

УДК 378.147.88

Г. В. Неупокоева, Д. В. Моисеев, В. О. Савраева

ПРОБЛЕМЫ МОЛОДОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ

Из всех способностей самая трудная и самая редкая - это умение управлять.

Соммери[1]

Хороший руководитель – это не просто управляющий. Это лидер, который вдохновляет подчиненных на труд с максимальной самоотдачей. В настоящее время существует большая потребность в квалифицированных руководителях.

Средний возраст руководителей российских компаний значительно ниже возраста их коллег за рубежом.

По данным исследовательского центра *Center for Creative Leadership*[2], около 30% молодых руководителей не справляются с поставленными перед ними задачами. Основные проблемы возникают из-за эмоциональной незрелости и отсутствия жизненного опыта. Это приводит к неспособности выстроить отношения с коллективом, создать команду единомышленников и контролировать свое поведение и эмоции. Эксперты *Center for Creative Leadership* приходят к выводу, что проблема кроется в нехватке навыков, которые не могут быть почерпнуты из книг.

В России 22-25-летний руководитель предприятия также неизбежно сталкивается с трудностями во взаимоотношениях с партнерами своей компании и собственным персоналом.

В Кузбассе большую часть молодых руководителей для промышленных предприятий готовит Кузбасский государственный технический университет. Для оказания помощи студентам КузГТУ в эффективном развитии их будущей карьеры руководителя было проведено исследование. Оно стало еще более актуальным в свете намерения президента России в ближайшее время уделить пристальное внимание теме инженерных специальностей и престижу инженерной профессии[3].

В ходе исследования были выявлены мнения студентов по поводу того, с какими проблемами они могут столкнуться, когда станут руководителями. В качестве респондентов выступили 159 студентов горно-электромеханического факультета КузГТУ. Это 132 студента нецелевой подготовки (65 студентов второго, 34 студента третьего и 33 студента четвертого курса) и 27 студентов целевой подготовки третьего и четвертого курсов (группы ГЭц -081 и ГЭц -071).

Студентам предлагалось ответить на два вопроса: «Какие проблемы могут возникнуть у Вас с подчиненными, когда Вы станете руководителем? Что поможет в решении этих проблем?»

Результаты опроса представлены на рис. 1–4.

Как видим (рис. 1.), студенты *второго курса*

посчитали, что проблема с подчиненными может возникнуть на почве их чрезмерной требовательности (28%), отсюда следует возможность конфликта на работе и агрессивность по отношению к подчиненным (12%). Так как студенты второго курса еще молоды, то некоторые из них (10%) не представляют себя в роли руководителя. Это не удивительно, потому что они совсем недавно вышли из-за школьных парт и им сложно представить себя начальником. Проблему возможного недопонимания между руководителем и подчиненным отметили 10% опрошенных, слишком хорошее отношение к подчиненным – 7%, боязнь публичного выступления – 6%, неуважение к руководителю – 6%, недостаток опыта – 5%, завышенную самооценку – 3% респондентов и т.п.

Как же студенты, с позиции сегодняшнего дня, предполагают решать указанные проблемы? Анализ ответов студентов *второго курса* показал, что 31% опрошенных попытаются решить проблемы, работая над собой, 13% студентов – с помощью психолога. Так же опрошиваемые отметили что в решении проблем поможет уважение подчиненных – 12%, материальное стимулирование подчиненных – 8%, строгость к подчиненным – 5%, выработка лидерских качеств – 3%, решение проблем совместно с подчиненными – 3%, приобретение опыта работы – 3% и т.п. Не знают как решить проблему 11% респондентов.

Как уже говорилось выше, студенты второго курса больше всего опасаются, что будут чрезмерно требовательными к подчиненным.

Решить эту проблему можно, если дать сотрудникам право на ошибку. Не следует лишать их шанса «сесть в лужу». Ребенок никогда не научится ходить, если не будет падать. Не следует контролировать каждый шаг сотрудников. Это приучит их к ответственности за свою работу. Возможно, в некоторых случаях Вы смогли бы выполнить работу лучше, чем ваш подчиненный. Но Вы желаете получить безынициативного сотрудника, который не имеет своего мнения, не развивается и не совершенствует свои знания? А все потому, что он привык, что Вы, как начальник, все равно скажете, как надо, и сделаете 53 исправления в тексте работы, которую сотрудник отдает на проверку. Не решайте их свободы и смиритесь с тем, что ваши подчиненные будут ошибаться, а вы будете получать «пинки» за них от вашего начальника. Это нормально!

Студенты *третьего курса* (рис.2.) на первые



Рис. 1. Проблемы, которые могут возникнуть при общении молодого руководителя с подчиненными, по мнению студентов второго курса



Рис. 2. Проблемы, которые могут возникнуть при общении молодого руководителя с подчиненными, по мнению студентов третьего курса



Рис. 3. Проблемы, которые могут возникнуть при общении молодого руководителя с подчиненными, по мнению студентов четвертого курса

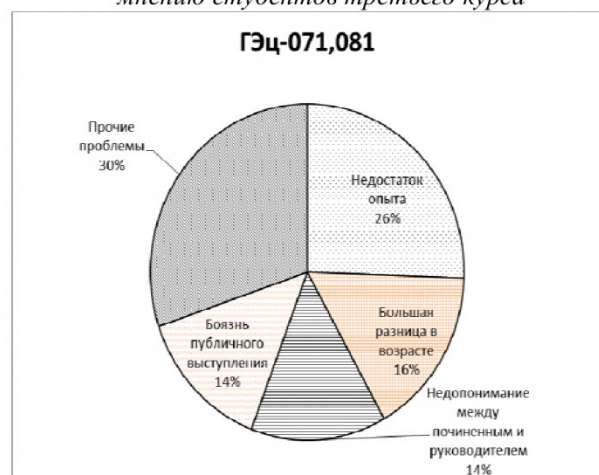


Рис. 4. Проблемы, которые могут возникнуть при общении молодого руководителя с подчиненными, по мнению студентов целевого обучения третьего и четвертого курсов

места поставили иные проблемы. Большинство из них опасаются большой разницы в возрасте (23%), недостатка опыта (14%), не подчинения рабочих (11%). Очевидно, что студенты увидели эти проблемы в ходе своей первой производственной практики.

Также у студентов третьего курса предполагаются такие же проблемы, что и у студентов второго курса: недопонимание между руководителем и подчиненным (11%), вспыльчивость и агрессивность (9%), требовательность к подчиненным (9%), боязнь публичного выступления (7%).

При решении данных проблем студенты во многом надеются на работу с психологом (36%), так как большинство студентов отметили в себе черты вспыльчивости и агрессии. Так же студенты видят решение проблем в приобретении опыта (22%), работе над собой (15%), формировании уважения к возрасту персонала (15%) и повышении своей квалификации (6%).

Среди проблем, которые отмечают студенты

четвертого курса (рис.3.), лидирующую позицию занимает проблема недопонимания между руководителем и подчиненным (23%). А 21% первокурсников считают, что у них вообще не будет проблем на будущей руководящей должности. Возможно это объясняется тем, что студенты прошли уже вторую производственную практику, подумали о способах решения проблем и считают, что по окончании ВУЗа избавиться от них. Возможно, что студенты слишком самоуверенны.

Основными способами решения указанных проблем студенты считают формирование уважения к подчиненным (25%), посещение дополнительных психологических курсов (13%).

Нам хотелось также узнать, какие проблемы отметят студенты целевой подготовки. Есть ли отличия во мнениях студентов целевой и нецелевой подготовки.

Студенты целевой подготовки являются кадровым резервом ведущих угольных компаний Кузбасса. «Целевики» работали на производстве

больше, чем другие студенты. И своей главной проблемой (рис.4.), они видят недостаток опыта (26%). Так же они отметили большую разницу в возрасте между собой и подчиненными (16%), так как сталкивались с более взрослыми и опытными работниками. Проблема недопонимания между подчиненными и руководителем (14%), является следствием указанных вышепроблем.

Полагаются они в основном на приобретение опыта со временем (32%) и на знание дисциплины «Психология управления» (20%), так же немаловажное значение придают формированию уважения к подчиненным и общению с подчиненными (12%).

Таким образом, о самых разных возможных проблемах говорят студенты. Кто-то озабочен приобретением опыта работы, кому-то может понадобиться помощь со стороны психологов, кто-то боится публичного выступления и тому подобное. Но есть проблемы, которые отмечают все опрошенные, самые распространенные из них представлены на рис. 5.

Заметим, что студенты разных курсов (20% всех опрошенных), отметили проблему *недопонимания между руководителем и подчиненным*, причем острота проблемы возрастает от курса к курсу. Студенты понимают, что на производстве, где им предстоит работать, скорее всего, будут подчиненные старше и опытнее их. Могут возникнуть серьезные проблемы на почве разногласий во мнениях, так как люди разных возрастов по-разному могут смотреть на решение поставленных перед ними задач. Все это может вылиться в недопонимание и конфликты. Работать в коллективе труднее, если в нем нет взаимопонимания и взаимовыручки.

Решение такой проблемы – не пытайтесь быть умнее подчиненных. Не пытайтесь показать, что вы все знаете. Вы молодой руководитель, а значит, вы не можете все знать и не должны по определению. Будучи руководителем, вы больше не можете вести себя как специалист. Ваша задача – доверять знаниям и квалификации ваших специалистов, каждого в своей сфере. Ни один руководитель не должен показывать, что он лучше разбирается в работе, чем сотрудник, проработавший на своем месте 20 лет. Найти общий язык с подчиненными, которые старше по возрасту, молодому руководителю поможет высказанное вслух уважение к их профессиональному опыту. А заработать авторитет удастся со временем, когда управленческие успехи станут очевидными.

Отметим тенденцию убывания от курса к курсу такой проблемы, как *вспыльчивость и агрессивность*. Студенты взрослеют, они учатся сдерживать свои эмоции. Замечают недостатки и изъяны в своем характере (отчасти, благодаря курсу психологии и педагогики). Находят пути решения данной проблемы.

Одним из способов подавления в себе вспыльчивости и агрессивности, по отношению к подчиненным, является воспитание вежливости. Руководитель, не допускающий грубости с подчиненными, добивается в работе с ними лучших результатов. Вспыльчивостью, грубостью, криком трудно доказать свою правоту, скорее можно настроить сотрудника против себя. Вежливость же положительно действует на самого нервного и раздражительного сотрудника.

Так же наблюдается тенденция роста числа студентов, которые считают, что *не будут иметь проблем*. Обусловлено это тем, что с возрастом

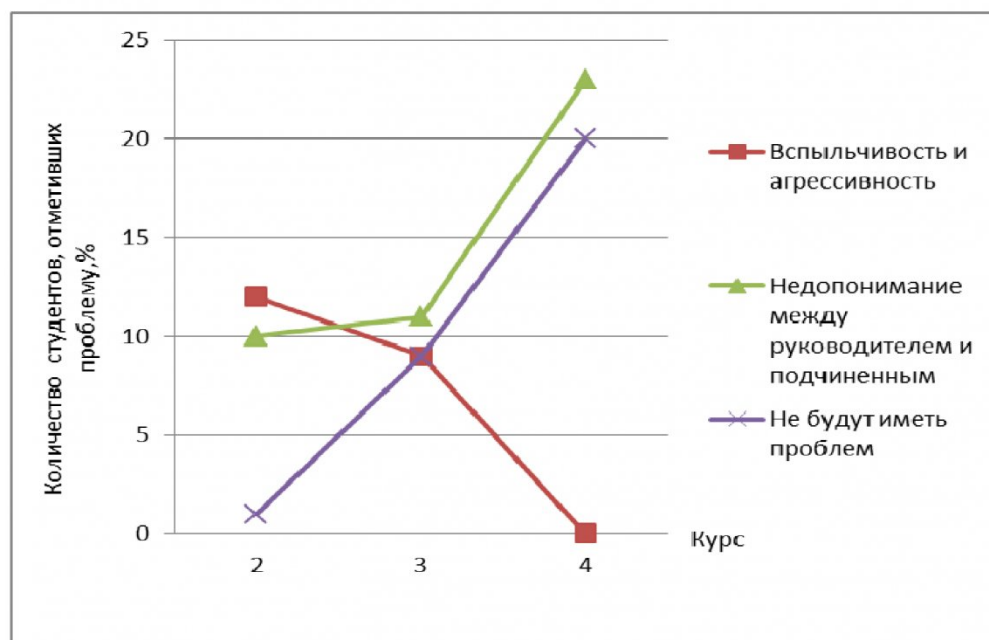


Рис. 5. Наиболее распространенные проблемы, которые могут возникнуть при общении молодого руководителя с подчиненными, по мнению студентов второго, третьего и четвертого курсов

студенты становятся увереннее в себе, все больше работают над собой, учатся быть хорошими и грамотными специалистами, для того, чтобы в будущем не сталкиваться с проблемами на рабочем месте.

Результаты проведенного исследования показали, что будущие специалисты и руководители рассмотрели ряд возможных проблем, с которыми они могут столкнуться, причем их количество обратно пропорционально прохождению производственных практик. Студенты второго курса не проходили практику на производстве и поэтому отмечают теоретически возможные проблемы, которые могут возникнуть у них с подчиненными. Большая часть студентов третьего и четвертого курсов увидели на производстве реальные проблемы, с которыми сталкиваются руководители, именно их студенты отметили в своих ответах.

Производственная практика – это попытка соединить теоретическую подготовку с формированием практических навыков у студентов, это попытка получить обратную связь со стороны компаний и организаций, принимающих студентов на практику о качестве обучения, а также получить дополнительную информацию о том, над чем нужно поработать студенту, чтобы соответствовать рынку труда.

Рассмотренные проблемы, большинство студентов собираются решать, набираясь опыта, а также с помощью психологов, тренингов и компетенций, сформированных в вузе. Первым и самым главным шагом в решении проблем является их осознание. С какими бы проблемами вы не сталкивались первое время на рабочем месте, знайте, из любой проблемы есть выход. Преодолевайте трудности на пути к успеху!

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Большая энциклопедия Кирилла и Мефодия : сборник афоризмов. / С. С. Аверинцев, М. Л. Гаспаров, А. А. Фурсенко, – М : Изд-во Большая российская энциклопедия, 1996.
2. Организация и молодой руководитель. Любовь и взаимопонимание? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rabotakuzbass.ru/articles/view/36>, свободный.
3. Государство будет повышать престиж отечественных инженеров / К. Бабиц [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.trud.ru, /article/30-03-2011/260904_gosudarstv_budet_povyshat_prestizh_otchestvennykh_inzhenerov.html

□ Авторы статьи:

Неупокоева
Галина Валентиновна,
канд.пед.наук, доцент каф.
психологии и педагогики КузГТУ,
E-mail: ngv.pp@mail.ru

Моисеев
Дмитрий Вадимович,
студент гр. ГЭц-081 КузГТУ,
E-mail: diman4628@mail.ru
8 904 579 8019

Савраева
Виктория Олеговна,
студентка гр. ГЭ-082 КузГТУ

УДК 378.147.34 (530)

Н. Б. Окушко, Т. В. Лавряшина, Д. С. Вершинин

РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ ПОВЫШЕННОЙ СЛОЖНОСТИ В КУРСЕ ОБЩЕЙ ФИЗИКИ

На современном этапе подготовки будущих специалистов высокой квалификации в соответствии с компетентностным подходом в образовательном стандарте самостоятельной работе студентов уделяется большое внимание. Самостоятельная работа, должна давать возможность выбора индивидуальной образовательной траектории, публичного обсуждения теоретических результатов, полученных студентом самостоятельно (участие в олимпиадах и конкурсах), она направлена на углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических навыков по проблемам изучаемой дисциплины, умению применять полученные теоретические знания в будущей практической деятельности.

Усиление роли самостоятельной работы студентов означает принципиальный пересмотр орга-

низации учебно-воспитательного процесса в вузе, который должен строиться так, чтобы развивать умение учиться, формировать у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире.

Между тем, большинство студентов, особенно младших курсов, привычно используют готовые алгоритмы решения задач, в том числе и физических. Подобная практика оказывается эффективной в случае подхода к решению типовых задач. Исключения не составляют и те задачи, для решения которых необходимо дополнительное привлечение теоретических знаний материала различных разделов курса физики. Например, кинематики, динамики, законов сохранения импульса и механической энергии; кинематики и электростатики;