

УДК 377

**Горюнова Л.В.,
Волошка В.В.**

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В АСПЕКТЕ ЕГО КУЛЬТУРНОЙ ДЕТЕРМИНАЦИИ

Ключевые слова: менеджер социальной сферы, ценностные основания, управленческая культура, профессиональная культура, управленческая компетентность.

В современной образовательной среде России в условиях социально-экономических реформ актуализирован интерес к ключевым проблемам высшей школы: осмыслению культурологической функции образования и формированию профессионала, способного нравственно и творчески подходить к построению предметных и межличностных взаимодействий в социальной сфере. Мы исходим из того, что культуру в целом понимают как совокупность ценностей, выступающих как в духовной, так и в материальной жизни.

Поскольку ключевая фигура творчества культуры – профессионал, мастер своего дела, а профессионализм прежде всего формируется в процессе образования, мы опираемся на позицию М.А. Петренко, которая считает, что образовательная деятельность направлена на саморазвитие личности студента. Участие его в ней – это способ введения в культуру, где есть место и самости студента, и образовательным программам вуза. Образование как культурное явление включает в себя «культуронесущую» деятельность. В этом смысле образовательная деятельность должна строиться культурообусловленно, т.е. ее цели должны быть связаны с пониманием культурных целей отдельных групп людей. Этот социокультурный подход позволяет лучше понимать потенциальные возможности студента и в качестве важного принципа организации этой деятельности выделить ее культуроемкость [10].

Необходимость исследования проблемы формирования управленческой компетентности менеджера социальной сферы в аспекте его культурной детерминации обусловлена рядом факторов:

- новыми требованиями к уровню подготовки менеджера современной формации;

- участием отечественной системы образования в европейских интеграционных процессах;
- государственной политикой образования, направленной на его развитие через повышение конкурентоспособности на мировом рынке образования;
- необходимостью реализации новых Государственных стандартов высшего профессионального образования;
- потребностью современной высшей школы в теоретически и практически подготовленных выпускниках, способных решать профессиональные задачи в кризисном, глобализирующемся мире;
- интенсивным развитием университетской системы образования, ориентированной не только на фундаментальность и наукоемкость в подготовке кадров, но и на компетентностный подход с использованием модульно-рейтинговых технологий в профессиональном образовании, предполагающих в том числе нацеленность на командную работу.

Целеполагание нашей научной работы связано с ценностями культуры, которые, преломляясь через призму жизни человека, входят в психологическую культуру его личности в форме значимых ценностей, входящих в структуру управленческой компетентности. Именно такие ценности и становятся источником профессиональной мотивации менеджера социальной сферы.

В этом смысле мы опираемся на утверждение Б.Г. Ананьева, что изучение личности начинается с определения ее статуса, при этом сама личность рассматривается как совокупный эффект социальных ситуаций развития [1]. Деятельная, субъектная сторона

выступает в виде позиции личности, которую она занимает в рамках определенного статуса. Позиция личности представляет сложную систему отношений личности к обществу в целом, различным общностям и сообществам (в том числе профессиональным, в нашем случае это менеджеры социальной сферы), к которым она принадлежит или стремится принадлежать, к профессиональной деятельности, к самой себе. Кроме того, в эту систему входят установки и мотивы, которыми личность оперирует в своей деятельности, а также цели и ценности, на которые направлена эта деятельность. Поэтому мы согласны с мнением Б.Г. Ананьева, считающего, что исследования личности невозможны без социолого-философского (аксиологического) и социально-психологического изучения этих ценностей [1].

Педагогический контекст нашего исследования предполагает рассмотрение этих вопросов в аспекте формирования управленческой компетентности в профессиональном образовании. Образовательный процесс, по мнению Е. В. Бондаревской, – это процесс становления осознанного отношения личности ко всему, что с ней происходит, это внутренняя духовная работа, протекающая в сознании вокруг собственных дел и поступков, а также дел и поступков других людей, это работа по осмыслению, оценке явлений природы, социума. В ходе этой работы и происходит становление нравственных отношений, позиций личности, обретение личностных смыслов всего происходящего, что и формирует личностный образ человека [3].

Мы считаем, что поворот образования к личности, повышение ее роли в развитии государства и общества знаний, зависимость успеха трудовой карьеры человека от высокого уровня

не только его общей подготовки, но и профессиональной вызывает необходимость в изменении подхода к целям, содержанию, организационной структуре профессиональной подготовки специалистов в системе профессионального образования [5].

Профессиональная деятельность во многом зависит от того, какая система ценностей стала для него системой личностных смыслов. Анализ деятельности привел С.Л. Рубинштейна к выводу о том, что действие человека включает осознание цели, к которой он стремится, учет (восприятие и осмысление) условий, в которых должна быть осуществлена деятельность, мотив, который побуждает к этому действию [11]. В качестве мотива или побуждения к действию обычно выступает переживание чего-то лично значимого для индивида. Ценности дают основу оценке и регуляции деятельности.

Б.С. Братусь подчеркивает, что для того, чтобы сформировалось нравственное сознание, его устойчивые смысловые структуры и ценности, необходимо их деятельностное закрепление. Личность проявляет себя в действиях, соотносясь с ценностями и знаниями, с определенными уровнями нравственного сознания; в действиях, требующих морального выбора [4]. В научных исследованиях фиксируется влияние деятельности на становление системы ценностей.

Личностные ценности, как и ценности социальные, существуют в виде идеалов, т.е. моделей должного. Но, в отличие от социальных ценностей, именно личностные ценности задают индивиду конечные ориентиры его деятельности, побуждают его к активности в достижении определенных целей (личных или общественных). Без существования личностных ценностей

жизнь общества не могла бы сохранять направленность на достижение групповых целей. На уровне сознания личностные ценности существуют в форме ценностных ориентаций, система которых определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений, ядро мотивации, жизненной концепции и смысла жизни.

Общеизвестно, что одну и ту же ценность человек может реализовывать в различных сферах своей жизни. Для расшифровки ценностных аспектов формирования профессионализма в науке активно используется категория «отношение». Теория жизненных отношений, рассматривая личность в широком всечеловеческом и глубинном экзистенциальном планах бытия, одновременно является и продолжением традиции общественно-исторического определения сущности и существования индивида. Эта традиция представлена концепциями Л.И. Анцыферовой, А.А. Бодалева, Л.П. Бугевой, В.В. Давыдова, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, А.В. Петровского, Е.В. Шороховой и др.

Наиболее глубоко отношения изучил В.Н. Мясищев [8]. Он утверждал, что отношения в специальном, психологическом смысле представляют собой сознательную, активную, избирательную, целостную, основанную на индивидуальном общественно обусловленном опыте систему связей личности со всей действительностью или с ее отдельными сторонами. Отношения личности структурируются, по В.Н. Мясищеву, от отношений к отдельным социальным явлениям до целостного мировоззрения. Личность в ее отношениях рассматривается как активный деятель, избирательно связанный с действительностью, характеризующийся этой избирательностью и

на основе ее направляющий свою преобразующую природу деятельность.

Ценностное отношение человека к профессиональной деятельности рассматривается в связи с этим как единство объективного и субъективного, где объективное положение личности менеджера социальной сферы является основой его избирательной направленности на ценности профессиональной деятельности, стимулирующие его социальную и профессиональную активность. Субъективное положение – качества личности, которые сформировались под воздействием содержания ценностей профессиональной деятельности.

Таким образом, мы можем определить профессиональную культуру менеджера социальной сферы как системное образование, представляющее единство ценностей, деятельностных проявлений, сущностных сил личности, направленных на творческую реализацию деятельности в социальной сфере. Профессиональная культура характеризует систему таких профессионально важных качеств человека, которые связаны с его сознанием, анализом, оценкой, реализацией посредством мышления, деятельности, поведения и др. при функционировании в структуре профессиональной деятельности.

Благодаря такому пониманию ценностного отношения личности к профессиональной деятельности И.Д. Багаева сумела выделить четыре компонента исследуемого ценностного отношения, значимые для нашей исследовательской работы: мотивационный, эмоциональный, интеллектуальный, волевой [2].

Мотивационный компонент связан с осознанием ценности профессиональной деятельности, с удовлетворением потребностей личности, определяющих ее профессиональное

и социальное положение. Содержание мотивационного компонента ценностных отношений к профессионализму составляют потребности, интересы, мотивы. Очевидно, что в системе управления эффективность деятельности руководителя во многом обусловлена доминированием высших социальных мотиваций: достижения цели (успеха), саморазвития (самореализации) и свободы. Б.М. Теплов отмечает, что именно ценностно-смысловая сфера профессионала дает возможность соотносить свою деятельность с жизненными смыслами, являясь той высшей организующей структурой, которая либо способствует расцвету профессиональной деятельности, либо разрушает этот процесс (а вместе с этим и личность профессионала) [12, с. 308].

А. Маслоу, основатель фундаментальных принципов гуманистической теории управления, констатирует, что чувство призвания или миссии – главная и универсальная характеристика самоактуализирующихся людей, которые посвящают себя без остатка своему делу, служат своему призванию и знают свое предназначение, воплощенное в любимой работе, «внеположной» по отношению к их Я. Мы, вслед за А. Маслоу, рассматриваем самоактуализацию как процесс, связанный с мотивацией формирования и развития (в том числе и профессионального): «Самоактуализация является в какой-то степени свершившимся фактом лишь у немногих людей. Тем не менее у большинства она присутствует в виде надежды, стремления, влечения, чего-то желаемого, но еще не достигнутого... Ценности самоактуализации существуют в виде реальных целей и метапотребностей, даже еще не будучи актуализированными. Человек является одновременно тем, что он есть, и тем, чем он стремится стать» [7, с. 320].

Мотивация достижения цели заставляет личность преодолевать препятствия в ситуации реального решения практических задач и добиваться поставленных перед собой целей в соответствии со своими ценностными ориентациями и предпочтениями. Успешное достижение поставленных перед собой целей приводит к формированию высокой адекватной самооценки, которая воспринимается окружающими как уверенность в себе. Мотивация свободы – потребность в принятии осознанных и самостоятельных решений, а также в формировании независимого от социального давления поведения. Эта мотивация наиболее значима при принятии решений в ситуациях, исход которых неизвестен, но чрезвычайно важен для человека. Своеобразие иерархии целей и задач свободного человека наиболее полно проявляется в кризисных ситуациях, когда необходимо принимать ответственные и безотлагательные решения, которые часто не совпадают с ожиданиями других людей.

Мотивация свободы может определять профессиональную деятельность управленца, так как у этой категории людей существует определенный прогноз на профессиональное развитие и имеются перспективные планы и задачи, преобладающие над текущими процессами профессиональной адаптации. Мотивация саморазвития обеспечивает самостоятельное и относительно независимое поведение и деятельность, которые не всегда полностью осознаются личностью, формируя то, что в психологии называется жизненным путем. Мотивация самореализации может рассматриваться как определенный вариант мотивации саморазвития, возникающий на основе существующих у личности определенных способностей и направленный на

их воплощение и развитие. Для руководителя основополагающими будут коммуникативные, предпринимательские и организаторские способности, определяющие развитие этой мотивации. Формирование деятельности, в основе которой лежит мотивация самореализации, сопровождается явными положительными переживаниями и отношением к тому, что делает человек.

В связи с этим управленческая компетентность представляет значимую часть общей профессиональной культуры человека. Управленческая компетентность, рассматриваемая нами как интегральное свойство, – это совокупность устойчивых и постоянно повторяющихся особенностей компетентности человека в профессии, обеспечивающих определенный качественный уровень управленческой деятельности, характерной для данного человека. Управленческая компетентность (как свойство) является результатом индивидуального развития человека в процессе его управленческой деятельности и выступает объектом анализа.

Эмоциональный компонент ценностного отношения к профессиональной деятельности проявляется в удовлетворении избранной профессией, находящем свое выражение в особом отношении специалиста к объекту и субъекту профессиональной деятельности. Содержание эмоционального компонента ценностного отношения к профессионализму составляет профессиональная ответственность и самоутверждение.

Содержание интеллектуального компонента ценностного отношения к профессионализму составляют не просто знания, умения и навыки. По мнению А.А. Деркача, это интегративное личностное образование, которое определяется им как профессиональ-

ная ментальность, т.е. это общее, что характеризует профессионала в той или иной области [6]. Интеллектуальный компонент определяется стремлением к достижению более высокого уровня профессиональных знаний, умений и навыков.

Волевой компонент ценностного отношения к профессиональной деятельности представлен способностями преодолевать трудности в процессе профессиональной подготовки и профессиональной деятельности. Содержание волевого компонента ценностного отношения к профессионализму состоит в обеспечении регуляции активности специалиста. Благодаря усилию воли действиям, поступкам придается мотив, отвечающий мировоззрению, убеждениям профессионала, а также ситуации, в которой он действует.

Такая структура ценностного отношения к профессионализму позволяет выявить зависимость профессиональной деятельности менеджера социальной сферы от ценностного отношения к своей профессии. Сущностью ценностного отношения к профессионализму является трансформация его структурных составляющих как общественно значимых ценностей в личностные и реализация их в деятельности. Это дает возможность использовать диагностические методики для проверки результатов процесса формирования профессиональной компетентности в целом и управленческой компетентности в частности.

Эффективность же формирования управленческой компетентности менеджера социальной сферы мы напрямую связываем с уровнем сформированности в нем профессиональной культуры, опирающейся на вышеперечисленные ценностные отношения. В управленческой деятельности профессиональная культура предполагает

в первую очередь готовность к преодолению профессиональных проблем, эффективному выходу из конфликтных ситуаций и состояний, обретению новых сил, смыслов, ценностей, постановке и решению новых сложных, неординарных задач. Формирование управленческой культуры менеджера социальной сферы, на наш взгляд, – это стратегическое направление в образовании, определяющее перспективы развития всего общества.

По мнению В.А. Сластенина с соавт., управленческая культура руководителя представляет собой меру и способ творческой самореализации личности руководителя в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении социальной сферой. В частности, в образовательной сфере они выделяют следующие основные компоненты управленческой культуры: аксиологический, технологический, личностно-творческий и предлагают следующую трактовку компонентов [9].

Аксиологический компонент образован совокупностью управленческо-педагогических ценностей, имеющих значение для эффективного руководства той или иной образовательной системой. В процессе управленческой деятельности руководитель осваивает новые теории и концепции управления, овладевает умениями и навыками, и в зависимости от степени их применения в практической деятельности они оцениваются им как более или менее значимые. В качестве управленческих ценностей выступают те знания, идеи, концепции, которые имеют большую значимость для того или иного руководителя и которых он придерживается неукоснительно.

Технологический компонент включает в себя способы, приемы и сред-

ства управления образовательным процессом. Технология управления предполагает решение специфических образовательных задач. Решение задач основывается на умениях руководителя-менеджера в области планирования, организации, регулирования и контроля за образовательным процессом. Уровень управленческой культуры руководителя зависит от уровня овладения приемами и способами решения указанных типов задач.

Личностно-творческий компонент управленческой культуры раскрывает процесс управления образовательными системами как творчество. При всей заданности, алгоритмичности управления деятельность руководителя является творческой. Осваивая ценности и технологии управления, руководитель той или иной образовательной системы преобразует, интерпретирует их, что определяется как его личностными особенностями, так и спецификой объекта управления. Становится очевидным, что управление образовательными системами является сферой приложения и реализации способностей личности. В управленческой деятельности руководитель самореализуется как личность, как руководитель, организатор и воспитатель.

Таким образом, личность руководителя является важной частью всего процесса управления. И как нам представляется, данная структура управленческой культуры вполне соотносится и с областью социальной сферы в целом, поскольку структуры современного отечественного общества находятся в постоянном поиске новых вариантов управления общественным развитием, проводя работу по осуществлению социальных реформ, крупных экспериментов. Управленческая культура менеджера социальной сферы, по мнению В.М. Чижикова, формируется на

основе вариативного сочетания двух видов знания – операционального знания, которое обращено на выполнение конкретных действий и определяет профессиональный кругозор менеджера, и метазнания, связанного с механизмами и инструментами управленческой деятельности, ее структурой, быстрой профессиональной адаптацией, продуктивностью реализации способностей [13].

Особым признаком профессиональной управленческой культуры выступает категория творческой деятельности, тесным образом связанная с природными основами социально-культурной сферы, где первичными качествами менеджмента и менеджера выступают оригинальность, гибкость, нестандартность мышления, способность генерировать идеи, просчитывать адекватные пути их реализации и предвидеть возможные результаты. Профессиональное лицо менеджера социальной сферы определяется также нравственными и этическими нормами. Это относится ко всем областям менеджмента независимо от отраслей деятельности, в которых он осуществляется. Следует помнить, что структура деятельности менеджера социальной сферы так или иначе связана с выполнением его профессиональных задач, а следовательно, с его умением действовать. Основа же каждого действия и их последовательность определяются системой ориентиров, которые позволяют точно выполнять заданные действия-операции. Мастерство выполнения профессиональных действий всегда связано с интеллектом и мышлением.

Принято выделять следующие элементы управленческой культуры как органичной части общей культуры общества:

- управленческие знания (теория управления, менеджмента), соот-

ветствующее сознание, чувства, настроения;

- общественные отношения, прежде всего управленческие, организационные, которые материализуют знания, нормы в образцы поведения и поступки, в процессе социализации личности передают ей нормы и ценности общества, в том числе и управленческие, делая их устойчивым элементом культуры человека;
- управленческая деятельность, имеющая творческий характер, позволяет развивать организаторские качества личности, творить как саму личность, так и ее культуру, нормы ее поведения, мотивы и ценностные ориентации.

Следовательно, управленческая культура может быть понята как единство управленческих знаний, чувств, ценностей, управленческих и организационных отношений на данном этапе управленческой деятельности. Механизм ее формирования может быть представлен следующим образом:

- формирование знаний, управленческих концепций, проектов программ и т.д.;
- 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 оптимизируют сам процесс управления и объединяют управленческие знания, отношения в одно целое – в

творческую деятельность, работу общественных институтов.

Компетентностный подход, безусловно, лежит в основе такого профессионального образования, которое направлено на формирование управленческой культуры в целом и управленческой компетентности менеджеров социальной сферы в частности.

Литература

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. СПб.: Питер, 2001.
2. Багаева И.Д. Формирование у будущего учителя основ профессионализма педагогической деятельности. Л., 1990.
3. Бондаревская Е.В. Концепции личностно ориентированного образования и целостная педагогическая теория // Школа духовности. 1999. № 5. С. 41.
4. Братусь Б.С. Психологические аспекты нравственного развития личности. М., 1997.
5. Горюнова Л.В. Асинхронная организация процесса профессиональной подготовки специалиста в условиях современного высшего образования // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2009. № 10. С. 30–35.
6. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Воронеж, 2004.
7. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. СПб., 1999.
8. Мясищев В.Н. Проблема отношений человека и ее место в психологии // Вопросы психологии. 1957. № 5. С. 142–155.
9. Педагогика: учеб. пособие для студ. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин [и др.]. М., 2003.
10. Петренко М.А. Развитие творческой активности личности в социокультурной образовательной интерактивной среде вуза. Ростов н/Д: ИПО ПИ ЮФУ, 2009.
11. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер-Ком, 1999.
12. Теплов Б.М. Заметки психолога при чтении художественной литературы. Проблема узкой направленности (Сальери) // Избр. труды: в 2 т. М., 1985. Т. 1. С. 307–309.
13. Чижиков В.М. Теория и практика социокультурного менеджмента. М.: МГУКИ, 2008.