

преобразование существующих объектов, носит творческий характер. Поэтому ей присущи основные закономерности творческого процесса.

Отсюда структура способностей личности к дизайнерской деятельности обусловлена не только ее составляющими компонентами, но и структурой творческого процесса в целом.

На различных этапах художественно-проектного творчества, поочередно сопровождающихся осознанным или неосознаваемым, интуитивным поиском решения проектной задачи, активизируются отдельные психические процессы и становятся актуальными определенные группы способностей, наиболее важные для осуществления дизайнерской деятельности. Так, на начальных этапах художественного проектирования в процессе изучения аналогов или прототипов проектируемых объектов (осознаваемый поиск) на первый план выступают точность, полнота и конкретность восприятия. На стадии выдвижения гипотез, возможных вариантов решения (неосознаваемый поиск) более значимыми становятся целостность и обобщенность восприятия. Выбор оптимального варианта, уточнение формы объекта, осуществление элементно-структурных преобразований предполагают приоритет избирательности и активности восприятия. Аналогичным образом возможно приоритетное чередование и функционирование внешне и внутренне направленного внимания.

По нашему мнению, на осознаваемых этапах решения художественно-проектной задачи увеличивается значение таких способностей, как полнота и конкретность восприятия, объем и устойчивость внешне направленного внимания, воля, способность к пониманию, логическому мышлению, яркость, точность и полнота пространственных представлений, экономичность, критичность и самостоятельность мышления и др. Для неосознаваемых этапов дизайнерской деятельности более актуальны возможности интуиции, легкость и широта ассоциирования, способность к выдвижению гипотез, гибкость переключения внимания, целостность и обобщенность восприятия и др. Однако эти предположения требуют специально организованной экспериментальной проверки в ходе исследований. Следует уточнить, что такое деление может быть лишь условным, поскольку все психические процессы функционируют на разных этапах дизайнерской деятельности. Кроме того, само представление о стадиях художественно-проектного творчества носит условный характер [1, 3, 4].

В полной мере это можно отнести и к учебной деятельности студентов, в результате которой они приобретают опыт познания, самосовершенствования, создают новые для них продукты творчества. С этих же позиций следует относиться и к результатам учебной проектной (дизайнерской) деятельности обучающихся.

Для решения проблемы нашего исследования важно, что интуицию и способность к фор-

мулированию гипотез мы считаем опорными способностями к дизайнерской деятельности, поскольку они направлены на создание новых идей, концепций, принципиально новых объектов, что невозможно осуществить, опираясь лишь на осознаваемые результаты мышления.

Для дизайнерской деятельности особенно важными можно считать такие волевые качества личности, как целеустремленность, настойчивость, инициативность, самостоятельность и др.

При этом целеустремленность дизайнера проявляется в способности направлять свои действия в соответствии с концепцией решения проектной задачи. Настойчивость – в способности сконцентрировать свои усилия для преодоления барьеров дизайнерской деятельности. Инициативность выражается в самостоятельной постановке целей, усмотрении проблем, формулировании условий художественно-проектных задач, выборе способов их решения и формы графической подачи. Самостоятельность заключается в критичном отношении к посторонним советам и предложениям, оценивании и принятии собственных решений, идей и концепций.

Результаты теоретического исследования составляющих компонентов дизайнерского творчества позволили составить представление о сущности и условиях его реализации, специфике проявляющихся и развивающихся в нем способностей.

Список литературы

1. Ажгихин С.Г. Содержание обучения студентов вузов проектированию в графическом дизайне // Педагогика искусства: электрон. науч. журн. № 2, 2010 URL: http://www.art-education.ru/AE-magazine/archive/nomer-2-2010/14_06_ajzhghin.pdf (дата обращения: 09.10.13).
2. Ажгихин С.Г. Содержание профессиональных компетенций будущих дизайнеров с учетом регионального аспекта // Преподаватель XXI век. – М.: изд-во «Прометей» – 2011. – № 1. – С. 12-19.
3. Марченко М.Н. Развитие способностей к дизайнерской деятельности: дис... докт. пед. наук. – М.: 2002.
4. Мирошников В.В. О проблеме «нулевого стимула» в процессе решения локальной поисковой задачи в дизайне проектировании // Современные научные исследования. Вып. 1. – Концепт. – 2013. – ART 53261. – URL: <http://e-koncept.ru/article/634> (дата обращения: 09.10.13).

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР ПРИ РАЗВИТИИ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

- ^{1,2}Назаренко М.А., ²Алябьева Т.А.,
²Горшкова Е.С., ²Горькова И.А., ²Ковалева Е.В.,
²Тукачева А.Б., ²Фетисова М.М.

¹ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА, Дубна, e-mail: nazarenko@mirea.ru;

²ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна

В настоящее время активные методы [1] обучения получают всё большую популярность. Активные методы – это те методы, в которых ак-

цент делается на большую активность студента в процессе обучения, в отличие от традиционных методов. Применяя данный метод, преподаватель имеет возможность не только сформировать и смоделировать задачу, но и донести условия до учащихся таким образом, чтобы пробудить интерес к исследованию [2]. Серьезными мотивирующими факторами выступают творческий характер занятий, профессиональный интерес, игровой подход и эмоциональная составляющая.

Необходимость пересмотра методики преподавания возникла в связи с переходом на новый образовательный стандарт [3]. Согласно новому стандарту менеджер должен соответствовать профессиональным и общим компетенциям.

Профессиональная деятельность будущих специалистов по управлению персоналом связана с решением проблем эффективного функционирования организаций [4] различной отраслевой направленности. В процессе обучения студентам необходимо понять основы внутрифирменного управления человеческими ресурсами компании, научиться формировать и рационально использовать персонал.

Активные методы обучения должны быть максимально приближены к практической сфере деятельности. Преподаватель должен непосредственно сотрудничать со студентами, стимулируя их творческое и инициативное участие [5].

Одним из эффективных методов активного обучения в курсе «Управление персоналом» можно считать деловую игру. Деловая игра – это моделирование рабочего процесса, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации.

Деловая игра в процессе обучения используется с целью формирования познавательных профессиональных интересов и мотивов: воспитывает системное мышление специалиста; передает полноценное представление о профессиональной деятельности, учитывая эмоционально-личностное восприятие. В ходе деловой игры студенты формируют умения и навыки социального взаимодействия, навыки принятия решений [6] (как индивидуальных, так и совместных).

Деловые игры обычно проходят в несколько этапов. В начале игры задается проблемная ситуация, далее она разделяется на подзадачи, которые решаются поэтапно, на последнем этапе происходит разрешение поставленной задачи. Таким образом появляется цепочка решений. В курсе управления персоналом главная цель деловых игр – закрепить профессиональные умения и навыки в работе с персоналом.

Деловые игры развивают у студентов способность самостоятельно формировать организационную культуру [7], выявлять и анализировать факторы, которые влияют на её

эффективную деятельность: контроль планирования и качества, принятие управленческих решений в ограниченных временных рамках и другие факторы. Игры формируют у студентов понимание места и роли кадрового менеджера, специфики его работы. Помогает научиться строить конструктивное взаимодействие со смежными подразделениями.

Также в ходе деловых игр обучающиеся формируют навыки рекрутинга [8], кадрового аудита [9]; учатся распределять премиальный фонд таким образом, чтобы это способствовало максимально эффективной работе.

Особое внимание стоит уделять разбору деловых игр и обсуждению ошибок, допущенных в процессе. Активные методы помогают студентам развить самостоятельное мышление и творческий подход, обучают работе в команде.

Таким образом, цели, на которые при традиционном обучении затрачивается долгое время и большие усилия преподавателя, в ходе деловых игр достигаются всего в несколько приемов.

Список литературы

1. Фетисова М.М., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Алябьева Т.А. Современные методы управления персоналом и пути их совершенствования – Успехи современного естествознания – 2013. – № 11. – С. 195–197.
2. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе – 2013. – № 1. – С. 233–236.
3. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Корешкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7. – С. 187–189.
4. Горшкова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Управление организационной культурой и роль высшего руководства организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10 (часть 3).
5. Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Горшкова И.А., Фетисова М.М. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10. – С. 119–121.
6. Горшкова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Компетентные требования при проведении анализа систем управления персоналом в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8 (часть 3). – С. 180–181.
7. Горшкова Е.С., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горшкова И.А., Фетисова М.М. Формирование организационной культуры в соответствии с целями организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8 (часть 3). – С. 178–180.
8. Горшкова Е.С., Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Роль кадрового аудита в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10 (часть 2). – С. 330–331.
9. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 6. – С. 151–152.