

На правах рукописи

**Хлызова
Ирина Валерьевна**

**Педагогические условия формирования готовности
будущих менеджеров к сплочению персонала**

**Специальность: 13.00.01 - Общая педагогика, история педагогики
и образования**

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Москва – 2015

Работа выполнена на кафедре педагогики и психологии высшей школы Автономной некоммерческой организации высшего профессионального образования «Московский гуманитарный университет»

Научный руководитель: доктор педагогических наук, профессор
Ситаров Вячеслав Алексеевич

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук, профессор
Комелина Валентина Александровна,
заведующий кафедрой теории и методики
технологии и профессионального
образования ФГБОУ ВПО «Марийский
государственный университет»

кандидат педагогических наук, доцент
Фалеева Лия Владимировна,
доцент кафедры менеджмента и маркетинга
Кировского филиала АНО ВПО
«Московский гуманитарно-экономический
институт»

Ведущая организация: **ГБОУ ВПО «Московский
государственный областной университет»**

Защита диссертации состоится 21 апреля 2015 г. в 14.00 час. на заседании диссертационного совета Д 521.004.05 при АНО ВПО «Московский гуманитарный университет» по адресу: 111395, г. Москва, ул. Юности, 5, корпус 3, аудитория 511.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте www.mosgu.ru АНО ВПО «Московский гуманитарный университет».

Автореферат разослан « » марта 2015г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Е.В. Гурова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования.

Коренное реформирование социально-экономической сферы, кризисного состояния сферы управления, стремительного развития рыночной экономики детерминирует необходимость обращения к психолого-педагогическим условиям профессиональной подготовки будущих менеджеров, формирования у них умений профессионально управлять персоналом, организовывать их групповую работу, формировать команды, объединять в сплочённый коллектив, поскольку, уровень сплоченности коллектива влияет на социально-экономическую эффективность труда.

Согласно исследованиям, проведенным Российской ассоциацией менеджеров, около 70% из числа опрошенных менеджеров считают, что основная задача руководителя организации заключается в создании работоспособного группового объединения, а основным средством роста конкурентоспособности российских компаний является рост эффективности управления человеческими ресурсами и подготовка будущих менеджеров в вузе, способных решать новый класс профессиональных задач.

Повышение требований к современным выпускникам высших учебных заведений, призвано, согласно Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 года, обеспечить удовлетворение потребностей граждан, общества и рынка труда в качественном образовании.

Федеральный государственный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки «Менеджмент» ориентирует преподавателей на качественное выполнение социального заказа – потребность общества в менеджерах, способных эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Мобилизации человеческих ресурсов можно добиться только при учёте психологических особенностей личностей, объединённых в сплочённый коллектив.

Анализ состояния изученности проблемы формирования готовности будущих менеджеров к сплочению человеческих ресурсов подтверждает актуальность и теоретико-прикладную потребность решения определённых задач в данной сфере.

В обозначенном контексте актуально изучение различных аспектов формирования и проявления сплочённости в системе малых групп.

В отечественной научной школе обозначенные проблемы являются предметом специального изучения в социологии, педагогике и психологии. Среди них:

- исследования коллективов как малых групп (А.В. Петровский, В.В. Шпалинский, В.П. Позняков);
- проблемы формирования личности в детском коллективе (А.С. Залужный, М.Г. Казакина, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский);
- различные аспекты проблем межличностных отношений в коллективе (А.А. Бодалев, С.В. Кондратьева, Е.С. Кузьмин, А.В. Петровский, Л.И. Уманский);

- исследование психологии трудового коллектива и рассмотрение феномена совместной трудовой деятельности как системообразующего признака коллектива (А.Л. Журавлёв, В.П. Позняков).

Педагогические аспекты формирования сплочённого коллектива исследовали Н.К. Крупская, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский и другие.

Теоретические и практические аспекты развития сплочённости малых групп нашли отражение в научных трудах Г.М. Андреевой, А.И. Донцова, А.Л. Журавлёва, Р.Л. Кричевского, В.П. Познякова, Л.Д. Столяренко и других:

- сплоченность летных экипажей (В.А. Бодров, Н.Ф. Лукьянова, И.А. Марковский);

- сплочённость производственных коллективов (А.И. Донцов, Ю.Е. Дуберман, А.С. Леонавичус, Ю.Л. Неймер, М.А. Фуэнтес);

- сплочённость ученических коллективов (А.Г. Кирпичник, Р.С. Немов);

- сплочённость студенческих коллективов (Л.Л. Мейдус, М.В. Уварова, Е.И. Колесникова);

- сплочённость педагогических коллективов (А.В. Петровский, Р.Х. Шакуров, А.И. Зарубина).

Проблемам формирования готовности личности к профессиональным видам деятельности посвящены исследования А.Г. Асмолова, М.И. Дьяченко, К.М. Дурай-Новаковой, А.В. Запорожец, И.Ю. Исаевой, Л.А. Кандыбович, Б.Ф. Ломова, К.К. Платонова, С.Л. Рубинштейна, С.А. Циттель, А.И. Щebetенко. Проблемам теории и практики управления персоналом посвящены исследования зарубежных специалистов (Е. Deyl, R. Devis, P. Draker, G. Kunts, L. Nyumen, R. Felk, A. Chendler и др.) и отечественных учёных (Т.Ю. Базаров, М.В. Дорошева, А.К. Казанцев, А. Я. Кибанов и др.).

Однако проблемы формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала не были предметом специального педагогического изучения.

В процессе изучения данной проблемы выявлен ряд **противоречий**, свидетельствующих об актуальности проблемы и необходимости её решения:

– между общественной потребностью в менеджерах, обладающих способностью к сплочению персонала и реальной неготовностью будущих менеджеров к решению данной проблемы;

– между необходимостью теоретического обоснования формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала и неэффективной реализацией педагогических условий в практической деятельности;

– между существующими педагогическими методиками сплочения персонала и недостаточной эффективностью практической реализации их в подготовке менеджеров к сплочению персонала.

Выявленные противоречия, недостаточная теоретическая разработанность проблемы, востребованность её практического решения определили тему исследования: **«Педагогические условия формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала»**.

Проблема исследования заключается в выявлении и обосновании совокупности педагогических условий формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

Цель исследования: теоретическое обоснование и экспериментальная проверка результативности реализации педагогических условий формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

Объект исследования: профессиональная подготовка будущих менеджеров в условиях образовательного процесса в вузе.

Предмет исследования: педагогические условия формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

Гипотеза исследования: формирование готовности будущих менеджеров к сплочению персонала результативно при обеспечении следующих условий:

- ориентированность учебного процесса на понимание существующей зависимости между успешностью организации и совместной целенаправленной групповой деятельностью членов коллектива;

- построение содержания обучающих проектов предполагает активное участие будущих менеджеров в их проведении с сохранением субъектно-организаторской позиции;

- развитие рефлексивности будущих менеджеров как значимой формы самооценки своей подготовки в соответствии с профессиональными эталонами и образцами.

В соответствии с поставленной целью, объектом, предметом и гипотезой исследования были определены следующие **задачи исследования:**

- 1) осуществить научный анализ проблемы формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала;

- 2) обосновать целесообразные педагогические условия формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала;

- 3) разработать и экспериментально проверить научно-методическое обеспечение формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала;

- 4) реализовать на практике педагогические условия формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала;

- 5) оценить результативность экспериментальной работы по формированию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:
на общепhilosophическом уровне:

- системный подход (В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, Л.П. Буева, В.Н. Садовский, И.М. Ильинский, Э.Г. Юдин и др.);

на общенаучном уровне:

- деятельностный подход (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Г.М. Андреева, Л.П. Буева, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин,

В.В. Давыдов, Н.В. Кузьмина, Э.Ш. Камалдинова, А.Н. Леонтьев, В.А. Луков, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн и др.);

- психологическая концепция совместной деятельности (А.Л. Журавлёв);

- идеи теоретико-прикладной значимости интегральных характеристик личности (А.Г. Асмолов, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.П. Зинченко, А.С. Рубинштейн и др.);

на конкретно-научном уровне:

- гуманистический подход реализации педагогической практики (К.Д. Ушинский, Н.И. Пирогов, Н.К. Крупская, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский, Ш.А. Амонашвили, И.П. Волков, Л.В. Романюк, В.А. Ситаров, Е.Н. Ильин, С.И. Лысенкова, В.Ф. Шаталов, В.Г. Маралов, Г.Н. Сериков, И.О. Котлярова и др.);

- теории малых групп (В. Мёде, Г. Келли, К. Леви, Д. Тибо, Д. Хоманс);

- теоретические и практические исследования в области развития сплочённости малых групп (Г.М. Андреева, А.И. Донцов, А.Л. Журавлёв, Р.Л. Кричевский, В.П. Позняков, Л.Д. Столяренко, Р.Х. Шакуров и др.);

- теории управления персоналом (Т.Ю. Базаров, П.Ф. Драккер, М.В. Дорошева, Г. Кунц и др.).

Экспериментальная база и этапы исследования.

Экспериментальная работа осуществлялась в период с 2005 по 2014 гг. на базе филиала ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» в г. Златоусте, ГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный институт искусств им. П.И. Чайковского», ЧОУ ВПО «Южно-Уральский институт управления и экономики», АНО ВПО «Московский гуманитарный университет».

В эксперименте приняли участие 256 человек, из них 74 студента филиала ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» в г. Златоусте, 87 студентов ГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный институт искусств им. П.И. Чайковского», 95 студентов ЧОУ ВПО «Южно-Уральский институт управления и экономики», преподаватели АНО ВПО «Московский гуманитарный университет». В эксперименте принимали участие студенты по направлению подготовки «Менеджмент», квалификации бакалавр.

На первом этапе – поисково-диагностическом (2005-2007 гг.) осуществлялся анализ философской, психолого-педагогической, научно-методической литературы по проблеме исследования. Проведён анализ законодательно-нормативной базы деятельности менеджеров. Разработан понятийный аппарат, сформулирована рабочая гипотеза, проведён констатирующий эксперимент, осуществлён сбор и анализ эмпирического материала.

Методы исследования: изучение и анализ литературы и нормативных документов; моделирование, выдвижение гипотез, научный анализ сущности процесса формирования готовности к сплочению персонала; наблюдения (прямые и косвенные); опрос: устный (беседа), письменный (тестирование,

анкетирование); организация, проведение и оценка результатов констатирующего эксперимента.

На втором этапе – *экспериментально-аналитическом* (2007–2010 гг.) выполнена работа по изучению психолого-педагогической литературы; завершена разработка структурно-содержательной модели и комплекса педагогических условий формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала; разработана методика реализации педагогических условий; подготовлено методическое обеспечение данного процесса; проведён формирующий эксперимент, который включал в себя: проверку на практике идей, представленных в структурно-содержательной модели, внедрение методики реализации педагогических условий; в процессе формирующего этапа уточнялась гипотеза исследования и модель реализуемого процесса.

Методы исследования: теоретические: моделирование, анализ, обобщение; эмпирические: формирующий этап эксперимента, методы наблюдения; опроса: устного (беседа), письменного (тестирование, анкетирование); метод экспертной оценки и самооценки; методы математической статистики.

На третьем этапе – *контрольно-обобщающем* (2010-2014 гг.) осуществлялось завершение формирующего этапа эксперимента, подведение итогов исследовательской работы; аналитическая оценка процедуры исследовательской работы; обработка и сравнительный анализ результатов констатирующего и формирующего этапов эксперимента; проверка достоверности полученных данных.

Этап был посвящен проверке и подтверждению теоретико-экспериментальных выводов, обобщению, систематизации и описанию полученных данных.

Методы исследования: теоретические: анализ, систематизация, подготовка систематизированного иллюстративного материала; методы математической статистики.

Научная новизна результатов исследования состоит в том, что:

обоснован деятельностный подход к формированию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала;

разработаны концептуальные основы педагогического обеспечения формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала;

разработана и обоснована структурно-содержательная модель формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала;

дана трактовка понятия «готовность будущего менеджера к сплочению персонала»;

доказано, что понимание будущими менеджерами существующей зависимости между успешностью организации и совместной целенаправленной групповой деятельностью членов коллектива способствует формированию их готовности к сплочению персонала;

доказано, что продуктивность формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала значительно повышается при

вовлечении студентов в проектную деятельность, ориентированную на подготовку и реализацию сплочения персонала. При этом содержание обучающих проектов системно ориентировано на активное участие будущих менеджеров в их реализации проявления субъектно-организаторской позиции;

доказано, что развитие рефлексивности будущих менеджеров как значимой формы самооценки подготовки в соответствии с профессиональными эталонами и образцами способствует формированию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, т.к. рефлексивная способность менеджера, положенная в основу согласованности действий членов группы в различных социальных ситуациях проявляется как важное личностное качество менеджера, способствующее сплочению персонала в организации.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

научные результаты исследования, полученные в процессе изучения и реализации педагогических условий, способствуют повышению эффективности выбора и реализации форм, методов и средств при решении проблем формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, обогащают аргументацию и расширяют понятийное поле в решении данной проблемы;

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс методов исследования: теоретических (анализ литературы и нормативных документов; моделирование, выдвижение гипотез); эмпирических наблюдений (прямых и косвенных); опрос: устный (беседа), письменный (анкетирование, тестирование); организация, проведение и оценка результатов констатирующего и формирующего этапов эксперимента.

Практическая значимость исследования заключается в:

разработке и раскрытии критериального аппарата выявления уровней готовности будущих менеджеров к сплочению персонала;

разработке и апробации методики реализации педагогических условий формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала;

научно-методическом обеспечении процесса формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, включающем в себя программу формирования готовности и подготовка учебного пособия «Управление персоналом в системе современного менеджмента». Обозначенные результаты могут быть использованы при подготовке будущих менеджеров к профессиональной деятельности, а также в различных организациях с целью повышения квалификации менеджеров.

Научная обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечена теоретико-методологической основой и реализацией методов исследования поставленным цели и задачам; соблюдением требований к проведению констатирующего и формирующего экспериментов; использованием методов математической статистики;

экспериментальным подтверждением гипотезы исследования; воспроизводимостью результатов, репрезентативностью базы эксперимента.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Готовность будущих менеджеров к сплочению персонала следует рассматривать, как свойство личности будущего менеджера, проявляющееся в его мотивационной сфере, включающей мотив и потребности в усвоении знаний, умений по сплочению персонала; в сфере способностей, связанных с овладением знаний, умений в области сплочения персонала; в волевой сфере, направленной на реализацию умений сплочения персонала на практике; в рефлексивной сфере, обеспечивающей самоанализ и саморазвитие в процессе сплочения персонала.

2. Структурно-содержательная модель формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала должна предусматривать:

- опору на выявленный уровень готовности будущих менеджеров к сплочению персонала с ориентацией на повышение данного уровня готовности в соответствии с поэтапной подготовкой к сплочению персонала в содержательном субъект-субъектном взаимодействии;

- педагогическое содействие формированию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

3. Формированию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала способствует ориентированность учебного процесса на понимание существующей зависимости между успешностью организации и совместной целенаправленной групповой деятельностью членов коллектива.

4. Построение содержания обучающих проектов, предполагающих активное участие будущих менеджеров в их проведении с сохранением субъектно-организаторской позиции, способствует формированию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

5. Развитие рефлексивности будущих менеджеров как значимой формы самооценки своей подготовки в соответствии с профессиональными эталонами и образцами способствует формированию и обогащению характеристик готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись в форме:

- организации экспериментальной работы в период с 2005 по 2014 гг. на базе филиала ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» в г. Златоусте, ГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный институт искусств им. П.И. Чайковского», ЧОУ ВПО «Южно-Уральский институт управления и экономики», АНО ВПО «Московский гуманитарный университет»;

- выступлений на научных семинарах лаборатории «Теория и методика профессионального образования» ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (г. Челябинск, 2004-2010 гг.);

- выступлений на научных семинарах кафедры «Экономика и право» филиала ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (г. Златоуст, 2004-2010 гг.);

- выступлений на Международных научных и научно-практических конференциях (г. Днепропетровск, 2007-2008гг., г. Ростов на/Д., 2008г., г. Москва, 2012-2014гг.);

- выступлений на Всероссийских научно-практических конференциях (г. Челябинск, 2009г., г. Днепропетровск, 2007-2008гг.);

- выступлений на региональных научно-практических конференциях (г. Челябинск, 2007-2008гг.);

- публикации статей в сборниках научных трудов (г. Томск, 2009-2010 гг.; г. Москва, 2009г., 2010г., 2013 г.); в международных научно-теоретических и практических журналах (г. Белгород, 2007-2008гг.; г. Воронеж, 2007-2008гг.); в региональных журналах (г. Челябинск, 2005г., 2007г., 2008 г.).

Структура диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложения.

Во **введении** обоснованы и раскрыты актуальность и основные методологические характеристики исследования: проблема, цель, объект и предмет, гипотеза, задачи, теоретическая основа и методы исследования, его научная новизна, теоретическое значение и практическая значимость.

В **первой главе** «*Теоретические основы формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала*» рассмотрена проблема исследования в педагогической теории и практике образования; раскрывается содержание и структура понятия «готовность будущих менеджеров к сплочению персонала»; характеристики разработанной модели формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала; выполнено теоретическое обоснование педагогических условий формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

Во **второй главе** «*Организация экспериментальной работы по формированию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала*» раскрывается содержание и методика экспериментальной работы по формированию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала; характеризуется технология построения и проведения опытно-экспериментальной работы по реализации педагогических условий формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала; осуществлён анализ результативности формирующего эксперимента.

В **заключении** изложены основные теоретические и эмпирические результаты исследования, подведены общие итоги работы.

В **приложении** представлен методический и статистический материал проведенной опытно- экспериментальной работы.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Проблема формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала является актуальной и мало исследованной. Анализ

основных понятий, позволяющих подойти к решению проблемы формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, как необходимого условия выхода организации на эффективный путь развития позволили наполнить содержанием ключевое понятие исследования «готовность будущих менеджеров к сплочению персонала».

Представление о готовности рассматривается как устойчивое свойство личности, как совокупность специальных знаний, умений, обуславливающих способность выполнять определённую деятельность на достаточно высоком уровне (Б.Ф. Ломов, А.В. Запорожец, А.В. Петровский). Свойство – характерная особенность субъекта, которая может быть качественно и количественно оценена исследователем (А.В. Петровский), а свойство личности, как психологическая категория, отличающаяся от других психических процессов и состояний своей стойкостью, поддаётся изменению в процессе развития, т.е. свойства по своей сути развиваются.

Готовность к деятельности, как устойчивое свойство личности, может развиваться, в том числе и готовность будущих менеджеров к сплочению персонала. Поэтому готовность будущих менеджеров к сплочению персонала можно представить как внутреннее интегративное свойство личности будущего менеджера, поддающееся изменению в процессе своего развития, проявляющееся в его мотивационной сфере, включающей мотив и потребности в усвоении знаний, умений по сплочению персонала; в сфере способностей, связанных с овладением знаний, умений в области сплочения персонала; в волевой сфере, направленной на реализацию умений сплочения персонала на практике и в рефлексивной сфере, обеспечивающей самоанализ и саморазвитие в области сплочения персонала.

Учитывая специфику ключевого понятия исследования, выделяем мотивационный, когнитивный, волевой и рефлексивный компоненты готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

Исходя из вышеперечисленных компонентов готовности будущих менеджеров к сплочению персонала к критериям выявления уровней её формирования соотнесены:

- мотивационный (с показателями: выявление уровня профессиональной направленности, желания и интереса студентов к изучению явления сплочения персонала и освоению способов сплочения персонала);

- когнитивный (с показателями: выявление полноты, прочности и осознанности усвоения студентами знаний по сплочению персонала, а также уровня овладения студентами практическими умениями и навыками по сплочению персонала);

- волевой (с показателями: выявление реальной практической подготовки студентов к осуществлению сплочения персонала, использования приобретённых ранее знаний, умений и навыков по сплочению персонала на практических занятиях и на практике);

- рефлексивный (с показателями: выявление способности будущего менеджера оценивать свою готовность к сплочению персонала).

Выделенные компоненты позволяют аргументировать их значимость в использовании ряда научных процедур.

Общеизвестно, что вне деятельности в науке и практике, в том числе педагогической, невозможно решить ни одной задачи обучения, воспитания, формирования и развития. Поэтому в основу формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала положен деятельностный подход, вытекающий из теории деятельности, основные положения которой были разработаны К.А. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьевым, А.Г. Асмоловым, Г.М. Андреевой, Л.П. Бугеной, Л.С. Выготским, П.Я. Гальпериным, В.В. Давыдовым, Н.В. Кузьминым, Э.Ш. Камалдиновой, А.Н. Леонтьевым, В.А. Луковым, А.В. Петровским, С.Л. Рубинштейном и др.

Данное исследование опиралось также на психологическую концепцию совместной деятельности, разработанную А.Л. Журавлевым, на положение о множественности связей и отношений в трудовом коллективе, который рассматривается одновременно и как субъект совместной деятельности, общения и межличностных отношений.

Понятие «сплочение персонала» рассматривается в исследовании в связи с понятием «групповая сплочённость», исследуемое в зарубежной и в отечественной психологии.

В зарубежной психологии в контексте теории психологии малых групп групповая сплочённость представляется как сложное, многоаспектное явление, детерминированное множеством взаимозависимых личностных, групповых, межгрупповых факторов (П.А. Бейльс, Б. Гебер, И. Гибсон, Д. Картрайт, Л. Фестингер, Д. Шеррингтон и др.). Сплочённости группы способствуют удовлетворение личных потребностей индивидуумов в группе, групповые цели, находящиеся в согласии с индивидуальными потребностями; взаимозависимость при работе над конкретными задачами; симпатии между членами группы; дружеская, располагающая атмосфера; престиж группы при одновременном повышении престижа каждого члена группы.

В исследованиях отечественных психологов: А.И. Донцова, Ю.Е. Дуберман, А.Л. Журавлёва, В.И. Зацепина, Р.Л. Кричевского, А.С. Леоновичус, Н.Ф. Лукьянова, Ю.В. Макарова, Ю.Л. Неймер, А.С. Немова, А.В. Петровского, В.П. Познякова и др., занимающихся проблемами групповой сплочённости, категория «единство» выступает как основное, базовое качество, характеризующее групповую сплочённость, выражающее целостность группы.

На основании анализа исследований групповой сплочённости данное понятие будет рассматриваться далее как социально-психологическая характеристика малой группы, степень психологической общности, единства членов группы, теснота и устойчивость межличностных взаимоотношений и взаимодействий, степень эмоциональной привлекательности группы для её членов (А.Л. Журавлёв, В.П. Позняков).

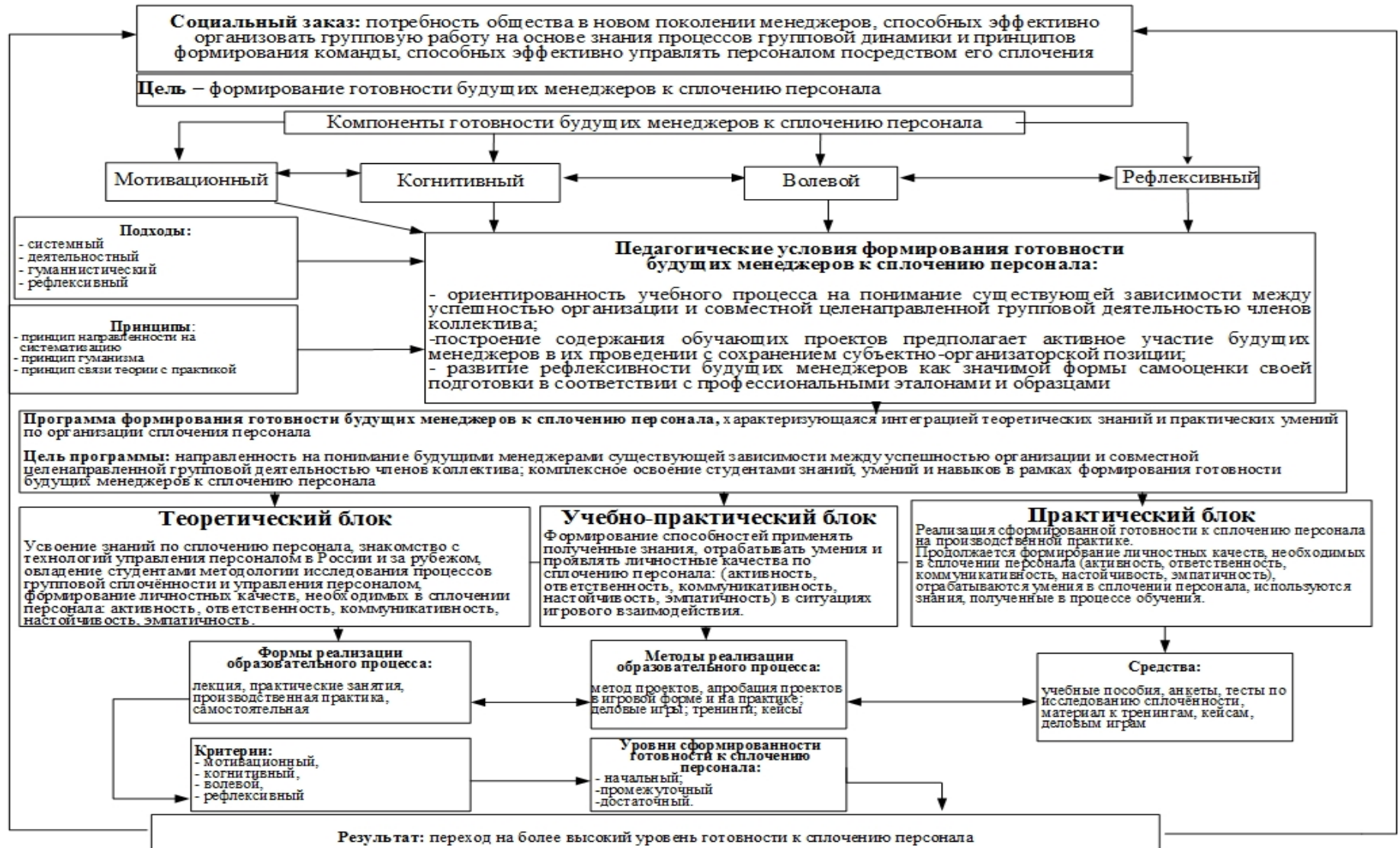
Процесс формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала выстраивался в соответствии с системным подходом и поэтому

был рассмотрен в морфологическом, структурном, функциональном и генетическом аспектах. Система формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала представляет собой модель (рис. 1).

Под понятием «модель» в исследовании понимается явление или объект так, что это даёт новую информацию о нём (А.Я. Найн).

В функциональном аспекте системы формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала рассмотрены функции системы: методологическая, организационная, информационная, стимулирующая, контрольная.

Рис 1. Структурно-содержательная модель формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала



В генетическом аспекте в системе формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала выявлены этапы её развития. Верхним (достаточным) основанием системы является обеспечение обучающегося умением самостоятельно спланировать персонал. Для того чтобы достичь верхнего основания необходимо опереться на знания и опыт, приобретённые студентами до начала процесса формирования готовности к сплочению персонала. Это состояние готовности является нижним (начальным) основанием системы. Переход от нижнего до верхнего основания системы за один этап невозможно, поэтому в соответствии с системным подходом выделяется промежуточное состояние готовности будущих менеджеров к сплочению персонала. Согласно основным положениям системного подхода и в соответствии с выделенными основаниями системы формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, уровнями готовности к сплочению персонала являются: начальный (общие представления), промежуточный (знание и понимание), достаточный (применение в учебной деятельности).

При выборе оптимального для исследования количества уровней и их названий, был использован подход Д.Ф. Ильясова и А.Я. Найна. Критериями выявления уровней сформированности готовности будущих менеджеров к сплочению персонала определены: мотивационный, когнитивный, волевой и рефлексивный, что логично связано со структурой ключевого понятия исследования.

Морфологический аспект системы формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала представлен в её компонентах:

- целевой компонент: социальный заказ и цель системы;
- теоретико-методологический компонент: методологические подходы к исследованию: системный, деятельностный, гуманистический и рефлексивный, реализуемые через систему принципов: направленности процесса формирования готовности на системность; принципа гуманизма; принцип связи теории с практикой;
- содержательный компонент: система знаний, умений по сплочению персонала;
- организационно-процессуальный компонент: методы, формы, средства реализации образовательного процесса;
- оценочный компонент: критериальный аппарат для выявления уровней сформированности готовности будущих менеджеров к сплочению.

Структурный аспект системы формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала представлен в упорядоченности элементов, их иерархии, всех видов и типов взаимосвязей между ними.

Ядром модели формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала являются педагогические условия:

- ориентированность учебного процесса на понимание существующей зависимости между успешностью организации и совместной целенаправленной групповой деятельностью членов коллектива;

- построение содержания обучающих проектов предполагает активное участие будущих менеджеров в их проведении с сохранением субъектно-организаторской позиции;

- развитие рефлексивности будущих менеджеров как значимой формы самооценки своей подготовки в соответствии с профессиональными эталонами и образцами.

Первое педагогическое условие формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала включает в себя понимание будущими менеджерами существующей зависимости между успешностью организации и совместной целенаправленной групповой деятельностью членов коллектива. Достичь понимания будущими менеджерами существующей зависимости между успешностью организации и совместной целенаправленной групповой деятельностью членов коллектива возможно только через внедрение каких-либо специальных аспектов образовательной деятельности в процессе их подготовки в вузе. Специальным аспектом образовательной деятельности может быть специально разработанная образовательная программа, нацеленная на решение определённых целей и задач образовательной деятельности.

В целях продуктивной реализации данного педагогического условия разработана программа формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, которая стала общей концепцией методического обеспечения в решении данной проблемы.

Цель программы – направленность на понимание будущими менеджерами существующей зависимости между успешностью организации и совместной целенаправленной групповой деятельностью членов коллектива; комплексное освоение студентами знаний, умений и навыков в рамках формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

При разработке и реализации программы был использован ряд принципов:

- максимальное приближение обучения к условиям трудовой деятельности менеджера;

- обеспечение индивидуального темпа освоения содержания каждого блока программы;

- создание обучающей среды и использование активных методов обучения;

- интеграция теории и практики.

Программа ориентирует студентов на самостоятельное определение способов решения профессиональных проблем.

Программа включает в себя три модуля: теоретический, учебно-практический и практический.

Теоретический блок программы формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала включает в себя теоретическое обоснование и подготовку к сплочению персонала. Цель его: усвоение сведений о социальном опыте по сплочению персонала, приобретение

личного опыта деятельности студентов. Теоретический образовательный блок направлен на усвоение студентами знаний, умений по сплочению персонала, знакомство с технологией управления персоналом в России и за рубежом, на овладение студентами методологии исследования процессов групповой сплочённости в рамках управления персоналом.

Второй блок программы - учебно-практический - направлен на формирование способностей студентов применять полученные знания, отрабатывать умения. Целью его является развитие умений сплочения персонала, воспитание активности и целенаправленности в данной деятельности.

Третий блок программы формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала – практический, предполагающий реализацию сформированной готовности к сплочению персонала на производственной практике через закрепление, расширение, углубление и систематизацию знаний и умений по сплочению персонала.

Цель практического блока программы: апробирование знаний, умений сплочения персонала на производственной практике.

Второе педагогическое условие заключается в вовлечении студентов в проектную деятельность, ориентированную на подготовку и реализацию сплочения персонала. При этом содержание обучающих проектов должно предполагать активное участие будущих менеджеров в их проведении с сохранением субъектно-организаторской позиции.

Основой формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала являются обучающие проекты, содержание которых предполагает активное участие в них менеджера. Анализ научной литературы (Н.В. Матяш, И.А. Дралюк, Е.Г. Каганов, В.А. Ситаров, Е.С. Полат), показал, что с одной стороны, активное участие менеджера в процессе сплочения персонала способствует его развитию, с другой стороны, актуализировать активность будущих менеджеров в деятельности сплочения персонала эффективнее всего через применение учебных проектов, т.к. проектирование в образовательной деятельности используется как средство развития активности личности.

Проектная деятельность рассматривалась в трёх фазах:

- разработка студентами эскизных проектов сплочения персонала: индивидуальные и групповые проекты, в которых выявляются возможность и целесообразность осуществления проектируемого объекта и устанавливаются основные показатели (первый этап проектирования);

- разработка студентами технических проектов сплочения персонала (работа в группах), содержащих более подробную разработку принятых в проектном задании процессов, различных решений в зависимости от содержания проекта (второй этап проектирования);

- разработка и реализация рабочих проектов на производственной практике, определяющих окончательные формы и размеры всего проектируемого объекта и каждого его элемента, а также уточняющие его показатели (третий этап проектирования).

Логика работы будущих менеджеров над проектом в ходе исследования предусматривала: выбор темы проекта и количества участников; обсуждение возможных вариантов решения проблем, которые важно исследовать в рамках намеченной тематики; распределение задач по группам, обсуждение возможных методов исследования, поиска информации, творческих решений; самостоятельная работа участников проекта по своим индивидуальным или групповым задачам; промежуточные обсуждения полученных данных с использованием таких методов, как круглый стол, дискуссия; защита проектов.

Темы проектов были самые разнообразные, но они так или иначе связаны с идеей сплочения персонала: например: «Конфликты в организации и способы их разрешения»; «Стиль руководства менеджера»; «Срабатываемость и совместимость членов рабочей группы»; «Принятие управленческих решений в ситуации нарушения трудового договора»; «Формирование и развитие неформальной структуры коллектива»; «Эффективные способы сплочения трудового коллектива на разных этапах его существования: на этапе развития, на этапе функционирования, на этапе инновационных перемен», «Психологические аспекты принятия управленческих решений», «Индивидуальная управленческая концепция руководителя и стиль управления»- «Принятие управленческих решений в ситуации формирования нового коллектива».

Критерии оценки (самооценки) проекта сплочения персонала: значимость и актуальность выдвинутых проблем, адекватность их изучаемой тематике; корректность используемых методов исследования и методов обработки получаемых результатов; активность каждого участника проекта в соответствии с его индивидуальными возможностями; коллективный характер принимаемых решений (при групповой работе); характер общения и взаимопомощи, взаимодополняемости участников проекта; необходимая и достаточная глубина проникновения в проблему; привлечение знаний из других областей; доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы; эстетика оформления результатов проведенного проекта; умение отвечать на вопросы оппонентов, лаконичность и аргументированность ответов каждого члена группы.

Опираясь на психолого-педагогические исследования, можно говорить о том, что сохранение субъектности возможно на основе активно-преобразующей деятельности, что является важным условием, обеспечивающим формирование готовности будущих менеджеров к сплочению персонала

Третье педагогическое условие заключается в развитии рефлексивности будущих менеджеров как значимой формы самооценки своей подготовки в соответствии с профессиональными эталонами и образцами.

Важным личностным качеством, способствующим сплочению персонала является рефлексивная способность менеджера, положенная в основу согласованности действий членов группы в различных социальных

ситуациях, т.к. является механизмом регуляции деятельности по сплочению персонала и механизмом формирования самосознания, деятельности сплочения персонала.

Характеризуя данное условие, подчеркнём, что рефлексивная способность субъекта рассматривается, как обращённость сознания человека на познание себя самого.

При разработке и реализации данного условия было выявлено, что рефлексивная способность субъекта, положенная в основу согласованности действий членов группы в различных социальных ситуациях, способствует формированию готовности будущих менеджеров к сплочению персонала. При этом активное включение студентов в процесс самоанализа, самоконтроля своих действий, поступков с целью развития способности видеть себя, свое поведение со стороны, способствует развитию рефлексивных способностей студентов.

Вовлечение студентов в рефлексивно-оценочную деятельность происходит на всех этапах формирования готовности к сплочению персонала: на теоретическом; учебно-практическом; практическом. В зависимости от функций, которые выполняли рефлексивные процессы в той или иной ситуации, на всех этапах формирования готовности прослеживались три вида рефлексии (классификация рефлексивных процессов и феноменов В.П. Степанова): ситуативная рефлексия (включает способность субъекта соотносить с предметной ситуацией собственные действия, а также координировать и контролировать элементы деятельности в соответствии с меняющимися условиями); ретроспективная рефлексия (анализ уже выполненной деятельности, событий, имевших место в прошлом); перспективная рефлексия (размышление о предстоящей деятельности).

Для реализации педагогических условий формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала были разработаны программа формирования данной готовности и учебное пособие «Управление персоналом в системе современного менеджмента», в котором изложена система методического обеспечения формирования данной готовности. Пособие включает в себя теоретический курс (сведения, касающиеся сплочения персонала) и практический (методические указания к проведению наблюдений в группе, тестирование и анкетирование с целью определения уровня сплочённости группы, анкеты для исследования психологической атмосферы и психологического климата в группе, анкета по определению уровня референтности группы, тест ЦОЕ и социометрический тест, деловые игры, кейсы).

Экспериментальная работа осуществлялась в период с 2005 по 2014 гг. на базе филиала ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» в г. Златоусте, Южно-Уральского государственного института искусств им.П.И.Чайковского; Южно-Уральского института управления и экономики, АНО ВПО «Московский гуманитарный университет».

В эксперименте принимали участие студенты 4 курса.

Были определены две экспериментальные и одна контрольная группы студентов четвёртого курса факультета экономики. В первой экспериментальной группе (ЭГ1) осуществлялась проверка всех трёх педагогических условий формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала. Во второй экспериментальной группе (ЭГ2) проверялась эффективность первого и третьего педагогических условия. В контрольной группе (КГ) педагогические условия не внедрялись. Во всех группах был сделан первичный срез, то есть, проведён констатирующий эксперимент, а затем выборочно осуществлялось внедрение педагогических условий. Констатирующий этап эксперимента позволил увидеть актуальный уровень формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала.

Уровень данной готовности в экспериментальных и контрольной группах по результатам констатирующего этапа эксперимента отличался незначительно. Во всех группах отмечался высокий процент студентов с начальным уровнем формирования данной готовности.

Констатирующий эксперимент показал, что большинство студентов из числа исследуемых могут быть отнесены к начальному уровню сформированности готовности (первая экспериментальная группа – 96,7 %; вторая экспериментальная группа – 89,3 %; контрольная группа – 93,4 %), небольшой процент из числа исследуемых может быть отнесён к промежуточному уровню (первая экспериментальная группа – 3,3 %; вторая экспериментальная группа – 10,7 %; контрольная группа – 6,6 %). Студентов с достаточным уровнем не было. Результаты констатирующего эксперимента представлены на рисунке 2.

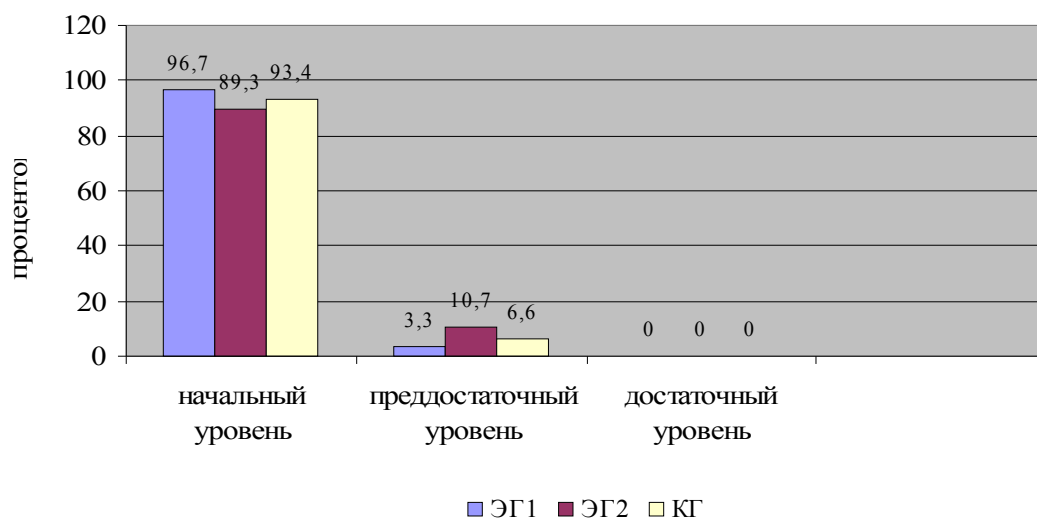


Рис. 2. Результаты сформированности готовности будущих менеджеров к сплочению персонала на констатирующем этапе эксперимента

В процессе формирующего эксперимента произошли положительные изменения в формировании готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в экспериментальных группах и некоторые изменения – в контрольной (рис.3).

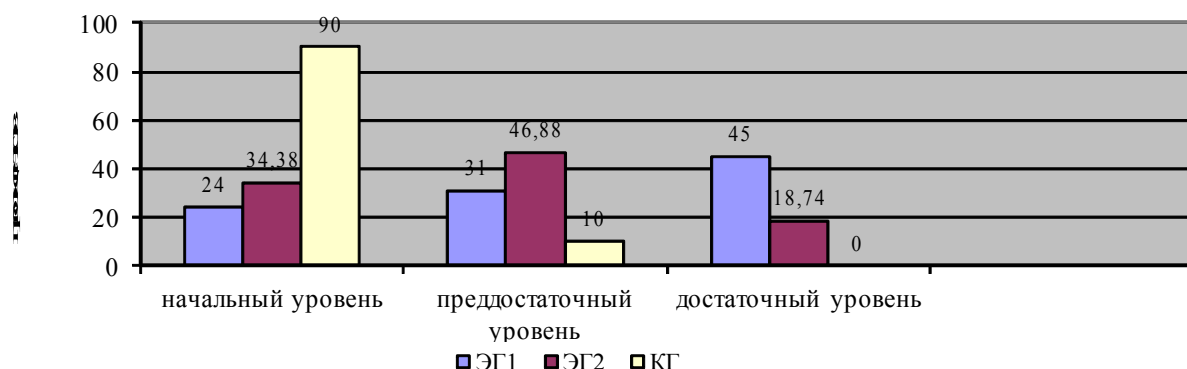


Рис. 3. Формирование готовности к сплочению персонала в ЭГ1, ЭГ2 и КГ в конце формирующего этапа эксперимента (итоговый срез)

По полученной в конце эксперимента количественной оценке сформированности уровня готовности к сплочению персонала можно сказать, что наибольшие изменения произошли в состоянии уровня сформированности данной готовности студентов первой экспериментальной группы, в которой приращение этой оценки по отношению к началу эксперимента составило 1,18 (2,21 – 1,03). У второй экспериментальной группы приращение составило 0,69 (1,8 – 1,11). В контрольной группе приращение 0,03 (1,1 – 1,07). На рисунке 4 показана динамика изменения количественной оценки уровня сформированности готовности к сплочению персонала в течение формирующего этапа эксперимента (итоговый срез).

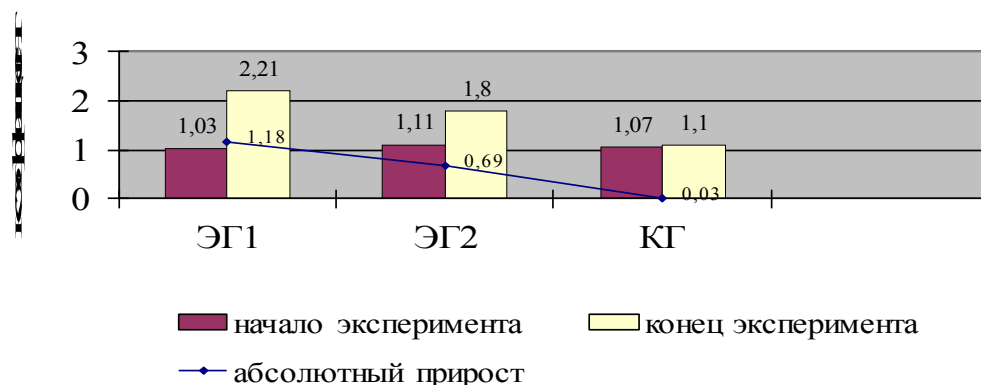


Рис. 4. Динамика качественных изменений уровней сформированности готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в течение формирующего этапа эксперимента (итоговый срез)

Проведённые обработка, анализ и интерпретация полученных количественных и качественных экспериментальных данных подтвердили достижение цели исследования. Различия показателей в группах на итоговом

срезе являются статистически значимыми на уровне 0,05. Этим гипотеза исследования подтверждена экспериментально.

Обобщение и систематизация результатов теоретической и экспериментальной частей работы позволили сформулировать следующие выводы.

Диссертационная работа посвящена рассмотрению актуальной как в теоретическом, так и в практическом отношении проблемы, связанной с возрастающими требованиями к профессиональной подготовке будущих менеджеров. Особенно это касается требований к формированию у них умений профессионально управлять персоналом. При этом в психолого-педагогической науке исследований по данной теме сравнительно мало, и они носят весьма локальный и противоречивый характер.

Решение проблемы формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала является необходимым условием выхода организации на эффективный путь развития.

Критериями выявления уровней сформированности готовности определены: мотивационный, когнитивный, волевой и рефлексивный, что логично связано со структурой ключевого понятия исследования. На основании этих критериев выявлено три уровня готовности: начальный, промежуточный, достаточный.

Инструментом реализации поставленных проблемы, цели и задач послужила структурно-содержательная модель формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала, включающая в себя взаимосвязь целевого, теоретико-методологического, содержательного, организационно-процессуального, оценочного компонентов.

Теоретико-методологической основой разработки модели формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала определены системный, деятельностный, гуманистический и рефлексивный подходы.

Особое внимание в работе уделено исследованию педагогических условий формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала. Доказано, что понимание будущими менеджерами существующей зависимости между успешностью организации и совместной целенаправленной групповой деятельностью членов коллектива способствует формированию их готовности к сплочению персонала.

Выявлено, что продуктивность формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала значительно повышается при вовлечении студентов в проектную деятельность, ориентированную на подготовку и реализацию сплочения персонала. При этом, содержание обучающих проектов должно предполагать активное участие будущих менеджеров в их проведении с сохранением субъектно-организаторской позиции.

Также в работе доказано, что развитие рефлексивности будущих менеджеров способствует формированию готовности будущих менеджеров к

сплочению персонала, т.к. рефлексивная способность менеджера является механизмом регуляции деятельности сплочения персонала.

В качестве методического обеспечения работы использованы разработанные программа формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала и учебное пособие «Управление персоналом в системе современного менеджмента».

Проведённый эксперимент показал, что разработанная модель и педагогические условия обеспечили успешность в формировании готовности будущих менеджеров к сплочению персонала. Перспективой дальнейшей разработки данной проблемы может стать выявление педагогического потенциала проблемы формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала как фактора сохранения и укрепления их здоровья.

III. Основные научные результаты исследования отражены в следующих публикациях автора:

1. Хлызова, И.В. Апробация модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала / И.В. Хлызова // Вестник Томского государственного университета. Серия «Филология. Философия, социология, политология. Культурология. История. Право. Экономика. Психология и педагогика»: общенаучный периодический журнал. – 2009. – № 320. – С. 194-199. (0,4 п.л.).

2. Хлызова, И.В. Становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала / И.В. Хлызова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Психология и педагогика»: научный журнал. – 2009. – № 4. – С. 85-91. (0,4 п.л.).

3. Хлызова, И.В. Реализация модели развития готовности к сплочению персонала у будущих менеджеров / И.В. Хлызова // Вестник Томского государственного университета. Серия «Филология. Философия, социология, политология. Культурология. История. Право. Экономика. Психология и педагогика. Науки о земле»: общенаучный периодический журнал. – 2010. – № 332. – С. 169-172. (0,2 п.л.).

4. Хлызова, И.В. Педагогическое содействие становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала / И. В. Хлызова // Знание. Понимание. Умение.– 2010.–№ 3. – С. 232-235. (0,2 п.л.).

5. Хлызова, И.В. Педагогические условия формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в процессе профессиональной подготовки в вузе / И. В. Хлызова // Знание. Понимание. Умение. – 2013. – № 4. – С. 263-265. (0,2 п.л.).

6. Хлызова, И.В. Что такое предприимчивость экономиста / И. В. Хлызова // Вопросы взаимосвязи образования и самообразования студентов: тематический сб. науч. тр. / под ред. Г. Н. Серикова, Д. Ф. Ильясова. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2005. – Вып. 11. – С. 5-8. (0,2 п.л.).

7. Хлызова, И. В. Гуманно-ориентированная направленность педагогического содействия становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала / И.В. Хлызова // Педагогика и жизнь: международный сб. науч. тр. / под ред. О.И. Кирикова. – Воронеж: Изд-во ВГПУ, 2007. – Вып. 5. – С. 170-176. (0,4 п.л.).

8. Хлызова, И.В. Сплочённость как отличительный признак антропосинергизма, характеризующий меру гармонии совместного существования группы людей / И.В. Хлызова // Вопросы взаимосвязи образования и самообразования студентов: тематический сб. науч. тр. /под ред. Г. Н. Серикова, И. О. Котляровой. – Челябинск: Изд-во ООО РЕКПОЛ, 2007. – Вып. 14. – С. 75-81. (0,4 п.л.).

9. Хлызова, И.В. Педагогическая модель образовательного процесса, направленного на педагогическое содействие становлению готовности будущих менеджеров к сплочению персонала / И.В. Хлызова // Педагогический ежегодник. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. – Вып. 7.– С. 45-48. (0,2 п.л.).

10. Хлызова, И.В. Профессионально значимые качества современного менеджера / И.В. Хлызова // Вопросы взаимосвязи образования и самообразования студентов: тематический сб. науч. тр. / под ред. Г.Н. Серикова, И.О. Котляровой. – Челябинск: Изд-во ООО РЕКПОЛ, 2008. – Вып. 15. – С. 129-133. (0,3 п.л.).

11. Хлызова, И.В. Педагогические предпосылки становления готовности будущих менеджеров к сплочению персонала / И.В. Хлызова // Роль и место самостоятельной работы студентов в образовательном процессе вуза: юбилейная региональная научно-метод. конф./под ред. А.И.Сидорова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008.–Т.1.–С. 69-70. (0,1 п.л.).

12. Хлызова, И.В. Становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала как аспект образованности / И.В. Хлызова // Перспективные направления науки и техники – 2007: материалы 2-й Международной научно-практ. конф. /под ред. С.В. Екимова. – Днепропетровск: Изд-во «Наука и образование», 2008.– С. 54-56. (0,2 п.л.).

13. Хлызова, И.В. Готовность к сплочению персонала с точки зрения системного подхода к образованию / И.В. Хлызова // Современный научный вестник. Серия «Филология, психология, педагогика»: международный научно-теоретический и практический журнал / под ред. Н. Х. Корецкого. – Белгород: Руснаучкнига, 2008. – № 7 (33) – С. 24-30. (0,4 п.л.).

14. Хлызова, И.В. Методика формирования готовности будущих менеджеров к сплочению персонала в образовательном процессе вуза / И.В. Хлызова //Ключевые аспекты научной деятельности: материалы Международной научно-практ. конф. / под ред. С.В. Екимова. – Днепропетровск: Изд-во «Наука и образование», 2008. – С. 3-5. (0,1 п.л.).

15. Хлызова, И.В. Этапы практической реализации модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала / И.В. Хлызова // Человек и общество: на рубеже тысячелетий: международный сб. научных тр./ под ред.

О. И. Кирикова. – Воронеж: Изд-во ВГПУ, 2008. – Вып. XL. – С. 329-335. (0,5 п.л.).

16. Хлызова, И. В. Модель образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала / И.В. Хлызова // Преподаватель высшей школы в 21 веке: труды 6-й Международной научно-практ. Интернет-конф. – Ростов н/Д.: Изд-во Рост. гос. ун-т путей сообщения, 2008. – Сб.к 6. – Ч. 2. – С. 54-58. (0,3 п.л.).

17. Хлызова, И.В. Условия реализации модели образовательного процесса, направленного на становление готовности будущих менеджеров к сплочению персонала / И.В. Хлызова // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров: материалы X Всероссийской научно-практ. конф.: в 7 ч. / отв. ред. Д. Ф. Ильясов. – М.: Челябинск: Изд-во «Образование», 2009. – Ч. 6. – С. 252-258. (0,4 п.л.).

18. Хлызова, И.В. Структурно-содержательная модель формирования готовности к сплочению персонала будущих менеджеров в проектной деятельности / И.В. Хлызова // Высшее образование для XXI века: X Международная научная конференция. Москва, 14-16 ноября 2013 г.: Доклады и материалы. Секция 8. Педагогика и образование / отв. Ред. В.А. Ситаров. – М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2013. – С. 76-80. (0,2 п.л.).

19. Хлызова, И.В. Рефлексивная способность субъекта, положенная в основу согласованности действий членов группы в различных социальных ситуациях, как средство формирования готовности к сплочению персонала будущих менеджеров / И.В. Хлызова // Высшее образование для XXI века: XI Международная научная конференция. Москва, 27-29 ноября 2014 г.: Доклады и материалы. Секция 8. Педагогика и образование. Ч. 1. Педагогический менеджмент / отв. Ред. Н.И. Федотова. – М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. – С. 37-41. (0,2 п.л.).

20. Хлызова, И.В. Организация научно-исследовательской работы студентов экономических специальностей: методические указания / И.В. Хлызова, Д.А. Селивёрстов, О.М. Вишнякова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005. – 33 с. (2,1/0,7 п.л.).

21. Хлызова, И. В. Управление персоналом в системе современного менеджмента: учебное пособие / Хлызова И.В. / под ред. Г.Н. Серикова.– Челябинск: ЮУрГУ, 2008.–35 с. (2,2 п.л.).

Подписано в печать 19.02.2015 г. Заказ №
Формат 60x84 1/16. Объем 1,5 п.л. Тираж 100 экз.
Издательство АНО ВПО «Московский гуманитарный университет»
111395, г. Москва, ул. Юности, 5.