

Секция «Менеджмент»

Роль активных методов обучения персонала в выявлении лидера

Брайко Екатерина Викторовна

Студент

ПГУПС - Петербургский государственный университет путей сообщения,

Экономики и социального управления, Санкт-Петербург, Россия

E-mail: zebra_9292@list.ru

Длительное время в сложившейся практике обучения преобладали информационно – развивающие методы, в которых преподаватель традиционно играл активную роль, а обучающиеся - пассивную. Однако в течение последних двадцати-тридцати лет широкое распространение получили так называемые активные методы обучения (АМО), специфика которых заключается в том, что они побуждают обучающихся к самостоятельному добыванию знаний, активизируют их познавательную деятельность, развитие мышления, формирование практических умений и навыков.[3] Следует особо подчеркнуть, что применение АМО направлено не на формирование готовых знаний и их воспроизведение, а на активизацию восприятия и мыслительных процессов обучающихся. Активные методы способствуют развитию мышления, познавательных интересов и способностей формированию умений и навыков самообразования.[2] Существуют такие методы игрового активного обучения как: тренинги, групповые дискуссии, мастер-классы, мозговые штурмы, кейс-стади, ролевые игры, психогимнастические упражнения, деловые игры.[4] Универсальность АМО в том, что они могут быть использованы для достижения различных дидактических задач. И лидерство занимает одну из ключевых ниш в этом вопросе. Лидеры нужны в любой организации - на них равняются, за ними следуют. Кроме того для любой компании и организации эффективный и пользующийся авторитетом лидер – тот человек, который по сути является организующим звеном всех процессов и действий. Но как это ни странно, большинство людей не осознают наличие в себе лидерских качеств. Так или иначе, лидер вырисовывается в любой социальной группе, любом контакте, любой совместной деятельности. Лидер выделяется своими, лидерскими качествами, но это не уникальные качества, а наоборот эти качества свойственны всем людям в той или иной степени, надо только дать возможность «вырваться им на волю», иными словами раскрыть в себе эти навыки. Так вот именно развитием лидерских качеств и навыков лидерства занимаются на тренингах на развитие лидерских качеств или тренингах на выявление лидерских качеств.[1] Стать лидером мгновенно невозможно, это работа. Работа над собой. На тренинге на развитие лидерских качеств такой работе учат, обучают лидерству как навыку. В данном случае АМО являются наиболее эффективными и быстрыми для реализации этой задачи.

На мой взгляд, методы обучения, существующие на данный момент, устарели и не соответствуют требованиям и запросам современного развития общества. Поэтому проблема эффективного воспитания и обучения кадров актуальна для любой компании или фирмы, которая заинтересована в хорошей квалификации своих работников. Решение данной проблемы рассмотрено на примере Профсоюзной организации студентов Петербургского университета путей сообщения. На сегодняшний день в Санкт-Петербургском государственном университете путей сообщения учатся порядка 6000 студентов, при этом квалифицированный актив Профкома студентов составляет 15 человек. Таким

образом, на одного активиста приходится минимум 400 человек. Данное соотношение отрицательно влияет на такие показатели работы Первичной профсоюзной организации (ППО), как: организация мероприятий, информирование студентов о деятельности ППО, не достаточно кадров для работы в направлениях пропаганды и организации досуга студентов, также для внутренней организационно-массовой работы, как следствие это отражается на численности членов профсоюза среди студентов ПГУПСа. Необходимо обучать новый актив. Выявить лидеров среди них с целью дальнейшего присоединения к действующему активу и формированию общей замотивированной на работу команды. Для решения всех вышеупомянутых проблем и поддержки жизнеспособности организации новыми квалифицированными кадрами, был разработан и реализован проект обучения с применением АМО: постоянно-действующий семинар. Проведенный образовательный проект показал, что активные методы обучения поддерживаются студентами и на практике имеют очень положительный эффект от их использования. Таким образом активные студенты подготовлены к дальнейшей работе в ППО, имеют для этого необходимые знания и навыки. Профсоюзный комитет пополнился новыми квалифицированными кадрами, а так же наладилась командная работа. А при ежегодном проведении данного обучения в комитете будет постоянный кадровый резерв.

Литература

1. Бакли Р., Кэйпл Д. Теория и практика тренинга. СПб, 2002.
2. Генкин Б.М., Кононова Г.А., Кочетков В.И. и др. Основы управления персоналом: Учеб. для вузов. М., 2002.
3. Дагаева Е.А. 5 тренинговых программ «под ключ» : практическое руководство для тренера . Ростов н/Д.,2013.
4. Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения: учеб. Пособие. М., 2006.