

4. Конвенция об охране и поощрении разнообразия форм культурного самовыражения // Петербургский правовой портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ppt.ru/newstext.phtml?id>. – Дата доступа : 13.03.2016.

5. Фестиваль 2015 Jazz in Minsk // Джаз клуб Евгения Владимировича [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.jazzclub.by/archive/2015-11/festival2015.html>. – Дата доступа : 13.03.2016.

6. Шостакович, Г.В. Массовые музыкальные жанры XX века в системе музыкально-эстетического воспитания : метод. указ. для слушателей семинаров и курсов Брест. обл. ин-та повыш. квалиф. и переподг. рук. работников и спец. образцов. / Г.В. Шостакович. – Брест, 2003. – 109 с.

Пильжис Д.И., студ. 312 гр.

Научный руководитель – Рогачёва О.В.

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ЧЛЕНОВ СТУДЕНЧЕСКОГО АКТИВА В ПРОЦЕССЕ ДЕЛОВЫХ ИГР

Перед обществом, которое нацелено на достижение поставленных целей и успешную реализацию разработанных планов, неизбежно встает вопрос о средствах достижения намеченного. Но многие люди не знают, как добиться успеха. Опыт выдающихся руководителей демонстрирует, что многие из них достигали своих целей, полагаясь лишь на свои силы, интеллект и интуицию. Пример лучших западных и отечественных руководителей показывает, что успех приходит к тем, кто не просто ставит

задачи перед подчиненными и добивается их выполнения, а наряду с этим обладает способностью вдохновлять персонал, объединять общей идеей, формировать команду единомышленников.

Итак, что же включает в себя понятие «ресурсы руководителя»? Каждый руководитель в своей управленческой деятельности опирается на собственные ресурсы – психологические особенности личности, харизму, присущий ему стиль взаимодействия с подчиненными и, конечно же, личный опыт и усвоенные приемы. Наряду с этим для решения задач, поставленных перед ним и вверенным ему коллективом, руководитель использует ресурсы своих подчиненных, своей команды: особенности организационной культуры компании, доверие подчиненных, общие ценности и систему отношений, сложившихся в коллективе.

В основе успешного руководства лежат три ключевых фактора: желание, понимание и возможности. Желание связано с мотивацией к улучшению работы всей организации, со стремлением к достижению поставленных целей. Понимание – это знание, что и как нужно делать, чтобы добиться поставленных целей. Оно приходит как в результате опыта, который люди приобретают, работая в организации, так и в результате обучения. Знание основных закономерностей поведения людей в организации, и каким должно быть управление, чтобы получить максимальную отдачу от персонала, позволяет лидерам целенаправленно работать, закладывая фундамент будущих побед. Возможности – это, с одной стороны, наличие чисто материальных возможностей (финансы, интеллектуальный потенциал команды, уникальные технологии и др.), а с другой – уровень доверия и сотрудничества между руководством и работниками. Желание, понимание и возможности – это не просто контекст, в котором протекает процесс управления, а основа будущих успехов, формируемая и целенаправленно закладываемая руководством и

специалистами по управлению персоналом, с учетом целей, стоящих перед организацией. Для успешного выполнения этой работы необходимо последовательное ознакомление с правилами, принципами и технологиями управления людьми. Говоря о потенциале руководителя, о его способности в перспективе решать более сложные управленческие задачи, чем те, с которыми он сталкивался, в первую очередь необходимо оценить уровень развития управленческих компетенций.

Под компетенцией понимается способность применять знания, умения, навыки, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, также в определенной широкой области. Следовательно, управленческая компетенция представляет собой интегральное свойство личности, основанное на профессиональных управленческих ценностях, отражающее ее готовность и способность применять систему управленческих знаний и умений в процессе профессиональной управленческой деятельности [1].

Но специфика руководителей в сфере культуры более насыщена. Им, помимо руководства над группой/организацией, надо уметь еще и экспертно оценивать международный и национальный опыт развития культуры и применять его на практике, уметь осуществлять экспертизу проектов и программ в области культуры, образования и науки регионального и местного уровня, отвечающих традициям, потенциалу и потребностям населения конкретных территорий, и руководить творческими людьми. А творческий человек, как вы знаете, индивидуален, и к каждому нужно найти свой подход.

Формирование управленческих компетенций начинается с деятельности студенческого актива, в который входит староста, заместитель старосты, профорг, культорг, спорторг. Член студенческого актива – студент группы вуза, колледжа, являющийся формальной главой

группы и выполняющий некоторые административные функции, промежуточное звено между студентами и администрацией учебного заведения. Обязанности члена студенческого актива различаются в различных учебных заведениях и даже на разных факультетах одного учебного заведения. Обычно они сводятся к решению небольших организационных вопросов. Порядок получения статуса члена студенческого актива также различается. Члены студенческого актива могут избираться на открытых выборах студентами группы, могут назначаться деканатом, могут получать эту должность на основании достижения каких-либо показателей.

К сожалению, во многих вузах не предусмотрено никаких мероприятий для поддержки и обучения членов студенческого актива каким-либо управленческим компетенциям. Хотя вполне возможно, что после того, как они закончат университет, им в большинстве случаев придется на себя брать руководство организацией либо компанией. Однако, если в студенческие годы это выходило плохо, то и во взрослой жизни тоже ничего не выйдет. Следовательно, формирование управленческих компетенций в годы обучения в университете является актуальной.

Развитие управленческих компетенций начинающих руководителей возможно с помощью деловых игр. Игра – это разновидность непродуктивной деятельности, главным мотивом которой является не ее результат, а сам процесс. Деловая игра – метод имитации решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределенности. Деловые игры выполняют функцию выявления и оценки (в том числе измерения) с

помощью определенных испытаний индивидуальных качеств личности, ее знаний, умений, компетенций, личностных качеств и образцов поведения [2].

Деловая игра зародилась как инструмент поиска управленческих решений в условиях неопределённости и многофакторности. В настоящее время они используются в учебном процессе вузов, как педагогическая технология, или один из методов активного обучения, при проведении и на производстве для решения производственных, социальных и психологических задач. Во всех случаях присутствует «двухплановость деловой игры» и решаются не только игровые или профессиональные задачи, но одновременно происходит обучение и воспитание участников.

Деловые игры позволяют решить следующие задачи:

- определить индивидуальные компетенции участников, степень их подготовленности к выполнению профессиональной деятельности;
- повысить интерес участников к процессу работы, усилить их вовлеченность в решение профессиональных задач;
- наглядно представить реальную ситуацию и определить стратегию собственных действий;
- изучить составные части организационной проблемы, выявить важнейшие из них и отработать комплексное поэтапное решение в имитационном режиме;
- приобрести компетенции по решению проблем в условиях, максимально приближенных к реальной ситуации.

Деловые игры способствуют развитию следующих управленческих компетенций начинающих руководителей:

- видеть управленческую ситуацию в целом, уметь анализировать составные части объекта управленческой деятельности и условия его функционирования;

- выделять в управленческой ситуации предмет действий, средства и ожидаемые результаты;
- формулировать и ставить задачу, выделять систему действий, обеспечивающих достижение цели в данных условиях;
- строить модель деятельности по преобразованию условий поставленной задачи, подбору недостающей информации, изменению условий функционирования объекта или его свойств;
- осуществлять действия по решению управленческой задачи;
- проводить оценку и обобщение полученных результатов управленческой деятельности.

В соответствии с представлением об общей структуре методов активного обучения, ключевым, центральным элементом является имитационная модель объекта, поскольку только она позволяет реализовать цепочку решений. В качестве модели может выступать организация, профессиональная деятельность, совокупность законов или физических явлений и тому подобное. В сочетании со средой (внешним окружением имитационной модели), имитационная модель формирует проблемное содержание игры.

Действующими лицами в деловой игре являются участники, организуемые в команды, и выполняющие индивидуальные или командные роли. При этом и модель, и действующие лица находятся в игровой среде, представляющей профессиональный, социальный или общественный контекст имитируемой в игре деятельности специалистов. Сама игровая деятельность предстает в виде вариативного воздействия на имитационную модель, зависящего от её состояния и осуществляемого в процессе взаимодействия участников, регламентируемого правилами.

Систему воздействия участников на имитационную модель в процессе их взаимодействия можно рассматривать как модель управления.

Вся игровая деятельность происходит на фоне и в соответствии с дидактической моделью игры, включающей такие элементы, как игровую модель деятельности, систему оценивания, действия игротехника и все то, что служит обеспечением достижения учебных целей игры.

К примеру, возьмем одну деловую игру на решение проблем «Выкиньте свои проблемы». Каждый участник формулирует проблемы и записывает их на листке бумаги. Затем все комкают свои листки и выкидывают их в корзину. После того, как все бумажки собраны, образуются группы из двух человек. По одному человеку из группы вынимают записки из корзины. Так у каждой группы появляется «вытянутая» проблема. Группе дается 3–5 минут, чтобы записать и обсудить возможные ее решения. Эта игра способствует нахождению решения из различных проблем, которые возникают в процессе работы с группой. С помощью этой игры начинающие руководители смогут взять для себя немало новых способов решения возникших проблем.

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что специально подобранные деловые игры будут способствовать развитию управленческих компетенций у студенческого актива.

1. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://ru.wikipedia.org/wiki/>. – Дата доступа : 18.02.2016.

2. Деловая игра – Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://ru.wikipedia.org/wiki/Деловая_игра. – Дата доступа : 16.02.2016.