

телей, хотя опыт такого рода уже накоплен. На практике применяются технологии и методики, заимствованные из различных областей науки: психологии, социологии, педагогики, социальной работы.

Таким образом, учитывая сложившуюся ситуацию и потребность общества в специалистах такого профиля, необходимо нака-

пливать и анализировать опыт работы с детьми, оставшимися без попечения родителей, в условиях медицинского учреждения, вырабатывать технологии, модели деятельности и внедрять их в повседневную практику социальных педагогов и специалистов по социальной работе, детских медицинских учреждений.

Примечания

1. Временный порядок взаимодействия органов внутренних дел, здравоохранения, образования и социальной защиты по вопросам выявления, установления личности детей, оставшихся без попечения родителей, оказания им медицинской и социальной помощи от 14.03.2007.
2. Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: Федеральный закон РФ № 120 от 24.06.1999.
3. Об основах гарантии прав ребенка в РФ: Федеральный закон РФ № 124 от 15.07.98.
4. О повышении качества оказания лечебно-профилактической помощи беспризорным и безнадзорным несовершеннолетним: Приказ МЗ РФ № 307 от 14.07.2003.
5. О совершенствовании оказания медицинской помощи беспризорным и безнадзорным детям: Приказ МЗ РФ № 47 от 07.02.2002.
6. О дополнительных мерах по усилению профилактики безнадзорности и беспризорности несовершеннолетних: Постановление правительства РФ № 154 от 13.03.2002.
7. Семейный кодекс. – М., 1995. – 211 с.
8. Осухова, Н.Г. Психологическое сопровождение семьи и личности в кризисной ситуации [Текст] / Н.Г. Осухова // Школьный психолог. – 2001. – № 31. – С. 2-12.

Ж.С. Позднякова

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА

Статья рассматривает актуальную проблематику формирования управленческой культуры. Описаны различные теоретические подходы к трактовке управленческой культуры, определены компоненты управленческой культуры студента – будущего менеджера, процесс ее формирования, направления. Выделены компоненты управленческой культуры, обосновывается смысл процесса формирования, содержание и факторы, влияющие на него.

Zh.S. Pozdnyakova

FORMATION OF ADMINISTRATIVE CULTURE OF THE STUDENT – THE FUTURE MANAGER

The article considers actual problematics of formation of administrative culture. Various theoretical approaches to treatment of administrative culture are considered, components of administrative culture of the student - the future manager, process of its formation, its direction are defined. Components of administrative culture as the sense of process of formation are proved, the contents and the factors which influence the given process are allocated.

Появление в России специальности «Менеджмент» обусловлено ходом процесса экономического развития, объективной потребностью в специалистах по управлению в условиях рыночных отношений хозяйствования. Эта потребность проявилась в рамках экономической реформы, в тенденциях совершенствования образовательных технологий высшей школы, направленных на достижение профессионализма управленческого

персонала. Популярность этой специальности отражает не только модные тенденции, но и естественные процессы реальной экономической жизни. Это предопределено профессиональной вузовской подготовкой, целью и содержанием образовательных программ.

Менеджеры должны обладать определенными способностями в области организации людей, принятия стратегических решений и управленческой культуры.

Анализ литературы показывает, что проблемы управленческой деятельности менеджера всё чаще становятся предметом исследований.

Основными понятиями нашего исследования являются следующие: «культура», «управленческая культура» и «формирование управленческой культуры» в контексте менеджмента.

Проанализировав научные работы, тематика которых определяется управленческой деятельностью, мы сделали вывод, что функции, выполняемые менеджером, – это не только управление организацией и ее развитием, но и управление поведением людей. Это умение зависит от многих составляющих, в том числе и от управленческой культуры.

Изучая литературу, мы обнаружили множество определений культуры, что, естественно, создает дополнительные трудности как для ученых, так и для практиков, поскольку в процессе дискуссий исходные определения то и дело подвергаются изменениям.

В психолого-педагогическом значении «культура» рассматривается как «исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в формах организации жизни и деятельности людей, в их взаимоотношениях, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях» [2].

В отношении понятия «культура» мы придерживаемся точки зрения В.М. Полонского, который рассматривает ее как уровень, степень развития, достигнутый в какой-либо отрасли знания или деятельности [7].

Сам процесс формирования представляется нам сложным и требующим комплексного подхода к исследованию и раскрытию данных педагогических, психологических и управленческих наук, которые позволяют сделать богаче эмпирический опыт преподавания.

Обратимся к определению понятия «культура личности». Культура личности – это комплекс характеристик (знаний, качеств, привычек, способов достижения задуманного, ценностных ориентаций, творческих успехов), который позволяет личности жить в гармонии с общечеловеческой национальной культурой, развивать и общество, и свое индивидуальное своеобразие [2].

Под управленческой культурой в педагогической литературе, как правило, понимается «мера и способ творческой самореализации личности руководителя в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении» [10]. Разработчики феноменологического направления (Д. Сильверман, П. Бергер, А. Петтигрю, М. Луи, С. Роббинс) большое значение придают концептуальным представлениям, сформировавшимся в социальной антропологии и теории символического интеракционизма Дж. Г. Мида, где взаимодействие индивидов и символы, ими создаваемые, закладываются в основу формирования культуры.

В отличие от рационально-прагматического подхода, в феноменологической концепции управленческая культура трактуется не как атрибут, а как обозначение того, чем по существу является организация. Она скорее представляется как комплексное социокультурное образование, опосредованное влияние которого обеспечивает согласованное восприятие реальности и соответствующее ему групповое поведение людей.

Под управленческой культурой мы понимаем свойство личности, состоящее из профессиональных и общекультурных знаний, аналитических, организационных, контрольных умений, а также личностных качеств, сформированность которых обеспечивает готовность к решению любого рода управленческих задач.

На сегодняшний день, проанализировав государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по специальности «Менеджмент организации», мы не обнаружили практически ни одной дисциплины, которая способствовала бы формированию управленческой культуры. Но экономическая ситуация и острая конкуренция ставят менеджера перед проблемой эффективного управления, а это означает, что он должен обладать набором определенных качеств, которые не формируются в процессе профессиональной подготовки. В таком контексте управленческая культура становится педагогической проблемой.

Управленческая культура, которая направлена на социальное проектирование, должна содержать базовое общее представле-

ние о том, что поведению людей присуще проактивное, опережающее решение проблем.

Если культура построена на пассивном принятии личностью своей участи, то по мере ускорения перемен в среде обучение будет даваться все тяжелее.

Мы считаем, что компонентами управленческой культуры студента – будущего менеджера являются следующие: аксиологический, технологический, личностно-творческий.

«Формирование» нами определяется как единый процесс воспитания и образования, целью которого является создание форм деятельности в сознании индивида как процесса передачи знаний и развития умственных способностей.

Основой термина «формирование» является «форма» – нечто более или менее устойчивое. Следовательно, развитие происходит в течение всех фаз жизни человека, формирование же связано лишь с первой фазой стабилизации, придания определенной формы конституции, характеру, облику человека.

Формирование – процесс становления человека как социального существа под воздействием всех без исключения факторов: экономических, социальных, психологических, экологических, нравственных и др. [5].

Таким образом, формирование управленческой культуры – это целенаправленный процесс развития выделенных нами компонентов.

Формирование управленческой культуры как части культуры в целом возможно осуществлять в следующих направлениях: во-первых, через развитие институтов гражданского общества и построение правовых основ, способствующих преодолению существующего разрыва между обществом и государством, создание условий для развития и максимальной реализации интеллектуального и духовного потенциала личности; во-вторых, через целенаправленную программу формирования управленческих кадров, развитие профессионализма и компетентности; в-третьих, через анализ и разрешение противоречий в самой системе управления.

Формирование управленческой культуры осуществляется посредством включения индивида в управленческую среду. Этот процесс представляет собой усвоение норм и ценностей общества, а также приобретение управленческого опыта в ходе прохождения

практики и управленческой ориентации, требуемой для участия в общественной жизни.

Педагогическое содействие формированию управленческой культуры предполагает, прежде всего, способствование осознанному овладению человеком определенной суммой знаний и получение управленческого образования. Управленческая культура студентов как система формируется и реализуется также комплексно.

Сам механизм формирования управленческой культуры можно представить следующим образом:

- формирование знаний, управленческих концепций, проектов программ;
- развитие управленческих отношений;
- мотивация творческой деятельности в сфере управления;
- утверждение уважения в обществе к общественным институтам, государству, законам, морали, праву;
- разработка и внедрение управленческих технологий, которые объединяют между собой все вышесказанные этапы [4].

Процесс формирования управленческой культуры менеджера в вузовском образовании мы наделяем следующим содержанием:

- оказание личности студента содействия в получении знаний об управленческой культуре; закрепление навыков культурной управленческой деятельности как профессионально-личностной ценности, ее важности;
- актуализация потребности в ней, ее анализе, осмыслении и адекватной оценке собственной управленческой культуры с точки зрения потенциала профессии, планирования профессионального успеха.

Перманентность процесса формирования управленческой культуры, являясь условием профессионального совершенствования студентов, достигается, с одной стороны, единством и особенностью подходов, принципов формирования управленческой культуры на каждой ступени целостного педагогического процесса, а с другой – взаимообусловленностью управленческих уровней, адекватных субъектам управленческого взаимодействия (педагоги, академическая группа, администрация учебного заведения) с акцентом на чем-то доминирующем на каждой ступени.

Таким образом, под содержанием процесса формирования мы понимаем приобретение студентом системы знаний, убеждений, умений, качеств и черт личности, устойчивых привычек поведения, которыми должны владеть будущие менеджеры в соответствии с поставленными целями и задачами.

Основными факторами, влияющими на сформированность управленческой культуры студента – будущего менеджера, выступают:

- социальный, включающий в себя «ожидания, отношения и нравы общества» и являющийся ведущим в формировании отношения к образованию, изменении социальных установок;
- морально-нравственный, опирающийся на силу общественного мнения, воздействующий на сознание студента, воспитывающий его в духе законов, принятых в обществе, регулирующий его индивидуальное поведение, опирающийся на национальную специфику, в основе которой – гражданская позиция, чувство патриотизма, следование традициям, этикету, народным праздникам и т.д.;
- культурно-образовательный, являющийся одним из приоритетных, включающий в себя культурногенерирующую способность к творчеству и культурную ассоциативность;
- фактор профессиональной обученности, предполагающий вооружение комплексом знаний, умений и навыков как основой

осуществления управленческой деятельности и подготовки к целостному выполнению функций руководителя.

Анализ теории и практики подготовки студентов – будущих менеджеров на современном этапе развития общества указывает на недостаточный уровень сформированности управленческой культуры, открывающий в свою очередь несформированность управленческих знаний, умений и качеств личности.

Таким образом, мы выяснили, что процесс формирования управленческой культуры у студентов – будущих менеджеров в ходе изучения общепрофессиональных дисциплин будет протекать более эффективно, если разработана и внедрена в учебный процесс система формирования управленческой культуры, включающая

- поэтапное формирование управленческой культуры студентов;
- личностно-деятельностную направленность процесса формирования управленческой культуры;
- установку студентов на ценность формирования управленческой культуры;
- организацию педагогического процесса на основе интегративного подхода в преподавании общепрофессиональных дисциплин.

Библиографический список

1. Багирова, З.К. Сущность управленческой культуры будущего руководителя в образовании: [Текст] / З.К. Багирова, Г.М. Гаджиев // Омский научный вестник. – 2007. – № 4. – С. 23-26.
2. Баскаков, А.М. Педагогика [Текст]: учеб. пособие для вузов культуры и искусств / А.М. Баскаков. – Челябинск: ЧГАКИ, 2007. – 243 с.
3. Выготский, Л.С. Конкретная психология человека [Текст] / Л.С. Выготский // Вестник МГУ. – 1986. – № 1. – С. 45. (Серия 14. Психология).
4. Жихаревич, М.Е. Современный менеджмент и государственное управление [Текст] / М.Е. Жихаревич // Труды Псковского политех. ин-та. – 2001. – № 5. – С. 123-124.
5. Кроль, Л. Управленческая культура [Текст]: учеб. пособие для вузов / Л. Кроль. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 400 с.
6. Крылова, Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста [Текст] / Н.Б. Крылов. – М.: ИНФРА-М, 1990. – 450 с.
7. Мескон, М.Х. Основы менеджмента [Текст] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: Дело, 1999. – 800с.
8. Ходюкова, Т.А. Диагностика степени сформированности профессиональной культуры будущих социальных педагогов в вузе [Текст] / Т.А. Ходюкова // Вестник Бурятского университета. – 2006. – № 3. – С. 234-242. (Серия 15: Социальная работа).
9. http://www.mirrabot.com/work/work_8404.html.
10. <http://utazrooimkz.narod.ru/dokladkultura>.