
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГИБКИХ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ ОБУЧАЮЩИХ СИСТЕМ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ¹

Динамизм социально-экономических процессов, развитие демократии, самоуправления и выборности руководящих работников на конкурсных началах предъявляют повышенные требования к кадровому потенциалу персонала управления. Наблюдающееся в последние десятилетия в целом ряде сфер деятельности падение темпов роста профессионального мастерства, снижение уровня профессионализма связано не столько со снижением в вузах объемов базовых дисциплин, сколько с их неоправданной унификацией при подготовке различных категорий работников и со слабостью их воплощения в формирование конкретных умений.

Курсы многих общеэкономических, общественно-политических дисциплин построены стандартно, имеют одни и те же разделы независимо от того, для подготовки каких специалистов они предназначены. Это приводит к несформированности уровня специализации, требуемого для успешной деятельности определенного профиля, будь то работа инженера-экономиста на производстве, научного работника в НИИ, преподавателя в учебном заведении или руководящего работника, начиная с мастера участка.

Оторванность теоретической подготовки от обучения практическим навыкам, приращение их роли в учебных планах, не учитывающих конкретных условий современной сложной профессиональной деятельности приводят к невысокой состоятельности специалистов — выпускников вузов. Им на практике приходится преодолевать известные разрывы между знанием предмета и знанием «как делать», знанием об умении и самим умением. Здесь сказывается стремление многих высших учебных заведений к университетскому типу. Однако оно должно быть оправдано возможностью дать

¹ Совместно с П. Ю. Суховым. Статья была опубликована в сборнике: Работе с кадрами — научное обеспечение (Материалы совещания-семинара «Актуальные проблемы кадровой работы на современном этапе»). ЛВГШ. Л., 1989.

необходимую глубину теоретической подготовки. Как показывает практика, выпускник университета в среднем через пять лет после его окончания начинает лидировать по сравнению с аналогичным по стажу специалистом, получившим неуниверситетское высшее образование. Последний владеет некоторыми конкретными приемами, первый их продуцирует, анализирует, отбирает, основываясь на мощности фундамента подготовки. Простым увеличением круга преподаваемых дисциплин глубину подготовки получить невозможно. Необходима ее определенная целевая направленность. Помимо того, в большинстве случаев эффективнее овладение существующими практическими приемами и методами, чем их «изобретение», но возникает необходимость краткосрочной специализированной дополнительной подготовки.

Выход из существующего положения обладания выпускником различными наборами быстроустареваяющих знаний, слабо связанных непосредственно с практикой управления и не требующих глубокой теоретической подготовки будущих руководителей, связан с анализом профессиональной деятельности и разработкой моделей специалистов в области управления. Наиболее плодотворным представляется подход к их построению, основанный на использовании принципа конструктивности.

Модели деятельности работников управления должны состоять из конкретных наборов базовых знаний и умений, адресованных к различным уровням мастерства, рангам полномочий, ответственности, сферам деятельности руководителей. Тем самым из моделей могут быть получены адекватные конкретной деятельности составы и структуры целей профессиональной подготовки — основа организации и оценки работы педагогических систем.

Ориентация в разработке моделей специалистов управления на анализ профессиональной деятельности и на учет прогнозируемых тенденций ее изменения позволяют успешно корректировать спонтанное порождение институтами образования внутренних целей, не связанных напрямую с конечным результатом их функционирования. До настоящего времени тенденция спонтанного целеобразования существует в образовании и в практическом, и в теоретическом планах.

Анализ деятельности управленческих работников показывает, что среди необходимых им базовых знаний должно быть представлено теоретическое видение социальных организаций и общностей различного уровня:

- законы и принципы их построения и развития;
- концепции человека как объекта и субъекта управления;
- теоретические аспекты форм и принципов институтов власти;

- типы экономических базисных структур общественных формаций и отдельных субъектов в их сущностном содержании и в их проявлении в моделях хозяйственного механизма;
- теоретические представления о системах интересов общностей, групп и личностей и формах их проявления в сферах общественной и индивидуальной психологии.

Главными инструментами формирования теоретического знания, позволяющими интенсифицировать, углублять процесс подготовки и самостоятельно пополнять теоретический базис знаний, является диалектический метод и системное мышление.

Управленческому работнику, в своей профессиональной деятельности имеющему дело с объектами сложной природы, явно недостаточно владения «суммой примеров» применения принципов диалектики. Должно быть сформировано диалектическое мышление, основа выбора эффективной политики и стратегии управленческой деятельности.

Сложность управляемых объектов, организаций, аппарата управления, отдельных работников выдвигает задачу овладения системным мышлением, методами выделения системных качеств объектов, их системных базисов, а также принципами перехода от системности к конкретной ситуационности.

Практические потребности деятельности персонала управления побуждают к настоятельной необходимости овладения целым рядом базовых умений:

- *умение вести полемику и деловую беседу,*
- *умение «держаться», быть привлекательным и умение давать интервью,*
- *умение слушать и располагать к себе,*
- *умение устным выступлением завоевывать широкую аудиторию,*
- *владение навыками скорочтения и мгновенного диагностирования реакций собеседников по выражению лица, жестам, позам,*
- *умение оценивать правильно приоритетность дел и рационально распределять ресурсы личного времени,*
- *умение эффективно снимать нервно-психическое напряжение и оперативно мобилизоваться,*
- *умение выделять социально значимые проблемы, вырабатывать стратегии их решения,*
- *правильно применять тактические приемы и использовать типовые процедуры решений,*
- *умение убеждать людей и связывать интересы различных групп,*

- *умение побуждать работников выполнять требуемые задачи, опираясь на их реальные мотивы,*
- *умение системно видеть организацию и конкретно, ситуационно решать типовые задачи,*
- *умение работать с различными категориями исполнителей, отличающихся по уровням компетентности и мотивированности,*
- *умение управлять собственным профессиональным ростом и достигать главных целей деятельности.*

Необходимо также владение рядом умений экономического плана, в том числе умение применять на практике принципы хозрасчетной деятельности, использовать и учитывать правовые нормы экономической реформы, владеть маркетингом.

Приведенные перечни базовых знаний и умений даны в качестве примера и далеко не полны. Тем не менее большинство из их составляющих не включено в практику подготовки управленческих кадров. Они являются дополнительными к существующим перечням в нынешних учебных программах. Кардинальный пересмотр последних требует большой подготовительной работы, реорганизации учебных заведений, решимости и многочисленных организационных согласований. Простой расширительный подход к составу учебных дисциплин приведет либо к удлинению сроков подготовки, либо к сокращению времени на целый ряд из них, что отрицательно скажется на качестве подготовки. Одним из эффективных решений данной проблемы является использование идей интенсификации и автоматизации обучения в практике подготовки работников управления, в частности применение гибких автоматизированных обучающих систем (ГАОС).

ГАОС ориентированы на формирование конкретного базового знания или умения. Благодаря использованию различных интенсивных методов обучения они позволяют достигать данные цели в сжатые сроки, в два-три и более раза короче, чем при традиционных способах подготовки. Качество формирования умений и знаний определяется специально разработанной технологией создания системы и научно обоснованным процессом обучения в ней.

Разработка ГАОС начинается с анализа профессиональной деятельности, выделения в ней базовых знаний и умений. Далее осуществляется детализация базовых знаний и умений в учебные цели, под которые отбирается и организуется учебная информация, комплектуются и разрабатываются технические средства. Сам процесс обучения строится с учетом психофизиологических, психолого-педагогических, эргономических

и социально-психологических закономерностей восприятия, усвоения и организации учебной деятельности. Он ориентируется на интенсификацию формирования знаний и умений, оптимизацию состояний учащихся.

Практически в технологию обучения закладываются многие закономерности и принципы, возможные в одновременной реализации только при использовании автоматизированного способа обучения. При традиционных формах подобное под силу только единицам талантливых педагогов. Автоматизация обучения дала возможность тиражировать системы, сохраняя высокое качество подготовки, не требуя массового привлечения новых переподготовленных педагогических кадров.

В состав ГАОС входят программное обеспечение, комплекс технических средств и ряд помещений специального назначения. Программное обеспечение представляет собой набор информационных и функциональных модулей, первые из которых содержат необходимую учебную информацию, особым образом организованную и повторенную требуемое число раз, а вторые обеспечивают оптимизацию состояния обучающихся. Модули обеспечивают комплексные воздействия на учащихся: цветовые, световые, картинно-изобразительные, звуковые, речевые, музыкальные. В перспективе планируется использование одорационных и микроклиматических воздействий. В целом, достигается не только наглядность информации, но и лучшая запоминаемость и лучшая работоспособность благодаря устранению монотонности воздействий.

Информация заносится на различные носители, способные обеспечить высокое качество ее предъявления. Это и цветные кино- и видеофильмы, и слайды, и магнитофильмы. Подобный подход от эффективности воздействий, шире, от человека позволяет не замыкаться на бедности выразительных средств серийных ЭВМ, являющихся основой традиционных автоматизированных обучающих систем, способных предъявлять текстовую и графическую информацию, но не включающих сюжетную, а также речевую и звуковую.

Информация предъявляется обучающимся с помощью технических средств: магнитофонов и акустических систем, кино- и кадрпроекторов или видеоманитофонов, телевизоров. Работа технических средств управляется по командам специального устройства. Работа оператора ГАОС не требует специальной подготовки и сводится в принципе к зарядке два раза в день кассетами и бобинами с магнито-, кино- или видеопленками соответствующих технических средств, их перемотке и к профилактике данных средств.

Для ряда ГАОС используются периферийные технические средства: имитаторы, тренажеры, в частности для формирования навыков слепой печати на пишущей машин-

ке, работы на персональных компьютерах. Возможность смены таких периферийных средств, замены программного обеспечения и перекombинации его модулей приводит к гибкости подобных обучающих систем. Ряд модификаций ГАОС, реализованных на одном базовом комплексе и формирующих различные базовые знания и умения, позволяют практически воплощать конструктивность профессиональной подготовки, модели деятельности и учебные цели «переводить» в требуемые конкретные результаты.

В организации процесса обучения большую роль играют входящие в состав ГЛОС помещения специального назначения: учебно-тренажерный класс, релаксационная комната, зал для общения и чаепитий, помещение для физкультурных пауз, гардероб и операторская. В зависимости от размеров имеющихся площадей ряд помещений могут объединяться в одно, включающее соответствующие зоны.

Учебно-тренажерный класс оборудуется учебными местами, столиками, креслами, имитаторами, экранами, табло, телевизорами, акустическими системами; релаксационная — креслами типа «отдых», наушниками; помещение для физкультурных пауз — спортивными тренажерами; комната для общения стилизуется под «избу», или «кают-компанию», или «кафе» и т. п.; в операторской размещается техническое оборудование. Стилиевые, цветовые, планировочные решения помещений разрабатываются на основе психологических рекомендаций и дизайн-проекта. Общая площадь занимаемых помещений — 90–120 кв. м. Возможен вариант совмещенного расположения двух систем с одной операторской.

Число учебных мест в одной ГАОС составляет 7–10 человек. Большое количество учебных мест неэффективно с точки зрения социально-психологических аспектов учебной деятельности.

Обучение ведется на протяжении нескольких полных учебных дней либо по полдня в вечернюю смену. Процесс обучения включает в себя учебные занятия длительностью 8–10 минут, что определяется диапазоном устойчивости внимания. Они перемежаются физкультурными разминками, танцевальными паузами, сеансами релаксации, в сумме составляющими более половины общего времени обучения. Помимо оптимизации состояния обучающихся создается эмоциональная привлекательность процесса обучения.

К настоящему времени ГАОС внедрены в практику подготовки управленческих работников в Казанском институте повышения квалификации кадров, в Ленинградской высшей партийной школе, где слушатели с их помощью осваивают за три дня основные приемы фоностенографии, а за четыре дня формируют навыки десятипальцевой

слепой печати на пишущей машинке со средней скоростью в 120 знаков в минуту. Внедрение ГАОС в принципе доступно любому учебному заведению. Наиболее эффективной формой является организация регионального хозрасчетного центра, работающего на принципах самоокупаемости и самофинансирования.

Научно-производственный кооператив «ГАОС», являющийся коллективным членом Советской ассоциации исследователей персонала управления, планирует разработку ГАОС для формирования целого ряда базовых управленческих знаний и навыков, в том числе методы ситуационного управления подчиненными, правовые аспекты хозяйственной деятельности, модели хозрасчетной деятельности, практика маркетинга и его принципы, психологические аспекты управления. Развитие внешнеэкономических связей делает актуальным для управленческого работника знание английского разговорного языка, курс которого создается в НПК «ГАОС».

Хозрасчетность основ деятельности НПК определяет его ориентацию на разработку таких ГАОС, которые формируют знания и умения, выступающие объектами действительно широких потребностей. Другой формой деятельности является работа с конкретным заказчиком или их объединением. Это создает необходимые предпосылки для подготовки и повышения квалификации персонала управления в требуемых масштабах.