

*13.00.08*

**ПОПОВА Наталья Валерьевна**

**РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНО-ПРАВСТВЕННОГО  
ПОТЕНЦИАЛА БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении  
высшего профессионального образования  
«Южно-Уральский государственный университет»

- Научный руководитель: доктор педагогических наук, профессор  
**Резанович Ирина Викторовна.**
- Официальные оппоненты: доктор педагогических наук, профессор  
**Ильясов Динаф Фанильевич,**  
кандидат педагогических наук  
**Дергалева Ирина Юрьевна.**
- Ведущая организация: Государственное образовательное учрежде-  
ние высшего профессионального образования  
**«Магнитогорский государственный  
технический университет»**

Защита состоится **17 декабря 2009** г. в **09.00** часов на заседании диссертационного совета Д 212.298.11 по присуждению ученой степени кандидата педагогических наук по специальности: 13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования; 13.00.08 – теория и методика профессионального образования в ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И.Ленина, 76.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет».

Текст автореферата размещен на сайте университета: [http:// www.susu.ac.ru](http://www.susu.ac.ru)

Автореферат разослан 17 ноября 2009 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат педагогических наук,  
доцент



Н.Ю. Кийкова

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** В настоящее время происходит реформирование всей экономики России и, прежде всего, системы управления, что вызвано мировым экономическим кризисом. Несмотря на значительный массив теоретических концепций по вопросам организации и функционирования системы управления в различных экономико-хозяйственных сферах, существует ряд проблем, требующих глубокого осмысления. Одной из таких проблем является профессиональная деятельность менеджеров.

Доверяя руководителям в определенной стратегии развития компании, работники обоснованно требуют от представителей управленческой структуры ответственности за проводимую политику развития предприятия, обеспечивающую, прежде всего, их материальные и духовные потребности. Стратегия развития предприятия должна быть направлена на гарантию достойного уровня проживания каждого отдельного работника, а в духовной сфере на возвышение личности человека, создание благоприятных условий для утверждения нравственных качеств сотрудников предприятия, обеспечение социальной справедливости. Безусловно, реализация такой социально-направленной стратегии невозможна без наличия у менеджеров определенных эмоционально-нравственных качеств, которые способствуют воплощению провозглашенных идей и обеспечивают позитивное восприятие и доверие персонала к руководителям.

Управленческий опыт вобрал в себя осознание прямой зависимости между нравственным авторитетом менеджеров, доверия к ним работников и устойчивостью развития предприятия. Неизменны две основы этого нравственного авторитета: строгое соблюдение менеджерами моральных правил человеческого общежития и моральная ответственность за судьбы сотрудников предприятия.

Несмотря на богатые культурные традиции российского предпринимательства, в настоящее время довольно часто нормы делового поведения расходятся с общепринятыми в мире. Это вызвано целым рядом причин, среди них основными являются: а) незначительный опыт ведения дел в рыночных условиях, б) неустойчивое и непредсказуемое законодательство, в) затянувшийся переходный период экономики, её криминализация. Все это наносит ощутимый ущерб репутации отечественных менеджеров. Для России вопрос деловой культуры и ценностного менеджмента является одним из самых важных вопросов развития бизнеса в целом, особенно в преддверии вступления нашей страны в ВТО.

Имеющиеся на современном этапе теоретические разработки и эмпирические данные по различным видам профессиональной деятельности дают возможность констатировать существенное продвижение в области познания сущности **эмоционально-нравственного потенциала** как научного феномена.

Философскими предпосылками изучения потенциала являются исследования в области соотношения потенциального и актуального, проводившиеся в рамках научной школы С.Л. Рубинштейна. Наиболее часто обращаются к понятию «потенциал» отечественные психологи, изучающие способности (Т.И. Артемьева), мотивацию (В.Г. Асеев), потребности (И.А. Джидарьян). Л.Д. Кудряшова и А.Ф. Кудряшов раз-

работали методики диагностики нереализованного нравственного потенциала, интеллектуального потенциала, социального потенциала, понимаемых как «способности».

Достаточно активно понятие «потенциал» используется в экономике и менеджменте: либо как потенциала организации (Е.А. Неживенко и др.), либо как потенциал работников (Н.М. Байков и др.). В социологии «потенциал» рассматривается как совокупная характеристика определенной социальной общности (А.А. Лобанов, А.А. Мерцалов, Ж.-М. Галь, М. Хучек и др.). В акмеологии о потенциале человеческого развития писал Б.Г. Ананьев, А.А. Деркач, И.Н. Семенов, В.Н. Толмачев и др.

В философской науке общепризнанной является идея о том, что нравственное находится в непосредственной взаимосвязи с эмоциональным: А. Гусейнов, О.Г. Дробницкий, Г. Иррлитц, Л.Н. Столович, В.П. Тугаринов выделили основания, характеризующие связь эмоционального и нравственного компонентов. Роль эмоций в социально-ценностном становлении личности наиболее полно исследовали психологи: К. Абульханова-Славская, В.Г. Асеев, Л.И. Анциферова, Т.И. Артемьева, Л.И. Божович, И.А. Джидарьян, С.Г. Тарасов, П.М. Якобсон. Вопросам воздействия эмоций на поведение, на нравственное воспитание личности посвящены работы П.К. Анохина, В.К. Вилюнаса, Л.С. Выготского, Б.И. Додонова, А.В. Запорожца, К.Е. Изарда, А.Н. Леонтьева, А.В. Петровского, С.Л. Рубинштейна, В.И. Слободчикова.

В педагогической науке проблема взаимовлияния эмоционального и нравственного развития личности впервые прозвучала в 70-е годы прошедшего века в трудах педагогов-новаторов: Ш.А. Амонашвили, Д.Б. Кабалевского, Б.М. Неменского, В.А. Сухомлинского. Известно, что одним из средств эмоционально-нравственного развития личности является искусство, чему и посвящены исследования многих ученых: Ю.Б. Алиева, Н.А. Ветлугиной, И.В. Резанович, В.Н. Шацкой и др.

Однако среди педагогических исследований мы не встретили работы, посвященные развитию эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров.

Таким образом, в теории и практике развития эмоционально-нравственного потенциала менеджеров сложилась ситуация, которая характеризуется рядом **противоречий**:

– на социально-педагогическом уровне – между требованием общества к высокому уровню эмоционально-нравственного потенциала менеджера и недостаточно эффективным применением инновационных форм, методов, и средств педагогической деятельности в практике высшей школы;

– на научно-теоретическом уровне – между необходимостью научного обоснования педагогических средств развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров в вузе и слабой теоретической разработанностью этого вопроса;

– на научно-методическом уровне – между необходимостью повышения эффективности научно-методического сопровождения процесса развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров в вузе и недостаточностью разработок в данном направлении.

Из вышеизложенных противоречий вытекает **проблема** исследования: как обеспечить направленность профессиональной подготовки в вузе на развитие эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров?

На основании анализа актуальности, противоречий и проблемы исследования нами сформулирована тема диссертации: «**Развитие эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров в вузе**».

**Цель исследования** заключается в разработке и экспериментальной проверке модели, педагогических условий и технологии развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе.

**Объект исследования** – процесс профессиональной подготовки будущих менеджеров в вузе.

**Предмет исследования** – научно-педагогическое обеспечение процесса развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров в вузе.

**Гипотеза исследования:** развитие эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе будет осуществляться успешно, если:

– на основе системного, деятельностного и субъектного подходов спроектировать и реализовать модель развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров.

– определить и экспериментально проверить комплекс педагогических условий эффективного функционирования модели, включающий: а) определение профессионально-личностного идеала, ориентирующего будущих менеджеров на эмоционально-нравственное самосовершенствование; б) организацию делового профессионального общения с практикующими менеджерами в рамках клуба управленческого мастерства; в) укрепление нравственной социально ценной позиции будущих менеджеров; г) развитие способности будущих менеджеров к эмоциональной децентрации через творческую самореализацию накопленного в учебно-практической деятельности нравственного опыта.

– разработать и внедрить методику развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой были определены следующие **задачи исследования:**

1. Изучить и проанализировать степень разработанности проблемы развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров.

2. Уточнить понятия «эмоционально-нравственный потенциал будущего менеджера» и «развитие эмоционально-нравственного потенциала будущего менеджера».

3. Разработать и экспериментально проверить модель развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров.

4. Выявить, теоретически обосновать и экспериментально проверить комплекс педагогических условий эффективной реализации модели развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров.

5. Спроектировать педагогическую методику развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров.

**Методологическую основу исследования** составляют: системный (А. Н. Аверьянов, В. Г. Афанасьев, И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, В. С. Тюхтин и др.), деятельностный (Б. Г. Ананьев, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, А. Р. Лурия и др.) и субъектный (К. А. Абульханова-Славская, Л. И. Анцыферова, Л. И. Божович, А. В. Брушлинский, А. Н. Леонтьев, А. В. Петровский, В. Э. Чудновский и др.) подходы.

**Теоретической основой исследования** явились:

– концепции развития потенциала личности (А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, В.В. Игнатова, Д.А. Леонтьев, В.Н. Марков, В.Н. Мясищев, В.К. Сафонов, В.И. Слободчиков, Н.И. Шевандрин и др.);

– теории и концепции управленческой деятельности (А.Г. Гостев, А.А. Деркач, Т.С. Кабаченко, Ю.Д. Красовский, Р.Л. Кричевский, Е.С. Кузьмин, А.Л. Свенцицкий, И.В. Резанович и др.);

– теоретические исследования в области профессиональной подготовки будущих менеджеров (Я.И. Войтальянова, О.А. Дрепина, Н.А. Запесоцкая, Г.М. Золотарева, Н.А. Киселева, Ю.А. Клонов, С.А. Новикова, Н.Н. Кузьмина, Е.В. Лебедев, Е.Д. Разумова, С.З. Самаренкина, В.И. Соломыкин, Е.Ф. Чапаева, Е.Л. Чеснова, Л.Б. Эрштейн и др.).

**Нормативно-правовую основу исследования** составили: Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (от 19 июля 1996 года с последующими изменениями и дополнениями), «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года» (2001 г.), «Приоритетный национальный проект «Образование» (2005 г.), «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года».

**Методы исследования.** Для решения поставленных задач и проверки исходных положений был использован комплексный системный метод исследования, который включал в себя: теоретический анализ философской, социологической, психологической и социально-педагогической литературы; сравнительно-сопоставительный и понятийно-терминологический анализ; сравнение, обобщение, моделирование; констатирующий и формирующий эксперимент; наблюдение, анкетирование, тестирование, самооценка, собеседование; квалитетические и статистические методы.

**Экспериментальная база и этапы исследования.** Исследование осуществлялось с 2005 по 2009 гг. на базе Южно-Уральского государственного университета, Челябинского филиала Уральской академии государственной службы и Челябинского государственного университета. В исследование были вовлечены 623 студента управленческих специальностей.

Исследование проводилось в три последовательных этапа.

На *первом этапе* (2005–2006 уч. гг.) изучалась философская, социологическая, психологическая и педагогическая литература по теме исследования, выявлялось состояние проблемы в практике профессиональной подготовки менеджеров. Выявлялись факторы, влияющие на развитие эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров; разрабатывались критерии и показатели развития эмоционально-нравственного потенциала. Осуществлялись разработка модели развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров и определение особенностей ее функционирования в практике профессиональной подготовки в вузе. На этом же этапе был проведен констатирующий эксперимент. Полученные данные позволили сформулировать рабочую гипотезу, определить цель, задачи, объект и предмет исследования.

На *втором этапе* (2006–2008 уч. гг.) был организован и проведен формирующий эксперимент по внедрению модели и педагогических условий развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров. Для этого была предложена авторская технология развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров в системе профессиональной подготовки. Проводилось отслеживание результатов внедрения модели и педагогических условий ее эффективного функционирования.

На *третьем этапе* (2007-2009 уч. гг.) анализировались и обобщались итоги теоретико-экспериментального исследования, определялась логика изложения материала, уточнялись теоретические и практические выводы, осуществлялось оформление полученных результатов. Данные исследования были обобщены в методических рекомендациях, положены в основу докладов, сделанных на Всероссийских и международных научно-практических конференциях.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Модель развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров является основанием для проектирования образовательного процесса в системе профессиональной подготовки студентов в вузе. Структурными компонентами модели выступили: целевой, содержательный, деятельностный и результативный. Целевой блок модели образован единством цели и системы задач, комплексное решение которых обеспечивает ее достижение. Содержательный блок отражает предмет деятельности, лежащий в основе развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров. Деятельностный блок определяет многообразие методов и способов педагогического взаимодействия преподавателей и студентов. Результативный блок представляет взаимосвязанные компоненты эмоционально-нравственного потенциала: личностный, межличностный и управленческий (профессиональный).

2. Педагогические условия обеспечивают успешную реализацию модели развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров: определение профессионально-личностного идеала, ориентирующего будущих менеджеров на эмоционально-нравственное самосовершенствование; организацию делового профессионального общения с практикующими менеджерами в рамках клуба управленческого мастерства; укрепление нравственной социально ценной позиции будущих менеджеров; развитие способности будущих менеджеров к эмоциональной децентрации через творческую самореализацию накопленного в учебно-практической деятельности нравственного опыта.

3. Методика развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров реализуется на трех этапах: пропедевтическом, ориентационно-деятельностном и рефлексивном. На пропедевтическом этапе акцент ставится на актуализации сущности и роли нравственных аспектов в управленческой деятельности; пропедевтике успешных коммуникаций и коллективных способов решения управленческих задач. На ориентационно-деятельностном этапе основное внимание уделяется развитию эмоционального опыта в ходе исполнения ролей разного социального статуса; закреплению навыков поиска, подбора, систематизации и анализа информации, проведению ее нравственной оценки. Рефлексивный этап связан с повышением роли эмоциональных и нравственных позиций в решении ситуативных задач профессиональной направленности; мотивированием студентов к поиску самостоятельного эффективно и нравственного решения возникающих профессиональных ситуаций; формированием умений обосновывать и оценивать свои решения.

**Научная новизна** исследования заключается в том, что:

1. На основе системного, деятельностного и субъектного подходов разработана модель развития, которая раскрывает внутренний механизм становления эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров и позволяет рассматривать

их в качестве носителей субъектно-практической деятельности, направленной на развитие эмоционально-нравственного потенциала.

2. Определены педагогические условия успешного функционирования модели развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров в системе профессиональной подготовки в вузе.

3. Спроектирована методика, отражающая процесс поэтапного совершенствования личностных (самоуважение, эмоциональное самосознание, ассертивность, ценностные ориентации), межличностных (эмпатия, социальная ответственность, межличностные отношения) и управленческих (профессиональный) (знания, умения, способности, мотивы) характеристик, которые обеспечивают саморазвитие менеджера в процессе его управленческой деятельности.

**Теоретическая значимость** исследования состоит в том, что:

1. Систематизированы научные подходы к трактовкам понятий «потенциал личности», «эмоциональность» и «нравственность». Уточнены понятия «эмоционально-нравственный потенциал будущего менеджера» и «развитие эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров».

2. Определены основные тенденции и характерные особенности подготовки менеджеров в системе профессионального образования в зарубежной (американской, японской и европейской) и отечественной школах управления.

3. Теоретически обоснован механизм развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров, основывающийся на разрешении диалектического противоречия между актуальным и потенциальным и характеризующий появление новых актуальных эмоционально-нравственных свойств и характеристик личности менеджера.

**Практическая значимость исследования** состоит в том, что выводы и рекомендации по внедрению модели и комплекса педагогических условий развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров служат совершенствованию системы профессиональной подготовки управленческих кадров. Она определяется разработкой и внедрением в практику профессиональной подготовки: содержательных, организационно-педагогических и процессуальных средств развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров; критериально-оценочного аппарата, позволяющего определить успешность развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров; прикладных научно-методических пособий и разработок. Результаты исследования могут быть использованы в практике профессиональной подготовки будущих менеджеров, а также в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки управленческих кадров.

**Обоснованность и достоверность результатов исследования** обеспечивались выбранной методологической основой; применением комплекса методов, адекватных объекту, предмету, цели и задачам исследования; целенаправленной экспериментальной работой; репрезентативностью полученных диагностических данных; соответствием полученных результатов имеющимся научным представлениям в теории и практике общего образования.

**Апробация и внедрение результатов исследования** осуществлялась посредством:

– выступлений и участия в международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях по проблемам развития высшего профессионального образования: IV Всероссийская научно-практическая конференция «Подготовка управленческих кадров в XXI веке», Челябинск, 2006; IV Международная научно-практическая конференция «Управление инновационным развитием предприятия», Челябинск, 2008; Всероссийская научно-практическая конференция «Управление персоналом: от стереотипов к инновациям», Челябинск, 2008; IV Международная научно-практическая конференция «Психология и современное общество: взаимодействие как путь взаиморазвития», Санкт-Петербург, 2009; IV Международная научно-практическая конференция «Наука и практика: Проблемы, Идеи, Инновации», Чистополь, 2009; I Международная научно-практическая конференция «Инновационная деятельность в сфере образования и науки – приоритетное направление политики государства, Астрахань, 2009; X Всероссийская научно-практическая конференция «Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров, Челябинск, 2008, 2009; VIII Международный научно-практический форум «Молодежь в науке и культуре XXI века», Челябинск, 2009.

– публикации результатов исследования;

– апробации и внедрения результатов исследования в педагогическую практику профессиональной подготовки студентов управленческих специальностей в вузе.

**Объем и структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка (260 источников) и приложения.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность исследования, его проблема и степень ее разработанности; определены цель, объект и предмет, сформулированы гипотеза и задачи; указана теоретико-методологическая основа исследования; описаны положения, выносимые на защиту; раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования.

В **первой главе** «Теоретические аспекты развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров» проведен анализ состояния проблемы исследования в педагогической теории и практике; раскрыта теоретико-методологическая база исследования; определены подходы к определению понятий «потенциал», «эмоциональность», «нравственность» и «эмоционально-нравственный потенциал будущего менеджера»; охарактеризованы современные тенденции подготовки менеджеров в системе профессионального образования; конструируется педагогическая модель и педагогические условия успешного развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров в системе профессионального образования.

Изучение практики профессиональной деятельности менеджера показало, что успешность осуществления процесса принятия управленческих решений находится в прямой зависимости от ряда качеств, определяемых его эмоционально-нравственным состоянием. Это обстоятельство указывает на необходимость развития эмоционально-нравственного потенциала будущего менеджера в ходе профессиональной подготовки. В соответствии с этим на основе анализа современной научной литературы проведен родовидовой анализ понятия «эмоционально-нравственный потенциал».

Мы исходили из понимания эмоционально-нравственного потенциала как части контента более общей категории «потенциал личности», который определяется задатками, ценностными установками, наклонностями, неактуализированными возможностями, творческими импульсами, потребностями в познании себя и своего окружения. Также удалось установить, что потенциал личности, как правило, связан с процессами актуализации, раскрытия, воплощения, восхождения к самому себе, самовыражения, самоутверждения и самореализации.

В диссертации отмечается, что потенциал личности позволяет человеку адаптироваться к условиям окружающей действительности, обеспечивает эффективность учебной, профессиональной и иной деятельности, а в своей реализации отражает способности, личностные и профессиональные качества человека и является базой для освоения новых видов труда.

В научной литературе исследуются различные виды потенциала личности: творческий, духовно-творческий, интеллектуальный, инновационный, аксиологический, коммуникативный, управленческий, акмеологический, карьерного роста и т.д. Нами было выявлено, что все виды потенциала личности раскрываются через систему его ключевых характеристик, с помощью которых достигается возможность оценки явных и скрытых состояний потенциала, реализованных и нереализованных возможностей человека.

Отличительными сущностными особенностями рассматриваемого в диссертации потенциала являются эмоциональность и нравственность. Эмоциональность отражает черты характера, психологические свойства человека, особенности его темперамента и обнаруживается в частоте, интенсивности и качестве, возникающих у человека в процессе деятельности и общения с людьми разнообразных эмоций. Нравственность связана с проявлением в практической деятельности и общении человека духовной направленности его личности, касающейся отношения к самому себе и окружающей действительности и основанной на внутренне принятых и от-refлексированных общечеловеческих ценностях.

В соответствии с этим **эмоционально-нравственный потенциал будущего менеджера** в диссертационном исследовании определяется как развивающаяся система эмоционально-нравственных характеристик личности, которая обеспечивает саморазвитие менеджера в процессе его управленческой деятельности.

При определении механизма развития эмоционально-нравственного потенциала мы опирались на сложившиеся в отечественной психологии представления о соотношении потенциального и актуального (Л. И. Анцыферова, Т. И. Артемьева, В. Г. Асеев, И. А. Джидарьян, В. Н. Марков и др.). Потенциальное и актуальное, существующие в единстве, позволяют учесть не только влияние социальных условий на развитие личности, но и ее потенциальные характеристики, которые по тем или иным причинам еще не проявились. Исследования Л. С. Выготского, С. Л. Рубинштейна показывают, что сфера потенциального, даже не став еще актуальной, выполняет стимулирующую функцию в развитии личности. По существу, потенциальное играет движущую роль в развитии эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров. Причем такое развитие представляет собой диалектический переход потенциального в актуальное и актуального в потенциальное. Потенциальное дает предпосылки появления новых актуальных свойств и характеристик личности

менеджера. Такое взаимопревращение определяет механизм развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров.

В диссертации обосновывается, что сфера актуального отражает имеющиеся в наличии у менеджера явные возможности или ресурсы. Сфера потенциального характеризует скрытые, еще не реализованные возможности, которые при определенных обстоятельствах могут перейти в разряд актуальной сферы. В соответствии с этим делается вывод о том, что эмоционально-нравственный потенциал будущего менеджера определяет единство реализованного и нереализованного субпотенциалов.

Реализованный потенциал отражает опыт управленческой деятельности менеджера, проявляемый в его актуальных знаниях, умениях и способностях. Нереализованный потенциал определяется ценностно-смысловой структурой личности менеджера и характеризует направление развития эмоционально-нравственного потенциала в целом. Актуальный опыт управленческой деятельности менеджера и ценностно-смысловая структура его личности находится в диалектическом взаимодействии. На основе исследований последних лет в диссертации показывается, что такое взаимодействие носит противоречивый характер, т.е. реализованный и нереализованный субпотенциалы находятся в диалектическом противоречии. Это позволяет говорить о развитии эмоционально-нравственного потенциала будущего менеджера. Причем движущей силой такого развития выступает именно противоречие между опытом управленческой деятельности менеджера и ценностно-смысловой структурой его личности.

Учитывая особенности профессиональной деятельности менеджеров, в структуре эмоционально-нравственного потенциала нами выделены три компонента: личностный, межличностный и управленческий (профессиональный), которые выступают в роли критериев развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров. Для каждого из критериев определены соответствующие показатели. Так, показатели личностного критерия – самоуважение менеджера, его эмоциональное самосознание, асертивность и ценностные ориентации; показатели межличностного критерия – эмпатия, социальная ответственность и межличностные отношения; показатели управленческого (профессионального) критерия – знания, умения, способности, мотивы.

Исследуя вопрос развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров, мы обратились к анализу основных тенденций, складывающихся в отечественных и зарубежных школах управления. На западе подготовка менеджеров осуществляется в специальных школах бизнеса, на факультетах университетов, а также в учебных центрах в структуре компаний и фирм. Причем изучаемые дисциплины максимально приближены к производству. Подготовка менеджеров осуществляется на неотраслевой основе и осуществляется с позиции функционального подхода; при этом большое внимание уделяется индивидуализации учебного процесса.

К числу тенденций отечественной системы подготовки менеджеров можно отнести: межфункциональность и интегративность в построении учебных планов и программ курсов; переход от усвоения теоретических знаний к их практической направленности; от пассивных лекционных методов и форм обучения к активным; использование методов проектов, анализа конкретных ситуаций; усиление роли внеаудиторной проектной деятельности и др.; расширение форм и возможностей получения профессии менеджера.

Основные тенденции и проблемы в отечественной системе профессиональной подготовки менеджеров выявлены диссертационными исследованиями, проведенными в последние годы. В отдельных работах акцентируется внимание на необходимости формирования конкретных профессионально важных качеств будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки. В частности, речь шла о формировании у менеджеров управленческой (Ю. А. Клоков), профессиональной (Я. И. Войтальянова), коммуникативной (С. З. Самаренкина) и проектной культуры (Н. А. Запесоцкая); развитии лидерских качеств (С. А. Новикова), компьютерной компетентности (Л. Б. Эрштейн) и т.п.

Кроме того, было установлено, что спецификой российской системы подготовки менеджеров является выделение дополнительного образования для этих целей. Российской законодательство определяет дополнительное образование в качестве самостоятельной системы, которое может осуществляться на каждом уровне профессионального образования.

Выявленные тенденции в подготовке менеджеров в отечественной и зарубежных школах положены в основу проектирования процесса развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров в части разработки научно-методического обеспечения их профессионального обучения. Под **научно-педагогическим обеспечением** в диссертации понимается педагогическая модель развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров, а также совокупность педагогических условий, обеспечивающих ее успешное функционирование.

В основу разработки **модели развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров** (рис.) положены системный, деятельностный и субъектный подходы. Системный подход обеспечивает комплексное изучение процесса развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров, дает возможность анализировать данный процесс как педагогическую систему и на ее основе определять морфологические и структурные признаки разрабатываемой модели. Деятельностный подход создает возможность изучения внутренних механизмов протекания процесса развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров. Он предполагает необходимость предварительного проектирования данного процесса, обеспечения его деятельностной направленности и создание соответствующих педагогических условий. Субъектный подход позволяет рассматривать будущих менеджеров как носителей субъектно-практической деятельности, направленной на развитие эмоционально-нравственного потенциала.

Среди структурных блоков модели нами выделены: целевой, содержательный, деятельностный и результативный. Целевой блок модели образован единством цели и системы задач, комплексное решение которых обеспечивает ее достижение. Содержательный блок представляет собой относительно самостоятельную часть содержания образовательного процесса вуза, усвоение которой создает условия для развития у будущих менеджеров эмоционально-нравственного потенциала и осуществляется в предметном содержании дисциплин: общегуманитарных, социально-экономических («Культурология», «Социология») и общепрофессиональных («Экономика», «Менеджмент», «Управление персоналом», «Психология и социология управления», «Имиджелогия», «Конфликтология» и «Организационное поведение»). Деятельностный блок определяет многообразие методов и способов педагогического взаимодействия преподавателей и студентов. Результативный блок представляет

взаимосвязанные компоненты эмоционально-нравственного потенциала: личностный, межличностный и управленческий (профессиональный).

Развитие эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров осуществляется на трех этапах: пропедевтическом, ориентационно-деятельностном и рефлексивном. Их содержание отражено в представленной нами модели развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров (рис.).

Для обеспечения успешного функционирования данной модели нами определены педагогические условия, которые обеспечивают реальное воплощение целевых, содержательных, деятельностных и результативных установок модели развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров в плоскость их профессиональной подготовки.

**Первое педагогическое условие** – определение профессионально-личностного идеала, ориентирующего будущих менеджеров на эмоционально-нравственное самосовершенствование – обуславливается тем, что идеал и производные от него цели самосовершенствования являются основой мотивации человеческой деятельности и обеспечивают формирование необходимых качеств менеджера. Мы основывается на позиции, в соответствии с которой профессионально-личностный идеал придает процессу подготовки будущих менеджеров определенный смысл и повышает его качество. Рефлексия профессионально-личностного идеала создает предпосылки для формирования парадигмы и профессиональной подготовки менеджеров нового типа.

В диссертации обосновывается, что нравственность и духовность как целостные качества основаны на самосознании и направляют ориентацию менеджера на высшие общечеловеческие и профессиональные ценности. Такие ценности являются объективными смысловыми значимостями, мотивирующими профессиональную деятельность. При этом смыслы выступают в значении ценностей, к которым будущий менеджер должен стремиться в процессе своего саморазвития. В современном российском обществе эти ценности выражаются в стремлении получить качественное образование, перспективную и высокооплачиваемую должность, в возможности продвижения в карьере, создании благополучной семьи и т.п. Подобные ценности формируют профессионально-личностный идеал менеджера и способствует его самосовершенствованию на всех этапах профессиональной подготовки и профессиональной деятельности.

**Второе педагогическое условие** – организация делового профессионального общения с практикующими менеджерами в рамках клуба управленческого мастерства. Введение данного условия определяется интенсивным и нестандартным характером управленческой деятельности менеджера. Такое профессиональное общение позволит будущим менеджерам определить перспективы и стратегию своей профессиональной деятельности, внутренний потенциал личностного роста, а также будет способствовать развитию контактов с потенциальными партнерами в предстоящей профессиональной деятельности.

Деловое профессиональное общение может реализовываться в различных формах: деловая беседа, переговоры, деловое совещание, деловой спор, публичное выступление.

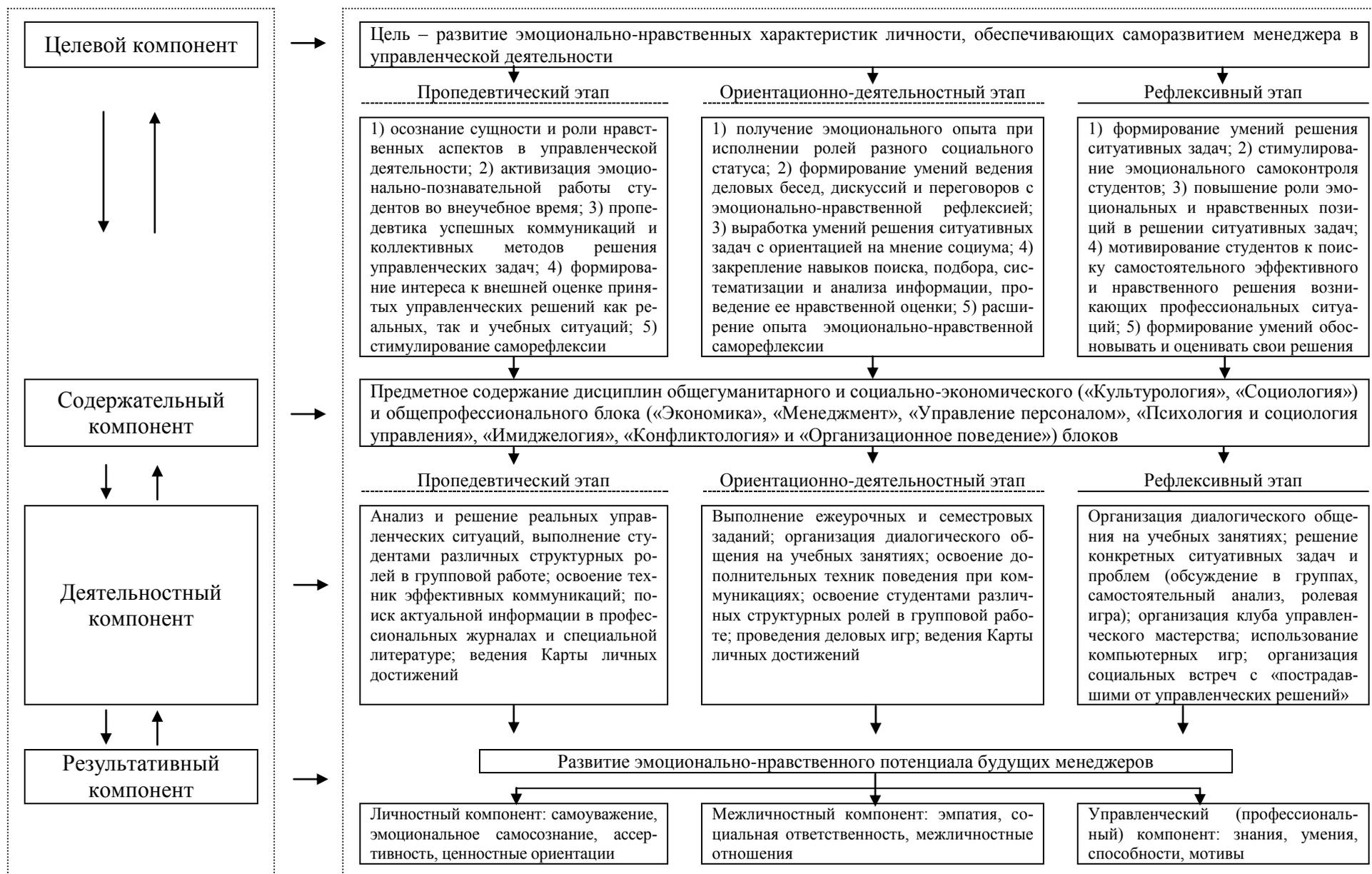


Рис. Модель развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров

Данные формы обладают достаточно высокой степенью формализации и требуют от его участников овладения специфическими умениями общения. В соответствии с названными формами определяются стандартные ситуации делового профессионального общения.

Необходимые условия создания таких ситуаций – формирование мотивационной основы делового профессионального общения; обеспечение предметного содержания ситуации и цели делового профессионального общения; организация коммуникативной обстановки в клубе управленческого мастерства. Существенной предпосылкой активизации делового профессионального общения и его направленности на развитие эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров является создание деятельностных ситуаций, где при реально созданных условиях коммуникации актуализируются эмоциональная и нравственная сферы.

Содержание **третьего педагогического условия** касается укрепления нравственной социально ценной позиции будущих менеджеров. Наличие данного условия определяется необходимостью расширения системы ценностных отношений будущего менеджера к моральным нормам, принципам, идеалам, принятым в обществе. На основе такой системы формируется нравственный потенциал. Обобщенно нравственную позицию выражают следующие качества: дисциплинированность, принципиальность, справедливость, честность, добросердечность, отзывчивость, способность к саморегуляции своего поведения, отзывчивость, адекватность поведения, отстаивание правоты, нетерпимость к несправедливости, стяжательству, грубости, наглости.

Укрепление нравственной социально ценной позиции будущих менеджеров должно быть основано на развитии у них способности к моральному выбору, связанному с определением предпочтений таким образом, чтобы они не вступали в противоречие с предпочтениями других людей. Иными словами, сущность укрепления нравственной социально ценной позиции будущих менеджеров заключается в том, что для успешной выработки управленческих решений они должны овладеть обобщенными объяснительными принципами решения задач управленческой деятельности, критериями их оценки. Причем в качестве таких критериев может выступать система нравственных отношений будущего менеджера к социуму, к субъектам предстоящей профессиональной деятельности и к самому себе. Развитие моральной мотивации студентов осуществляется в процессе бесед и дискуссий по проблемам этики управления, в ходе деловых игр (игра-обучение, игра-тренинг, игра-исследование), в процессе выполнения индивидуальных и групповых заданий как в учебном процессе, так и в период производственной практики.

**Четвертое педагогическое условие** относится к развитию способности будущих менеджеров к эмоциональной децентрации через творческую самореализацию накопленного в учебно-практической деятельности нравственного опыта. Выделение данного условия определено необходимостью формирования таких способностей и умений будущего менеджера, как учет, понимание точки зрения и позиции подчиненного или коллеги, установление перспективы во взаимоотношениях между людьми.

Существенной особенностью эмоциональной децентрации является эмоциональное начало. Децентрация имеет общественное происхождение, так как формируется в совместной деятельности и рассматривается как познавательный компонент сочувствия. Она предполагает принятие на себя роли объекта эмпатии, т.е. вхождение в позицию другого при обязательном сохранении собственных психологических особенностей. Для эмпатийного понимания характерна рациональная интерпретация и опережающее отражение состояния объекта. Данная особенность может проявляться в творческих поисках будущего менеджера, научных открытиях, оригинальных изобретениях и других образцах познавательной деятельности.

Во второй главе – «Экспериментальная работа по развитию эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров» – описываются логика и содержание педагогического эксперимента, диагностика его результатов, раскрывается методика развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров, анализируются и обобщаются результаты эксперимента.

Экспериментальная работа проводилась с 2005–2009 гг. на базе Южно-Уральского государственного университета. В эксперименте принимали участие студенты 2-го и 3-го курсов международного факультета специальностей «Менеджмент организации» и «Управление персоналом». Проверка отдельных положений экспериментальной работы осуществлялась на базе Челябинского филиала Уральской академии государственной службы и Челябинского государственного университета. При этом в исследование были вовлечены 623 студента управленческих специальностей.

На основе анализа научной литературы экспериментальная работа была разделена на три этапа: констатирующий, формирующий и результирующий, с соответствующими задачами и адекватными средствами их решения (табл. 1).

Таблица 1

*Этапы, задачи и методы опытно-экспериментальной работы*

Этапы	Сроки	Задачи	Методы
Констатирующий	2005-2006гг	1. Четкое определение принципов организации и проведения экспериментальной работы; 2. Описание условий, в которых будет проходить педагогический эксперимент; 3. Разработка критериев, показателей и методов их диагностики; 4. Проведение констатирующего эксперимента	Анкетирование преподавателей и студентов  Тестирование и беседы со студентами Педагогическое наблюдение Теоретический анализ, обобщение и синтез
Формирующий	2006–2008гг	1. Определение контрольных и экспериментальных групп; 2. Подготовка тестовых материалов для эксперимента; 3. Проведение эксперимента в соответствии с целями и задачами; 4. Обработка материалов исследования и обоснование полученных данных	Педагогический эксперимент; наблюдение; тестирование; обобщение и систематизация полученных материалов; статистические методы обработки данных

Этапы	Сроки	Задачи	Методы
Результующий	2007–2009гг	1. Теоретическое осмысление результатов эксперимента, педагогический анализ и интерпретация; 2. Проведение повторного эксперимента. 3. Оформление результатов, формулирование выводов	Обобщение и систематизация материалов; математической и статистической обработки результатов; графического представления результатов

На основе теоретического анализа научно-педагогической литературы и эмпирических данных констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы, были выделены критерии и показатели состояния эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров, с помощью педагогической экспертизы выбраны диагностические методики (табл. 2).

Таблица 2

*Компоненты, критерии и методики диагностики эмоционально-нравственного потенциала у будущих менеджеров*

Критерии	Показатели	Методики диагностики
Личностный	Самоуважение Эмоциональное самосознание Ассертивность Ценностные ориентации	Опросник М. Розенберга; Опросник В.В. Столина и С.Р. Пантелева; Тест Р. Фричи Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С.Бубнова); Методика "Ценностные ориентации" М.Рокича.
Межличностный	Эмпатия Социальная ответственность Межличностные отношения	Модифицированный опросник А. Мегрбяна и Н. Эпштейна; Методика Дж. Роттера; Тест А.А. Руковишников
Управленческий (профессиональный)	Знания Умения Способности Мотивация	Специально разработанные авторские тесты; Тесты А.В Барташова; В.Н. Дружинина; Тест В.И. Герчиковой

Для апробации разработанной нами методики развития эмоционально-нравственного потенциала у будущих менеджеров были разработаны **уровни** исследуемого качества с помощью метода расчета относительной ошибки измерения Г.И. Саганенко. На основе полученных данных был определен наилучший вариант – применение в исследовании 7-ми балльной шкалы, т.е. семи уровней. Восхождение по уровням эмоционально-нравственного потенциала в диссертации представлено качественными характеристиками: эгоцентрический уровень, уровень этического просвещения, уровень этического поведения, уровень вежливости, уровень воспитанности, уровень нравственности, уровень интеллигентности.

Расчетная формула имеет следующий вид:

$$ЭНП = ЛП \left( \frac{СУ + ЭСс + Ас + ЦО}{4} \right) + МЛП \left( \frac{Э + СО + МО}{3} \right) + УнП \left( \frac{З + У + С + М}{4} \right) + К,$$

где ЭНП– эмоционально-нравственный потенциал;

ЛП – личностный субпотенциал: СУ – самоуважение; ЭСс – эмоциональное самосознание; Ас – ассертивность; ЦО – ценностные ориентации.

*МлП* – межличностный субпотенциал: Э – эмпатия; *СО* – социальная ответственность; *МО* – межличностные отношения.

*УнП* – управленческий субпотенциал: З – знания нравственных норм; У – умения принимать управленческие решения; С – способности к разрешению конфликтов; М – мотивация к нравственным поступкам.

К – коэффициент соотношения личностного и межличностного субпотенциалов (если  $k > 1$ , то прибавляется 1 балл, если коэффициент = 1, то прибавляется 2 балла).

На констатирующем этапе эксперимента были задействованы 468 студентов 5-ти вузов г. Челябинска, 203 менеджера различного уровня и 279 жителей г. Челябинска. Диагностика представляла собой комплекс психолого-педагогических мероприятий: анкетирование, опросы, тестирование, групповая дискуссия и наблюдение. Результаты, полученные нами на констатирующем этапе эксперимента, позволили сделать следующие выводы: 1) существует проблема принятия менеджерами социально ответственных управленческих решений; 2) повышение уровня эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров может быть обеспечено специальной моделью управления данным процессом и педагогическими условиями её успешной реализации; 3) высшие школы должны разрабатывать методику передачи не только знаний (что традиционно для системы высшего профессионального образования), но и наращивания личностного, межличностного и профессионального потенциала будущих специалистов.

Положения гипотезы проверялись в ходе формирующего эксперимента, в котором приняло участие 162 человека: 83 студента 3-х учебных групп специальности «Управление персоналом» международного факультета Южно-Уральского государственного университета, объединенных в экспериментальную группу, и 79 студентов 3-х учебных групп специальности «Менеджмент организации» того же факультета, объединенных в контрольную группу. Численность групп, согласно данным математической статистики, является достаточным для обеспечения надежности результатов на уровне статистической значимости  $\alpha = 0,95$ . Программа эксперимента рассчитана на два учебных года (2–3 курсы).

Методика развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров представлена тремя этапами: пропедевтическим, ориентационно-деятельностным, рефлексивным.

**На первом – пропедевтическом этапе** (третий семестр обучения в вузе) – предполагалось обоснование зависимости успеха в профессиональной деятельности как учебной, так и реальной от состояния эмоционально-нравственного потенциала специалиста. В связи с этим образовательный процесс был построен таким образом, чтобы, во-первых, будущие менеджеры осваивали психологические техники осуществления успешных коммуникаций; во-вторых, теоретические знания, полученные на лекциях, получали эмоциональную окраску и нравственную оценку студентов; в-третьих, студенты имели возможность провести самооценку своих поступков, а также получить оценку однокурсников.

На данном этапе реализовывались первое, третье и четвертое педагогические условия, выделенные нами в теоретической части исследования.

Для укрепления нравственной социально ценной позиции будущих менеджеров (третье педагогическое условие) были использованы методы подбора, сис-

тематизации и анализа информации. Ведущим принципом стала нравственная оценка различных деловых ситуаций (государственного, муниципального, личного уровня) с разных позиций: человека, персонала, общества и с собственной позиции. Выполнялась данное условие-задача с помощью современной экономической и управленческой информации, которую студенты могли получить как из разнообразных источников и средств массовой информации, так и из своего личного опыта.

Все успехи студенты фиксировали в Карте Личных Достижений.

**На втором этапе – ориентационно-деятельностном** (четвертый семестр) – продолжался поиск, систематизация, обобщение и классификация информации; разработка и принятие управленческих решений сочетались с анализом ситуативных задач; проводилась работа в командах; включалась нравственная и эмоциональная рефлексия полученной информации.

Особенностями второго этапа методики развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров стали: во-первых, система заданий студентам на учебную и самостоятельную работу, во-вторых, система выстраивания успешных коммуникаций. На этом этапе также реализовывалось первое, третье и четвертое педагогические условия.

Система заданий на самостоятельную работу представляла собой 5-ти ступенчатые задачи, предполагающие изменения задания по сложности и степени самостоятельности студентов.

Система выстраивания успешных коммуникаций предполагала групповую работу с информацией. Освоение новых коммуникативных техник: «открытая – закрытая поза»; «подстройка по невербальным и вербальным признакам»; «парафраз», «подстройка по логическим уровням Р. Дилса», «слалом» и др., позволяло повышать уровень принятия партнерами друг друга, что улучшало качество общения.

Групповая работа с информацией проводилась по следующему алгоритму: 1 ступень – поиск или прием информации – заключался в коллективном обсуждении услышанного, выстраивании собственной «версии» происходящих событий. 2 ступень – рефлексия информации. В работе со студентами использовались задания на ретроспективную рефлексия, которые активизировали эмоциональную память. 3 ступень – применение к информации освоенных ранее теоретических знаний. Ставилась задача: в процессе коллективного обсуждения принять грамотное решение по анализируемой ситуации.

На данном этапе студенты продолжали самонаблюдение, ведя записи в Карте Личных Достижений, особо отмечались те карты, в которых кроме граф, заполняемых студентом, были графы с отметкой преподавателей (учет контрольно-зачетных мероприятий).

**На третьем этапе** развития эмоционально-нравственного потенциала у будущих менеджеров (5-6 семестры), создавалась возможность применения студентами усвоенных знаний и умений эмоционально-нравственного поведения в учебной и практической деятельности. Особенности организации образовательного процесса на этом этапе стали: а) акцент на комплексное применения студентами полученных знаний при решении конкретных ситуативных задач и проблем; б) получение студентами эмоционально-нравственный опыта по реше-

нию ситуативных задач в условиях нестабильности общественных отношений, в) максимальная реальность происходящего: будущие менеджеры были поставлены в условия необходимости учета многих факторов внешней и внутренней среды, психологических особенностей окружающих и т.д.

На данном этапе реализовывались все четыре педагогических условия с помощью различных методов, ведущее положение среди которых занимали: метод ситуативных задач (кейс-стадии) и метод деловой игры («Баскет-метод», «Я – главный», «Модель Т.О.Т.Е.», «Иерархия организации информации» и др.). Кроме того, будущие менеджеры продолжали осваивать техники совершенствования коммуникаций, но их освоение происходило в основном на заседаниях клуба управленческого мастерства, в которых участвовали выпускники факультета.

Программа работы клуба предусматривала новые формы работы в команде и коллективные способы принятия решения. В плане занятий были следующие глобальные темы: «множественные перспективы восприятия»; «инструменты сбора информации»; «базовые модели изменения поведения людей»; «эффективное конструирование метафор»; «искусство презентации и публичного выступления»; «приемы изменения состояния аудитории»; «создание состояний, вызывающих определенную реакцию». Эти темы представляли собой стройную систему управления поступающей информацией, осознание эмоционального отношения к ней, осуществление нравственного выбора решения и проведение эффективных коммуникаций по продвижению своего решения в жизнь. Показательными стали дебаты, которые возникали между студентами и выпускниками, в основном касающиеся проблемы выбора между нравственностью и прибылью. К нашей заслуге довольно часто (в процессе споров и убеждений) принималось общее мнение в пользу общества и нравственных идеалов.

На данном этапе был использован метод наблюдения за работой менеджеров. С этой целью нами демонстрировались различные аспекты управленческой деятельности, как в режиме реального времени, так и в видеозаписи.

Для подтверждения эффективности разработанной нами модели развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров и комплекса педагогических условий, способствующих её функционированию, были проведены диагностические мероприятия. По результатам трех диагностических срезов в диссертации построены графики и таблицы, демонстрирующие динамику развития эмоционально-нравственного потенциала студентов управленческих специальностей.

Для определения статистической различимости результатов экспериментальной работы применялся *критерий хи-квадрат* как до эксперимента, так и после. Выбор данного критерия обусловлен тем, что обе выборки случайные и независимы, и члены каждой выборки также независимы между собой, причем объем каждой выборки достаточно большой – более 50 человек. Сводные результаты представлены в табл. 3.

Для анализа характера изменений, происходящих в результате эксперимента, были определены средние значения оценок по каждой компоненте и их приращения (табл. 4).

Таблица 3

## Сравнение результатов исследования экспериментальной и контрольной групп

Группы	Значения статистики критерия хи-квадрат					
	Личностный		Межличностный		Управленческий	
	в начале эксперимента	после эксперимента	в начале эксперимента	после эксперимента	В начале эксперимента	после эксперимента
Э и К	4,267	<b>22,85</b>	2,468	<b>21,46</b>	5,54	<b>24,94</b>

Прим.: Простой шрифт в ячейках означает отсутствие различий между группами по определенной характеристике (наблюдаемое значение статистики критерия меньше критического 12,59 при 6 степенях свободы и уровне значимости 0,05), а жирный – наличие различий (наблюдаемое значение статистики критерия больше критического 12,59 при 6 степенях свободы и уровне значимости 0,05)

Таблица 4

## Значения средней арифметической взвешенной до, в ходе и после эксперимента

Компонент эмоционально-нравственного потенциала	Время эксперимента	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
		Значение средней оценки	Приращение средней оценки	Значение средней оценки	Приращение средней оценки
Личностный	в начале	3,24	-	3,16	-
	в ходе	3,30	0,06	3,49	0,34
	после	3,37	0,13	4,11	0,95
Межличностный	в начале	3,19	-	3,18	-
	в ходе	3,24	0,05	3,49	0,31
	после	3,32	0,13	4,10	0,92
Управленческий	в начале	3,18	-	3,07	-
	в ходе	3,24	0,06	3,41	0,34
	после	3,34	0,16	3,90	0,83

В результате реализации модели развития эмоционально-нравственного потенциала приращение средних оценок по всем компонентам в экспериментальной группе было значительно больше, чем в контрольной.

Анализ приращений оценок в контрольной группе, дал основание предположить, что значительные изменения происходят у тех студентов, чьи оценки межличностного компонента значительно превосходят оценки личностного компонента. Проверка гипотезы была проведена по результатам экспериментальной группы, так как увеличение оценок наблюдалось более чем в 80% наблюдений с использованием метода корреляционно-регрессионного анализа. Он позволил утверждать, что большая величина отношения межличностного компонента к личностному обеспечивает большее приращение оценок компонент, следовательно, и рост уровня эмоционально-нравственного потенциала в результате реализации предлагаемой программы обучения.

**В заключении диссертации** представлены выводы, сформулированные на основе теоретического анализа и экспериментальной работы, намечены перспективы дальнейшего изучения проблемы.

## ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В ходе исследования была изучена и выявлена разработанность проблемы развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров в условиях высшей школы. Данная проблема является одной из актуальных в педагогической теории и практике высшего профессионального образования, что обусловлено повышением требований к уровню профессионализма менеджеров, а также недостаточной теоретической разработкой данных вопросов в теории и практике профессионального образования.

1. На основе теоретического анализа установлено, что эмоционально-нравственный потенциал будущего менеджера представляет собой единство двух составляющих – субпотенциалов: явного и скрытого. Эмоционально-нравственный потенциал будущего менеджера определяется нами как целостная и развивающаяся система эмоционально-нравственных характеристик личности, которая обеспечивает саморазвитие менеджера в процессе его управленческой деятельности.

Отличительными чертами рассматриваемого в диссертации вида потенциала являются эмоциональность и нравственность. Эмоциональность определяет черты характера и психологические свойства менеджера, связана с особенностями его темперамента, проявляющиеся при возникновении разнообразных эмоций во взаимодействии с партнерами. Нравственность отражает проявление в практической деятельности менеджера его духовной направленности, отношения к людям и окружающей действительности.

2. Развитие эмоционально-нравственного потенциала будущего менеджера определяется как непрерывный процесс изменения ресурсных возможностей будущего менеджера (в аспекте эмоционально-нравственной сферы), обусловленный диалектическим противоречием между его скрытым и явным субпотенциалами.

3. Характерные особенности отечественной системы подготовки менеджеров проявляются в: межфункциональности и интегративности при построении учебных планов и программ курсов; гибкости при их составлении и выборе; переходе от усвоения теоретических знаний к их практической направленности, от пассивных лекционных методов и форм обучения к активным; использовании методов проектов, анализа конкретных ситуаций; усилении роли внеаудиторной проектной деятельности и др.; существенном внимании к профессионально важным качествам будущих менеджеров; расширении форм и возможностей получения профессии менеджера.

4. В основу разработки модели развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров положены системный, деятельностный и субъектный подходы. Среди структурных блоков модели нами выделены: целевой, содержательный, деятельностный и результативный. Развитие эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров осуществляется на трех этапах: пропедевтическом, ориентационно-деятельностном и рефлексивном.

Целевой блок модели представлен единством цели и системы задач, комплексное решение которых обеспечивает ее достижение. Содержательный блок представляет собой относительно самостоятельную часть содержания образова-

тельного процесса вуза, усвоение которой создает условия для развития у будущих менеджеров эмоционально-нравственного потенциала. Деятельностный блок определяет многообразие методов и способов педагогического взаимодействия преподавателей и студентов. Результативный блок представляет во взаимосвязи компоненты эмоционально-нравственного потенциала: личностный (самоуважение, эмоциональное самосознание, ассертивность, ценностные ориентации), межличностный (эмпатия, социальная ответственность, межличностные отношения) и управленческий (профессиональный) (знания, умения, способности, мотивы).

5. Условиями эффективного функционирования модели развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров являются: а) определение профессионально-личностного идеала, ориентирующего будущих менеджеров на эмоционально-нравственное самосовершенствование; б) организация делового профессионального общения с практикующими менеджерами в рамках клуба управленческого мастерства; в) укрепление нравственной социально ценной позиции будущих менеджеров; г) развитие способности будущих менеджеров к эмоциональной децентрации через творческую самореализацию накопленного в учебно-практической деятельности нравственного опыта.

6. Методика развития эмоционально-нравственного потенциала будущего менеджера, включает три этапа: пропедевтический, ориентационно-деятельностный и рефлексивный, на которых реализовывались соответствующие педагогические условия.

7. Разработанный диагностический инструментарий позволил зафиксировать качественные изменения в развитии эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров во всех экспериментальных группах.

Проведенный анализ полученных результатов экспериментальной работы показал, что выдвинутая гипотеза нашла свое подтверждение, задачи научного поиска решены, цель исследования достигнута.

Данное диссертационное исследование не исчерпывает всех аспектов обозначенной проблемы. Дальнейшая работа может быть продолжена в следующих направлениях: а) совершенствование модели на основе иных методологических подходов; в) совершенствование форм и методов взаимодействия студентов, преподавателей и менеджеров-практиков; в) разработка учебно-методического обеспечения целенаправленного процесса развития эмоционально-нравственного потенциала менеджеров в системе дополнительного профессионального образования.

**Основные результаты диссертационного исследования отражены в публикациях:**

*Статьи в журналах, включенных в реестр ВАК РФ*

**1. Попова, Н.В. Движущие силы развития эмоционально-нравственного потенциала будущего менеджера / Н.В. Попова, И.В. Резанович – Сибирский педагогический журнал. – 2009. – №12 (63) – С. 44–50.**

*Статьи в сборниках научных трудов и докладов на научно-практических конференциях*

**2. Попова, Н.В. Эмоционально-нравственные аспекты профессиональной деятельности менеджеров в условиях кризиса / Н.В. Попова. // Управление инновационным развитием предприятия: сб. статей участников Международной науч.-практ. конф. (18-20 ноября 2008 г.) – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. – С. 190-192.**

3. Попова, Н.В. Психофизиологические компоненты эмоционального потенциала человека / Н.В. Попова. // Психология и современное общество: взаимодействие как путь взаиморазвития: материалы IV Международной науч.-практ. конф. – СПб.: СПбИУ, 2009. – ч.2. – С. 253-255.

4. Попова, Н.В. Принципы совершенствования деловой культуры менеджеров России / Н.В. Попова // Наука ЮУрГУ. Материалы 61 науч.-практ. конф. Секция Экономики, управления и права. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2009. – С. 73-76.

5. Попова, Н.В. Развитие теоретических представлений о психических состояниях человека / Н.В. Попова // Наука и практика: Проблемы, Идеи, Инновации: Материалы IV международной науч.-практ. конф. – Чистополь, ИНЭКА, 2009. – С. 305-306.

6. Попова, Н.В. Исследование состояния нравственного потенциала студентов управленческих специальностей вуза / Н.В. Попова, И.В. Резанович // Инновационная деятельность в сфере образования и науки – приоритетное направление политики государства. Материалы – I Международной науч.-практ. конф. (май-июнь 2009 г.) – Астрахань: Издатель Сорокин Роман Васильевич, 2009. – С. 188-190.

7. Попова, Н.В. Структура эмоционально-нравственного потенциала менеджера / Н.В. Попова // Методология и практика антикризисного управления: материалы V науч.-практ. конф. (24-26 апреля 2009 г.) / Под ред. Н.К. Топузова. – Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2009. – С. 86-89.

8. Попова, Н.В. Традиции профессиональной подготовки менеджеров в Японии / Н.В. Попова // Социально-культурные проблемы развития личности и подготовки специалиста в вузе: межвуз. сб. науч. стат. / под ред. М.Е. Дуранова – Челябинск, 2009. – Вып. 4. – с. 106-110.

9. Попова, Н.В. Сущность понятия «потенциал личности» / Н.В. Попова, И.В. Резанович // Молодежь в науке и культуре XXI века: материалы VIII Международного науч.-практ. форума. 2-3 ноября 2009 г. / ЧГАКИ. – Челябинск, 2009. – С. 124-128.

10. Попова Н.В. Сущность эмоционально-нравственного потенциала будущего менеджера / Н.В. Попова. // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров: материалы X Всероссийской нач.-практ. конф.: в 7 ч. Ч. 7 / АПКПРО; ЧИПКРО; отв. ред. Д.Ф. Ильясов. – М.; Челябинск: изд-во «Образование», 2009. – С. 218-220.

11. Попова, Н.В. Организация делового профессионального общения в рамках клуба управленческого мастерства как фактор развития эмоционально-нравственного потенциала будущих менеджеров [ Текст ] / Н.В. Попова // Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования : материалы VIII Всерос. научно-практ. конф.: в 8 ч. Ч. 2. – М.; Челябинск: изд-во «Образование», 2009. – С. 189-193.

12. Попова, Н.В. Эмоционально-нравственный потенциал как ключевая характеристика профессиональной деятельности менеджера [ Текст ] / Н.В. Попова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: научно-теоретический журнал. – 2009. – №2. – С.94-102.

Подписано в набор и печать 11.11.2009. Формат бумаги 60x84/16. Объем 1 печ. л., 1,1 усл. печ. л.  
Тираж 100 экз. Зак. 987. Печать офсетная. Цена свободная. Типография ЮУрГУ