

*Задачей науки должно быть познание того,
что должно быть, а не того, что есть.*
Л. Н. Толстой

Ефективність управління персоналом на підприємстві

УДК 378.147

Дороніна М. С.

НАУКОВА ПРАКТИКА В СИСТЕМІ МАГІСТРАТУРИ. ЗМІСТ І ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Наведено результати узагальнення методичного забезпечення й досвіду організації наукової практики в системі підготовки магістрів з управління розвитком персоналу для формування й розвитку здатності фахівців одержувати нові знання за допомогою наукових досліджень.

Аннотация. Представлены результаты обобщения методического обеспечения и опыта организации научной практики в системе подготовки магистров по управлению развитием персонала для формирования и развития способности специалистов получать новые знания с помощью научных исследований.

Annotation. The results of generalization the methodical supplies and experience in the organization of scientific practice in the system of masters preparation for personnel development management for forming and development of specialists' ability to get new knowledge with the help of scientific investigations are given.

Ключові слова: розвиток персоналу, наукова практика, компетенція, когніція, метакогніція.

Цивілізація вичерпала потенціал інформаційного суспільства і поступово опановує закономірності формування його когнітивного варіанта – суспільства знань. Захлинувшись інформацією, людство поступово переконалося, що володіти треба не інформацією, а наслідком її раціонального споживання – знаннями. З'явилася необхідність розроблення засобів боротьби з перенасиченістю повідомлень, які можна отримати з великої кількості джерел, і переконання, що в сучасному управлінні дослідницька діяльність повинна складати не менше 30 % робочого часу чи зусиль менеджера [1, с. 180]. Для того щоб нова функція менеджера була успішною, суспільство знань орієнтується на реконструкцію освіти в цілому і вищої зок-

рема. В Україні вона вже відбувається: опановується компетентнісний підхід підготовки спеціалістів, формується ступенева система освіти, у якій виділено особливий рівень – магістратура. Однак на проблемні запитання, яким чином організувати ефективне опанування студентами компетентнісних способів отримання знань, як навчити їх самостійно генерувати знання за рахунок наукового пошуку, як організувати наукову практику на цьому рівні, поки що немає відповіді.

Метою даної статті є оприлюднення досвіду і програмних ідей інтенсифікації здатності студентів отримувати нові знання в магістратурі за допомогою досліджень у процесі наукової практики.

Р. Акоф свого часу визначив таку послідовність оволодіння людиною ситуації: інформація – знання – розуміння. Кожна з компонент цієї послідовності дає відповідь на різні запитання, які хвилюють людину. Перша на запитання "що?", друга – "як?", третя – "чому?" [2, с. 76]. Відповідь на останнє запитання вимагає від людини не тільки розуміння логіки, закономірностей явища чи процесу, а й інтуїтивного цілісного їх сприйняття. Саме такий синтез логіки та інтуїції дозволяє втручатися в них з великою ймовірністю отримання бажаного результату. Природничі науки при цьому мають можливість розвиватися лінійно, орієнтуватися на обмежену кількість парадигм, на визначений кожною з них ланцюжок пізнання своєї предметної області. У гуманітарних науках, які вивчають явища і процеси, що змінюються швидко і залежать від непередбачуваних вчинків людини, вказана послідовність часто не спрацьовує. Ці науки мають багато парадигм, які інколи не розвивають бачення предмета, а демонструють протиріччя в його сприйнятті. Життя тим часом засвідчило, що за певних умов ефективні механізми впорядкування і практичного використання знань у сфері гуманітарних наук можна отримати, починаючи не з теорії, а з практики, узагальнюючи конкретний позитивний досвід [3]. Поділяючи цей погляд, наведемо деякі результати формування і розвитку навичок наукових досліджень на прикладі практичної підготовки магістрів за спеціалізацією "Управління розвитком персоналу".

Експерти Ради Європи, до якої Україна приєдналася в 1995 році, наголошують на необхідності зосередження головної уваги вищої освіти на формуванні здатності студентів до самостійної творчої розумової діяльності. У зв'язку з цим у навчальних технологіях підготовки магістрів з управління персоналом поряд з управлінською, комунікативною та іншими варіантами компетентності провідну увагу слід звернути на формування когнітивної компетентності. В Україні вона може стати рушійною силою впрова-

дження ідеї навчання протягом життя через наукові дослідження. Методологічне забезпечення вирішення цієї проблеми можна отримати з когнітології – нової теорії навчання. Когнітологи вже розробили своє бачення доповнення традиційної організації освітніх процесів такими засобами і технологіями, які формують у студентів знання та навички самостійного отримання і практичного використання унікальних знань. Порівняння двох парадигм організації освітнього процесу наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Порівняння двох парадигм навчання

Необіохевиоризм (класична)	Когнітивна теорія (нова)
Навчання зазвичай активізується ззовні певними стимулами	Навчання активізується внутрішніми установками того, хто вчиться
Завдання того, хто вчиться, – запам'ятати і відтворити смисл повідомлень педагога	Завдання того, хто вчиться, – сформулювати новий смисл
Навчання ґрунтується на мовних стандартах	Навчання ґрунтується на розвитку мовних засобів
Навчання підкреслює і контролює зв'язок стимулу й реакції	Навчання формує розуміння технології отримання знань і її вдосконалення
Процес навчання впорядковується педагогом	Процес навчання впорядковується тим, хто вчиться
Навчальний матеріал лінійно впорядкований, має ієрархічну структуру	Навчальний матеріал системний, насичений прикладами і зразками
Навчання приділяє особливу увагу розвитку вмінь і навичок	Навчання приділяє особливу увагу формулюванню і вирішенню проблем
Критерій повноцінного результату опанування навчального матеріалу – автоматизм базових умінь і навичок	Критерій повноцінного результату навчання – вміння того, хто вчиться, вирішувати проблеми, узгоджувати нові знання з попередніми знаннями і досвідом

Ураховуючи новизну предмета дослідження даної статті для спеціалістів з управління розвитком персоналу, виконаємо уточнення її термінологічного забезпечення і наведемо визначення ключових понять, отриманих через узагальнення думок спеціалістів з когнітології і соціальної психології [4; 5]. "Когніція" – процес сприйняття і відображення навколишнього середовища у свідомості людини, основною функцією якого є придбання знань через індивідуальні психічні процеси обробки інформації. Практична результативність використання когнітивних компетенцій значною мірою буде посилюватися, якщо спеціаліст розумітиме не тільки свій когнітивний потенціал, здібності адекватно сприймати ситуацію, а й власні особистісні метакогнітивні механізми формування такого розуміння. Такі механізми визначаються як когніції вищого рівня ієрархії, тобто як знання людини про особливості своєї когнітивної системи, про механізми управління її формуванням і розвитком. "Когнітивна компетенція" –

унікальні здатності людини брати, переробляти інформацію із зовнішнього світу, знаходити в ній смисл і формувати його; передавати інформацію іншому; конструктивно реагувати на когнітивний дисонанс; проявляти активність до навчання. "Когнітивний конструкт" – ментальна модель сприйняття людиною певної ситуації чи явища навколишнього світу (у тому числі і соціального). Плануючи розвиток когнітивної компетентності спеціалістів, слід зважати на існування обумовлених закладеними природою в кожну людину таких його різновидів: упереджувачий (шаблонне мислення); констеляторний (систематичне мислення) конструкти; конструкт припущення (глобальне мислення).

Оскільки життєвий цикл знань швидко скорочується, їх ефективне оновлення необхідно забезпечити розвитком знань, навичок та вмінь, постійним їх збагаченням. У зв'язку з цим в освітній процес вищої школи доцільно ввести комплекс навчальних дисциплін, який забезпечить розвиток у студентів розуміння того, як можна організувати ефективне пізнання світу і використовувати його результати. При цьому на особливу увагу заслуговує наукова практика, особливо, якщо освіта орієнтована на повний ланцюг формування знань: "розкажи – покажи – зробимо разом". Наука має за мету відкриття нових незвичних знань про оточуючий світ і саму себе. Її можна сприймати як мистецтво, майстерність, яку можна передати не тільки через слово, а й через практичну дію, відображену в елементі "зробимо разом". Досвід показав, що цей елемент як складова навчального процесу підготовки магістрів сприяє системному осмисленню вже набутих студентами знань, формуванню і розвитку когнітивної компетентності, розвитку навичок самостійних досліджень, вміння визначати зміст унікальних проблем і завдань, аналізувати нестандартну ситуацію, робити висновки і практичні рекомендації. Ця практика сприяє розвитку у студентів здібностей отримувати оригінальні знання з наукових досліджень та інтуїції.

У процесі підготовки магістрів за спеціалізацією "Управління розвитком персоналу" передбачаються три етапи наукової практики: формування найпростіших навичок наукових досліджень; науковий аналіз предметної області магістерської роботи на конкретних даних колективу підприємства; науково-педагогічна (або науково-методична) практика, яка може бути реалізована двома варіантами: а) складання конспекту лекцій і розробка практичних занять для передачі отриманих результатів наступним поколінням студентів; б) розроблення консультативного проекту для впровадження у практику управління розвитком персоналу організації ідей, розроблених у магістерській роботі.

Кожний етап наукової практики має власну мету і забезпечується відповідними навчальними дисциплінами. Перший призначений для формування когнітивних компетенцій студентів. У навчальний план цього етапу внесені дисципліни: "Технологія наукових досліджень", "Формування і розвиток інтелектуального капіталу виробничої організації". Заняття з першої навчальної дисципліни мають за мету розкрити потенціал кожного студента і, як рекомендує соціальна психологія, – розкрити канали для сприйняття нової, незвичної діяльності. Практика проведення занять показала, що існує можливість зробити доступними для студентів рішення нескладних технологічних дослідницьких задач. Попередньо кожний студент обирає варіант теми магістерської, керівника. При цьому констатується і враховується можливий стиль їх

взаємодії на основі рекомендацій соціоніки. Протягом першого періоду наукової практики студенти опановують різні способи виведення сутності і змісту понять (табличний, морфологічний, синтаксичний), вчать формулювати проблему практики, визначати органічно поєднані об'єкт, предмет, мету наукового дослідження, принципи конструктивного аналізу і принципи впливу на предмет дослідження та інші форми наукових результатів, визначені в такому статусі нормативними документами ВАК України. Що стосується навчальної дисципліни "Розвиток інтелектуального капіталу виробничої організації", то вона має за мету розкрити зміст одного з процесів науково-практичної роботи персоналу організації – матеріалізацію знань в інтелектуальному капіталі організації, який сьогодні забезпечує надійність її існування. Ця дисципліна побудована за модульним принципом, причому кожний модуль формується як програма передачі системного знання, вмінь і навичок дослідження, які забезпечили позитивний результат наукових досліджень кафедри чи підготовки дисертацій. На цьому ж етапі навчальним планом передбачений комплексний тренінг, націлений на формування і розвиток соціально-комунікативних здібностей. Вони необхідні студентам для оприлюднення результатів дослідження на конференціях і в дискусіях, встановлення конструктивної взаємодії з персоналом організації, на матеріалах якої буде виконуватися наукове дослідження за темою магістерської роботи. Закінчується перший етап проходженням науково-дослідницької практики в конкретній організації. Відмінності наукової практики в університеті і виробничій організації наведені в табл. 2.

Таблиця 2

Особливості різновидностей наукової практики

Наукова практика	
Практика наукових досліджень	Науково-дослідницька практика
1	2
Місце проведення	
Університет	Виробнича організація
Форми отримання знань, вмінь, навичок	
Аудиторні заняття в інтерактивній формі (міні-доповіді, дискусії, аналіз ситуацій, тренінги, анкетування, тестування, інтерв'ю)	Інтерв'ю з керівниками відділів, співробітниками, використання власного EQ, SWOT-аналіз організації (як соціально-економічної системи) і предметної області магістерської роботи
Завдання	
Навчити формулювати тему, об'єкт, предмет, мету, завдання дослідження, вибирати методи дослідження, формулювати висновки, конспектувати джерела, опанувати науковий стиль написання тексту, розуміти форми результатів наукових досліджень	Перевірити в умовах практичної діяльності здібності формулювати (уточнювати) проблему практики, знаходити джерела інформації, збирати дані, виконувати їх аналіз й узагальнення, оприлюднювати і захищати нові ідеї та результати

1	2
Додаткові критерії оцінки практики	
Кількість спроб самостійного прийняття рішень, вибору методів, способів аналізу і вирішення проблем	Подання проблем організації для монографічного аналізу схемою, в якій визначені місце і роль предмета магістерської роботи
Результат наукової практики	
Розроблення власної програми розвитку метакогнітивних навичок	Розроблення проекту програми переддипломної практики

Як видно, університетський період етапу зорієнтований на формування практичних навичок і вмінь виконання наукових досліджень на умовних прикладах. Етап, який реалізується в організації, має за основу конкретні дані і передбачає апробацію набутих в університеті навичок на реальних подіях і процесах, що відбуваються в колективах.

Другий етап наукової практики забезпечується заняттями з навчальних дисциплін "Методологія наукового дослідження", "Теорія і практика кількісно-якісного моделювання управління розвитком персоналу". Призначення методології наукових досліджень – сформувати метакогнітивні компетенції студентів, розуміння ними, яким чином отримуються знання про знання. Опановуючи зміст і призначення таких конструктів наукового дослідження, як теорія, методологія, парадигма, гносеологія, онтологія, концепція, студенти аналізують доступні парадигми менеджменту, пов'язані з науковими дослідженнями процесів управління розвитком персоналу. Вони виконують огляд авторефератів захищених за останні п'ять років дисертацій і позиціонують себе в полі вже вирішених і не досліджених проблем. На цьому етапі продовжуються теоретичні і практичні заняття, пов'язані з формуванням і розвитком інтелектуального капіталу виробничої організації, розробляється програма збору інформації з використанням різних джерел, розробляються якісно-кількісні моделі за відповідними завданнями магістерської роботи.

Третій етап наукової практики зосереджений на розвитку знань, вмінь і навичок обмінюватися знаннями з іншими (партнерами, опонентами, колегами). Забезпечується цей етап знаннями, отриманими на заняттях з андрагогіки та акмеології. Слід звернути увагу на той факт, що у процесі розроблення теми магістерської роботи, саме нові, незвичайні висновки, способи вирішення проблем її предмета слід обрати об'єктом пояснення, формування розуміння у слухачів смислу отриманих висновків, створити інтерес до них. Форми передачі знань студент обґрунтовує сам у процесі практичних занять з андрагогіки і акмеології. У цей же час розробляється третій методичний розділ магістерської роботи, який має форму консультативного проекту, побудованого на монографічному підході, пристосованого до особливостей колективу тієї організації, де студент проходив переддипломну практику [6]. Монографічний метод дослідження продовжується в монографічній програмі впровадження результатів. У ній враховуються характерні особливості колективу, стратегічні завдання організації, її культура, стиль керівництва.

Практика проведення занять з формування когнітивних навичок показала, що їх ефективність зростає за умови створення на заняттях позитивного емоційного клімату, стимулювання не тільки правильних відповідей, а й кількості спроб їх отримати; використання полідисциплінарного підходу при розробленні технологій отримання знань; постійне уточнення плану досліджень (логічного чи інтуїтивного); широке використання візуалізації думок; колективне обговорення проблем досліджень і помилок; використання положень обов'язкових і вибіркових дисциплін.

У цілому концепцію наукової практики студентів магістратури з управління розвитком персоналу доцільно орієнтувати на дотримання таких принципів:

1. Теми наукових досліджень магістрів пов'язані з фундаментальними і прикладними дослідженнями кафедри.

2. Головна увага практики зосереджена на формуванні когнітивних і метакогнітивних компетенцій студентів.

3. Когнітивні і метакогнітивні компетенції повинні забезпечувати розвиток традиційних і формування нових професійних компетенцій, створення їх ситуаційного профілю з акцентом на гуманізацію менеджменту.

4. До переліку дисциплін за вибором вносяться ті, зміст яких дозволяє передати студентам найновіші знання, способи і технології вирішення нестандартних проблем управління розвитком персоналу, формування навичок їх реалізації.

5. У процесі занять студенти отримують навички використання різних способів розробки таких результатів наукового дослідження, як класифікація, закон, алгоритм, програма тощо, які відповідають нормативним вимогам ВАК України до наукової новизни досліджень.

6. Кожний студент повинен самостійно опанувати певний метод наукового дослідження і навчити колег користуватися ними.

7. Обов'язковим елементом навчального плану є тренінгові заняття, призначені для формування соціально-комунікативної компетентності студентів, а також для придбання ними навичок створення комплексу навчальних тренінгів для розвитку здатності керівників колективів користуватися методичними рекомендаціями, розробленими в магістерській роботі. Дотримання вимог перелічених принципів створює основу для збагачення компетентності випускника, місце роботи якого пов'язане з виконанням функцій управління розвитком персоналу (табл. 3).

Таблиця 3

Розвиток компетенцій спеціаліста з управління персоналом

Компетенція	Навчальна дисципліна
1	2
Функції професійної (збагаченої) компетенції:	
розвивати лідерські якості керівника колективу	Управління розвитком персоналу

Закінчення табл. 3

1	2
діагностувати організаційну культуру	
упорядковувати поведінку (трудова активність) персоналу	
оцінювати інтелектуальний капітал працівника, підрозділу, організації, знаходити резерви їх розвитку	
оцінювати соціальний капітал (згуртованість колективу)	
оцінювати соціально-психологічний клімат у колективі	
діагностувати прихильність персоналу до організації	
Функції когнітивної компетенції (збагаченої):	
виконувати дослідження проблемних ситуацій, оприлюднювати результати досліджень, готувати наукові публікації	Методологія і технологія наукових досліджень
застосовувати кількісні методи аналізу і діагностики в управлінні персоналом	Кількісні моделі в менеджменті
Функції інформаційної компетенції (нової):	
володіти культурою ділового спілкування	Організаційні комунікації
організовувати інтенсивний обмін знаннями	
Функції андрагогічної компетенції (нової):	
володіти методами освітньо-виховного впливу на дорослих	Андрагогіка
передавати професійні знання колегам з урахуванням їх віку, життєвого досвіду, когнітивного стилю	
Функції акмеологічної компетенції (нової):	
володіти способами розвитку власного творчого потенціалу	Акмеологія
розвивати творчий потенціал колективу	

Дослідження і створення методичного забезпечення наукової практики магістрів як стадії формування спеціалістом вміння отримувати нові унікальні знання для своєчасної ефективної реакції на непередбачувані ситуації тільки починається. Розвиток когнітивних і метакогнітивних компетенцій потребує значних зусиль, а тому необхідно попередньо визначати доцільність і сферу використання запропонованих технологій. Подальший розвиток методичного забезпечення наукової практики можливий за умови обміну думками й організації конструктивних дискусій, у тому числі і на сторінках цього наукового видання.

Література: 1. Социальный менеджмент : учебник / под ред. Д. В. Валового. – М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", Академия труда и социальных отношений, 2000. – 392 с.

2. Спицнадель В. Н. Основы системного анализа : [учебн. пособие] / В. Н. Спицнадель. – СПб. : Изд. дом "Бизнес-пресса", 2000. – 326 с. 3. Назарова Г. В. Соціокультурна парадигма управління активністю персоналу / Г. В. Назарова, А. В. Доронін // Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. Серія "Економіка, менеджмент, підприємництво". – 2008. – № 19. – С. 156–164. 4. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с. 5. Холодная М. А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования / М. А. Холодная. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2002. – 272 с. 6. Доронина М. С. Монографический метод. Сущность и программа использования в исследованиях поведения персонала / М. С. Доронина, А. В. Доронин // Бизнесинформ. – 2009. – № 1. – С. 121–129.

Стаття надійшла до редакції
03.12.2010 р.

УДК 808.53

Чаплыгина Ю. С.

ВОЗМОЖНОСТИ ЧЕРНОЙ РИТОРИКИ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА

*Человек отчаянно хочет побеждать
и выделяться.*

Р. Уотермен

Аннотация. Рассмотрены возможности искусства применения черной риторики. Особое внимание уделено определению черной риторики как доминанты победителя.

Анотація. Розглянуто можливості мистецтва використання чорної риторики. Особлива увага приділяється визначенню чорної риторики як домінанти переможця.

Annotation. The author considers the capabilities of art of black rhetoric. Particular attention is paid to defining the black rhetoric as dominant of the winner.

Ключевые слова: риторика, диалектика, эристика, рабулистика, черная риторика.

Природа наделила человека разнообразнейшими дарами, одним из которых является речь, дающая возможность общения, построения взаимоотношений и выражения самого себя. Люди постоянно общаются друг с

другом. Работа, отдых, семья, дружеское общение, воспитание детей, взаимоотношения с противоположным полом – все это создает огромную информационную среду. Это целый океан, в котором каждый из нас живет постоянно. Но для того чтобы стать успешным человеком, нужно не просто плыть по течению, а уметь управлять этой стихией.

Мы возлагаем большие надежды на честный, доверительный, основанный на достоверности разговор, обязательными условиями которого являются взаимная толерантность партнеров и стремление к субъективной объективности. Однако повседневная жизнь, в частности профессиональная, демонстрирует нам прямо противоположное: здесь участникам разговора вновь и вновь удается добиваться результатов, изначально для других неприемлемых, подводит собеседников к принятию целочек аргументов и мыслей, чуждых им или вызывающих недовольство, в качестве собственных. То есть все чаще мы сталкиваемся с черной риторикой – осознанно выстроенной речью, начиненной вербальными минами, приправленной словами, по действию сравнимыми с мышьяком [1]. Вырываясь за рамки производственных вопросов, речь с применением приемов черной риторики нацелена на широкую аудиторию.

Такие словесные атаки можно наблюдать в противостоянии между председателем совета корпорации Sun Microsystem, конкурентом Microsoft, Скоттом Макнили и Биллом Гейтсом:

Кто переименовал Windows C.E. в "wince" (содрогаться от отвержения)?

Кто превратил "Outlook" в "Look out" (берегись, осторожно!)? (Макнили) [1].

На появление операционной системы Windows ME (Millennium Edition) Макнили откликнулся ее прозвищем – "Windows More Errors" (Windows – больше ошибок) [2].

Или, например, высказывание Теда Тернера, основателя круглосуточного новостного канала CNN, о медиамагнате Руперте Мердоке: "Подобно покойному фюреру, он контролирует средства массовой информации так, как это выгодно ему самому". Мердок промолчал, но находящиеся в его руках средства массовой информации задались вопросом о том, не является ли данное высказывание результатом "влияния медикаментозного лечения на пациента с маниакально-депрессивным синдромом" (New York Post) [1].

Наш язык является самым простым и в то же время самым восхитительным из всех коммуникативных инструментов, которыми мы обладаем. И, несмотря на это, большинство из нас орудуют им неуклюже, как громоздким двуручным мечом, вместо того, чтобы легко и тонко манипулировать им, как остро отточенной и непредсказуемой в действиях шпагой, беспощадно эффективной в своем завораживающем танце. Действенная сила нашего языка и коммуникативных актов открывается в таких областях применения, как:

риторика – наука об эффективном применении речевых компонентов (слов и фраз) во время публичного общения, а не во внутренних монологах. Она также описывает технические приемы, которые позволяют добиться коллегиального решения в свою пользу либо просто выбить почву из-под ног оппонента;