

имущественных паевых взносов. Прибыль между членами распределяется в зависимости от степени участия в трудовой деятельности кооператива или от размера пая. Высший орган управления - общее собрание членов, при этом каждый имеет 1 голос вне зависимости от пая.

Коллективное предприятие представляет собой весьма специфическую организационно-производственную форму. Это предприятие полностью принадлежит его работникам. Управление хозяйственной деятельностью осуществляется выборными органами, право голоса в решении основных вопросов принадлежит каждому члену коллектива на равных правах, независимо от внесенной собственности в общее предприятие, стажа работы и прочих условий. Полученный предприятием доход складывается из оплаты труда и участия в прибыли предприятия. Таким образом, каждый работник коллективного предприятия выступает в роли собственника фирмы и наемного работника на этой же фирме.

Унитарным предприятием признается коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней имущество, которое находится в государственной или в муниципальной собственности и принадлежит ему на праве хозяйственного ведения или оперативного управления. Органом унитарного предприятия является руководитель, назначаемый собственником.

В 2004 г. в Курской области доля сельскохозяйственных кооперативов составила 51%, обществ с ограниченной ответственностью – 29%, закрытых акционерных обществ – 9 %, открытых акционерных обществ – 7%, государственных унитарных предприятий – 2 %, коллективных предприятий - 1 %. Наиболее прибыльными оказались коллективные предприятия. Второе место после них по прибыльности занимают открытые акционерные общества. Третье место принадлежит сельскохозяйственным производственным кооперативам. Прибыль коллективных предприятий превосходила аналогичный показатель сельскохозяйственных производственных кооперативов в 4 раза. Открытые акционерные общества получили прибыли в 3 раза больше, чем сельскохозяйственные производственные кооперативы, что на 8% меньше аналогичного показателя коллективных предприятий.

На основании сравнительного анализа с 2003 г. были сделаны следующие выводы:

- увеличивается количество открытых акционерных обществ, прибыльность которых растет;
- хотя количество коллективных предприятий уменьшается, наблюдается тенденция роста получаемой ими прибыли;
- в Курской области на сегодняшний день оптимальными организационными формами для сельскохозяйственных предприятий оказались открытое акционерное общество, коллективное предприятие и сельскохозяйственный производственный кооператив.

ДИДАКТИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРА К ДЕЛОВОМУ ОБЩЕНИЮ

Плотников А.В.

*Томский политехнический университет,
Томск*

Проблема подготовки менеджеров к деловому общению непосредственным образом связана с задачей сообщения студентам определенных знаний, формирования навыков и умений, обеспечивающих должный уровень их профессиональной мобильности. Однако до сих пор остаются нерешенными многие вопросы технологии подготовки менеджеров к деловому общению с применением специально разработанного комплекса педагогических ситуаций.

В контексте данного исследования готовность менеджера к деловому общению можно представить в виде взаимосвязанных структурных составляющих: компонентов коммуникативной культуры и функций делового общения.

Для проектирования коммуникативной готовности менеджера в качестве проектной единицы автором выделена коммуникативно-деловая ситуация, которая определяется как динамичная система коммуникативных действий и взаимоотношений двух и более людей, регламентируемая общими задачами делового партнерства.

В процессе исследования сущностные признаки коммуникативно-деловой ситуации, направленной на главную цель – формирование готовности будущего менеджера к профессиональной деятельности:

1) коммуникативно-деловые ситуации взаимосвязаны с разными сторонами организации процесса делового общения и относятся также к разным уровням принятия решений

2) данные ситуации можно соотнести с определенным контекстом взаимодействия партнеров. Во-первых, в них реализуется личностная коммуникативная потребность менеджера и его делового партнера, а также их межличностные отношения. Во-вторых, продолжительность таких ситуаций регламентирована протоколом

3) коммуникативно-деловой ситуации присущ деятельностный характер: общение партнеров происходит согласно поставленным целям, реализуя которые менеджер создает условия для возникновения ситуации, мотивы общения

4) коммуникативно-деловая ситуация имеет полифункциональный характер. Она выполняет функции обобщенной оценки, организации процесса общения, отбора средств общения, активизации общения с деловым партнером, коррекции его, формирования мотивации. Проектирование коммуникативно-деловой ситуации в процессе подготовки менеджера к деловому общению связано с реализацией следующих педагогических функций: информационной, логизирующей, развивающей, мотивационной, коммуникативной.

Компоненты проектируемой ситуации могут по-разному сочетаться. Это зависит от содержания ситуации, тематики, задач конкретного занятия и от результативности учебно – познавательной деятельно-

сти слушателей. Коммуникативно – деловые ситуации отличаются от разработанных в педагогике учебных ситуаций целевым назначением, ориентированным на профессиональную деятельность менеджера, субъектом управления, типом коммуникативного затруднения. Они также отличаются от достаточно разработанных в педагогике деловых игр компонентным составом, функционально – целевым назначением.

В результате исследования автор пришел к выводу о том, что основными сущностными характеристиками коммуникативно-деловой ситуации являются ее нацеленность на решение деловой задачи (разрешение противоречия) и обучение общению.

Далее коммуникативно-деловые ситуации были приведены в определенную систему, которая напрямую соотносится со структурой коммуникативной компетенции современного менеджера.

Система дидактических средств может быть реализована как педагогическая основа интеграции гуманитарных, общепрофессиональных и специальных дисциплин для проектирования системы коммуникативной подготовки и в качестве ведущего педагогического средства ее осуществления. Интеграция означает в данном случае процесс сближения наук, происходящий наряду с процессами их дифференциации. В рамках интегративного обучения в качестве нового объекта познания рассматриваются связи между отдельными элементами знаний и различными учебными дисциплинами.

Исследуя подходы к проблеме разработки дидактических средств для подготовки менеджеров к деловому общению, автор счел необходимым выделить следующие моменты.

Целесообразно рассмотреть такую деталь, как место коммуникативно-деловой ситуации в учебном процессе. Дидактическое применение коммуникативно-деловых ситуаций определяется рамками тематики занятий, адекватностью системе занятий, последовательностью, условиями согласования подготовки менеджера к деловому общению и его профессиональной подготовки в рамках вузовских программ обучения.

Для того чтобы подойти к рассмотрению вариантов построения коммуникативно-деловых ситуаций, автор выделяет этапы дидактической структуры занятий по подготовке к деловому общению: этап актуализации знаний, этап формирования новых понятий и умений делового общения, этап применения умений и навыков.

В ходе занятий по подготовке к деловому общению менеджеров коммуникативно-деловые ситуации можно сгруппировать в соответствии с одним из следующих вариантов. Вариант 1. – последовательная (линейная) группировка, которая учитывает переход к следующему занятию после прохождения всех этапов предыдущего. Каждый элемент новых знаний и умений налагается на ранее усвоенное при постоянном контроле за деятельностью слушателей.

Вариант 2. – параллельная группировка коммуникативно-деловых ситуаций во взаимодействующих предметах. Данный вариант предполагает объединение структурных этапов в блоки (блок актуализации, блок формирования, блок применения). Сначала ак-

туализируются опорные знания для взаимодействующих дисциплин, как специальных, так и гуманитарных. Затем происходит формирование новых знаний и умений делового общения. На третьем этапе отрабатывается применение вновь полученных знаний, умений и навыков делового общения.

Вариант 3. – последовательно-параллельная группировка коммуникативно-деловых ситуаций во взаимодействующих предметах. Данный вариант предполагает, что последовательность этапов и составов группируемых этапов варьируется. Например, формирование нового понятия может происходить посредством анализа коммуникативно-деловой ситуации в рамках изучения смежных дисциплин. При этом преподаватель сначала ориентирует слушателей на раскрытие сущности делового общения, его функций, целей, затем предлагает те средства, которые могут изменить коммуникативно-деловую ситуацию. Слушатели высказывают мнения относительно тех причинно-следственных связей, которые лежат в основе делового общения. В результате слушатели начинают осмысливать новые понятия. В данном случае преподаватель использует индуктивный способ объяснения материала, построенного на получении обобщенных выводов из частных явлений. Процесс формирования новых знаний совмещается с процессом актуализации знаний, являющихся опорными для изучения каждого из взаимодействующих учебных предметов.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о предпочтительности последовательно-параллельной группировки коммуникативно-деловых ситуаций. Выбор того или иного варианта поэтапной группировки позволяет налаживать взаимодействие соответствующих учебных дисциплин. Средством, обеспечивающим данный принцип дидактической структуры лекционно-практических занятий по подготовке к деловому общению, служат коммуникативно-деловые ситуации различной функционально-целевой направленности.

ОБУЧЕНИЕ МЕНЕДЖМЕНТУ ИГРОВЫМИ МЕТОДАМИ

Плотников А.В.

*Томский политехнический университет,
Томск*

В основе обучения менеджменту игровыми методами лежит игровое моделирование будущей реальной деятельности обучающихся. Учебная игровая модель – это разновидность инновационной научно-учебной модели и нестандартной формы организации обучающихся в процессе усвоения учебной дисциплины. Подобная модель является универсальной, она может быть специализирована применительно к обучению менеджменту в учебном заведении любого типа.

Методологической основой данной модели является функционирующая система последовательно усложняющихся учебно – ролевых игр. Основными структурными элементами учебной игровой модели являются: развивающаяся ситуация, предмет игры и