботи з групою та охоплює шість занять.

Перший день навчання починається з релаксації, а далі виявляються очікування студентів щодо програми роботи. З метою активізації знань майбутніх менеджерів з проблеми професійного спілкування та розвитку в них рефлексії, пропонується намалювати картину на тему «Роль професійного спілкування в діяльності менеджера». Результатом цього етапу роботи стало вирізнення двох груп студентів, які мають різні підходи до вирішення поставленого завдання. У свою чергу, досягнення поліфонічності думок щодо вказаної проблеми зумовило об'єднання учасників навчання в нові групи, які розробляли розповіді для аудиторії. У процесі виступу перед аудиторією необхідно було реалізувати наступне: орієнтуватись у емоційному стані слухачів, реалізувати засоби «зняття м'язових зажимів», бачити помилки у своєму спілкуванні, визначати наявність у ньому «бар'єрів» та здійснювати спроби їх усунення, доцільно використовувати мовленнєві й не мовленнєві засоби спілкування, утримувати увагу аудиторії. Результати виступів студентів перед аудиторією показали наявність у них цілого ряду типових помилок, що зумовило необхідність введення під час занять прийомів формування міжособистісної аттракції.

Друге-шосте заняття тренінгу — проведення рольової гри «Кадрові зміни», що імітувала один із аспектів діяльності менеджера. Основна мета вказаної гри формування в студентів готовності до професійного спілкування. Ця мета конкретизувалась через наступні завдання: навчити учасників гри чіткій взаємодії, що сприяє успішності спілкування; формувати у них комунікативні уміння, зокрема, встановлювати професійний контакт; навчити швидкому прийняттю рішень щодо ситуацій професійного спілкування; забезпечити розвиток у майбутніх менеджерів комунікативних здібностей (емпатія, товариськість, мовленнєві здібності);

формувати у них уміння реалізації діалогічного спілкування. З огляду на вказані завдання були визначені ті аспекти спілкування, які обов'язково обігрувались у ході рольової гри (самопрезентації, соціально-психологічний імідж спеціаліста, конфлікт у професійній діяльності, «пристосування» в спілкуванні, установлення професійного контакту).

У зв'язку зі сказаним, на другому занятті тренінгу розглядається проблема оволодіння самопрезентацією, мотивами якої слугують самоствердження та професійна необхідність. Об'єктом уваги під час проведення тренінгу стає також перша стадія утворення іміджу керівника (отримання первинної інформації про особистість, перше враження про неї та ефект «ореолу»). Як зрозуміло, початком формування цього іміджу майбутнього спеціалісту була самопрезентація, яку здійснювали студенти. Обов'язковою умовою їх виступів перед аудиторією стало використання виразних засобів мовлення (прийоми стилістичного синтаксису, лексичні засоби образності, фразеологічні одиниці). Особлива увага у виступах студентів приділялась техніці аргументації (використання риторичних методів — протиріч, порівняння, «так...але», кусків, «бумеранга», ігнорування, видимої підтримки), а також розумінню першого враження про людину, як складного психологічного феномена.

Наступний етап діяльності студентів був логічно пов'язаний з реалізацією техніки «Піраміда професійного зростання», яку розробила М.Ю. Варбан. Використання вказаної методики давала можливість вирішити наступні завдання: активізувати рефлексивну активність студентів як передумову їх професійного зростання, що обумовлює потребу досягнення майстерності професійного спілкування; визначити загальний рівень професійної зацікавленості, очікувань щодо «Я-професіонала», що впливає на вміння студента приймати участь у тренінгових заняттях.

Розробляючи систему попередження професійного конфлікту студенти звертаються до відповідної моделі, яка включає наступні складники: розвиток емпатії та умінь передбачати мотиви і поведінку людей; проведення психологічної паузи, яка знімає психоемоційний накат; визначення своїх помилок і промахів, не допускаючи критики; доброзичливе ведення діалогу; уміння ставити в основу своїх взаємостосунків взаєморозуміння.

Далі студенти під час розробки мовленнєвих «пристосувань» у спілкуванні вчать використовувати такі засоби інтонаційної виразності мовлення, як його темп, паузи та логічні наголоси. Під час реалізації цих «пристосувань» у професійному спілкуванні

аналізується наступне: доцільність, логічність їх змістового аспекту; характер взаємозв'язку вербальних та невербальних засобів спілкування; уміння розподіляти увагу на матеріал, який подається, та на аудиторію; сприймання та розуміння інших людей; уміння володіти собою, своїм самопочуттям; здатність впливати на людей та впевнювати їх у правильності своєї точки зору.

Основним завданням рольової гри на шостому занятті тренінгу, де обґрунтовувались тактичні та стратегічні цінності спілкування менеджера, була актуалізація в майбутніх викладачів уміння встановлювати професійний контакт та управляти ним у діяльності. Закінчувалось заняття обговоренням особистісної значущості для кожного майбутнього менеджера його професійних успіхів у взаємодії з аудиторією. Основна увага зверталась на наступні результати діяльності: підвищення рівня розкритості майбутніх менеджерів у професійному спілкуванні зняття в них стереотипних уявлень про це спілкування, зростання рівнів їх комунікативної компетентності.

Впровадження у навчальний процес економічного закладу вищої освіти акмеологічного тренінгу забезпечує значне підвищення рівнів готовності майбутніх менеджерів до професійного спілкування.

В. А. Савченко, д-р екон. наук, професор
кафедри управління персоналом

ЗАСТОСУВАННЯ ПРАКТИЧНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ АКТИВІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ З ДИСЦИПЛІНИ «РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ»

З метою активізації процесу навчання, посилення прикладного характеру навчальної дисципліни без зниження якості теоретичної підготовки студентів значна увага приділяється застосуванню інноваційних методів викладання у вигляді практичного тренінгу, що моделює діяльність реальної організації з розвитку персоналу.

Тренінгове завдання з навчальної дисципліни «Розвиток персоналу» є складовою комплексного фахового тренінгу з менеджменту персоналу «Продуктивність виробництва і якість життя працівників». Програма тренінгу розроблена для студентів п'ятого курсу очної форми навчання, які навчаються за магістерськими програмами за спеціальністю «Управління персоналом і економіка праці».

Тренінгове завдання з навчальної дисципліни у комплексному фаховому тренінгу представлено у формі методичної карти тре-