

**Н. И. Плотникова**

*Студент*

*Сибирско-американский факультет менеджмента  
Байкальской международной бизнес-школы  
Иркутского государственного университета*

**Т. А. Сапранкова**

*Кандидат психологических наук,  
доцент кафедры менеджмента*

*Байкальская международная бизнес-школа  
Иркутского государственного университета*

### **«ДЕБАТЫ НА САФЕ» КАК СТУДЕНЧЕСКАЯ ИНИЦИАТИВА**

Уже второй год подряд на САФе по инициативе студентов проводятся обсуждения различных спорных тем менеджмента в форме дебатов.

Дебаты – это международное студенческое движение, которое использует ролевые и деловые игры в качестве образовательной технологии. Данная технология ведения спора позволяет участникам развивать коммуникативные навыки, формировать критическое мышление.

Для студентов САФ, осваивающих профессию «менеджер» и коммуникативные навыки и критическое мышление являются необходимыми компетенциями. Этим навыкам не научишься в процессе репродуктивного обучения и «зубрежки», эти навыки появляются и развиваются лишь во время практического освоения и преодоления внутренних

психологических барьеров. Отличным способом преодоления различных внутренних барьеров является интеллектуальная игра дебатов.

Для менеджера – постоянное взаимодействие с людьми и работа в команде являются обычными каждодневными вещами. Успешный менеджер – это, прежде всего лидер, который способен «повести» за собой людей и отстоять свою точку зрения. В Байкальской бизнес-школе бизнеса учат многим важным аспектам управления персоналом, финансового менеджмента, общего менеджмента, но, как уже было сказано выше, чтобы быть успешным управленцем нужно уметь применять теоретические знания. Теория без практики мертва. Для личностного роста студентам предлагается развить определенные навыки и черты характера, необходимые для их будущей профессии посредством дебатов.

Дебаты не только помогают аргументированно доказывать свою точку зрения, но и учат структурированно мыслить, а это важно не только в определённых ситуациях спора, но и в жизни, работе, при ведении переговоров и т. п. Другим плюсом такой образовательной технологии как дебаты является их адаптивность под любую выбранную тематику. Если изначально дебаты использовались лишь в разрешении политических споров, то сегодня можно дебатировать на различные спорные темы.

Инициатором проведения дебатов на САФе были: автор данной статьи Плотникова Наталья и ее проектная группа, которая работала над проектом по корпоративной культуре САФа, в рамках дисциплины «Организационное поведение» в 2011 г. Данная форма была представлена на конференции 2012 г., она очень понравилась студентам разных курсов и как следствие стала внедряться на разных курсах в рамках таких дисциплин, как «Теория организации», «Финансы и кредит», «Организационное поведение», «Управление персоналом», «Психология» и др.

Дебаты – это нестандартный подход к изучению тем в рамках учебных курсов, что также помогает расширить кругозор и взглянуть на ту или иную проблему за рамками учебников. Основным навык, который получает студент, участвуя в дебатах, это навык формирования аргументов относительно определенной точки зрения на спорный вопрос, умение строить логику выступления и ее убедительность. Немаловажным является и тот факт, что студент в ходе дебатов преодолевает психологические барьеры выступления на публике. Страх публичного выступления является одним из самых сильных и самых распространенных внутренних барьеров, и побороть его можно только постоянным практикой публичных выступлений. Стоит также отметить, что помимо преодоления внутренних барьеров, дебаты также помогают раскрепоститься и стать более уверенным в себе, что в первую очередь определяет успех в достижении поставленных целей. Такая форма работы в рамках

конкретных дисциплин позволяет повысить интерес к их изучению, а также интегрировать знания по целому ряду изучаемых дисциплин.

За последние два года на САФе интерес к данной форме значительно вырос, и дебаты проводятся уже не только авторами этого начинания, но их последователями. Так в течение этого периода были проведены дебаты на такие темы как «Инвестиционная привлекательность интернет-проектов» (3-й курс, 03.2012), «Оценка человеческих ресурсов – финансовые и этические аспекты» (2-й и 3-й курс, 04.2012), «Коррупция: за или против» (2-й курс, 11.2012), «Достоверность рейтингов от рейтинговых агентств» (2-й курс, 12.2012) и др.

В этом году в ходе научно-практической конференции проводился круглый стол на тему «KPI vs. внутренняя мотивация персонала», где в основе всего обсуждения прошли дебаты, а также был представлен ряд докладов на соответствующую тему. В дебатах участвовали студенты 3-го курса: Плотникова Н., Коробова В., Фарафонова Д., Текутьев А., Тележкин Р. С докладами выступили Песков Е., Дорошенко Ю., Лахтер М.

Первая команда (Коробова В., Фарафонова Д., 3 курс) выступала от лица HR-менеджеров, которые считают систему мотивации на базе KPI эффективной, был представлен ряд аргументов, поддерживающих данную позицию. Вторая команда (Текутьев А., Тележкин Р., 3-й курс) выступила от лица HR-менеджеров, опровергающих позицию первой команды, они выступили с критикой такого подхода по мотивации персонала и высказали свои контраргументы.

У каждой команды была цель – убедить аудиторию в правильности своей позиции. Одним из ключевых аргументов первой команды была прозрачность, т. е. при такой системе сотрудник замотивирован на достижение результата, так как критерии оценки для него ясны. Второй их аргумент – это определенность, сотрудник оценивается по определенным критериям, а не по личному настроению начальства. Следующий их аргумент – перспективность, т. е. осознание сотрудником того, что он может не только получить премию, но и на основании достигнутых результатов добиться повышения в должности. И, наконец, заключительный аргумент – нацеленность на постоянное поддержание обратной связи. Менеджмент прекрасно осведомлен о том, чем занимаются отдельные подразделения, и каковы их успехи, а руководители подразделений имеют представление о работе каждого конкретного сотрудника.

Вторая команда считает систему мотивации на базе KPI неэффективной. Их главный аргумент заключается в том, что такая система негативно влияет на командную работу и мешает объективно оценить результаты работы сотрудников с точки зрения, например, качества. Другой аргумент второй команды заключается в том, что повсеместное внедрение KPI ведётся со многими ошибками и мотивация сотрудников отличается от предприятия к предприятию, а некоторые профессии во-

обще сложно объективно оценить количественными показателями. На основе этого аргумента они сделали вывод о том, что система не будет эффективно работать и приведет к искусственной «подгонке» данных сотрудниками, без учета качества выполняемой работы. После проведения дебатов было проведено голосование, а также свое мнение по поводу убедительности выступлений выступили и эксперты (доцент каф. менеджмента В. И. Туроверова и магистрант ФБМ И. Н. Носырева). По итогам игры выиграла первая команда. Они представили следующие аргументы в пользу эффективности использования системы мотивации на базе KPI. Жаркие споры вызвали желание у слушателей высказать собственную точку зрения в виде докладов, так в частности Песков Е. просветил присутствующих об истории возникновения системы KPI и привел аргументы, показывающие успешное использование данной системы в Российской компании. Дорошенко Ю. рассказала о возможных проблемах и ошибках внедрения системы KPI, а Лахтер М. эмоционально прокомментировал отрицательные стороны данной системы, назвав свой доклад «KPI или пособие по командному самоубийству».

Данное мероприятие продемонстрировало не только точки зрения студентов по изученному вопросу, но и показало, что уровень навыка ведения спора у ребят по сравнению с предыдущим годом явно вырос, что указывает на необходимость и дальше использовать такую форму обсуждения острых вопросов менеджмента.

В частности уже в этом учебном году планируется проведение дебатов на психологические темы «Психические процессы: они управляют человеком или человек ими» и «Что важнее для успешного менеджера: IQ или EQ» (1 курс, 04.2013). Более того со следующего года планируется проводить дебаты не только на русском, но и на английском языке.

В заключении хотелось бы сказать, что такая образовательная технология, как дебаты, широко распространена в ведущих вузах мира, и тот факт, что она привлекает внимание российских студентов, является показателем того, что они стремятся мыслить «за рамками» обыденного и готовы развиваться и самообразовываться.