

О СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА»

Р.З. Елсакова

Анализируется актуальность проблемы формирования профессиональной культуры будущего менеджера. Рассматриваются подходы к трактовке понятия «профессиональная культура будущего менеджера». Приводится авторская интерпретация данного термина. Исследуется вопрос о структуре изучаемого феномена.

Ключевые слова: культура, менеджер, профессиональная культура, профессионализм, профессиональная культура будущего менеджера.

Развитие российской экономики по инновационному пути актуализировало проблему подготовки управленческих кадров в соответствии со стратегическими задачами государства и обусловило потребность общества в менеджерах, обладающих высоким уровнем профессионализма и культуры управленческого труда.

Сложившиеся общественно-экономические предпосылки фиксируют социальный заказ высшей школе на формирование профессиональной культуры будущих менеджеров и поиск эффективных механизмов развития данного вида культуры в вузе.

Анализируя нормативно-правовые документы в области образования и социально-экономического развития страны (Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «Стратегия инно-

вационного развития Российской Федерации на период до 2020 года», Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки «Менеджмент» (квалификация (степень) «бакалавр»), мы пришли к выводу, что государством осознается актуальность проблемы формирования профессиональной культуры будущих менеджеров и необходимость принятия мер по ее решению. Однако хаотичное рассредоточение идей по разным документам говорит об отсутствии генеральной стратегии по работе в этом направлении, но вместе с тем формулирует заказ на формирование менеджера, обладающего высоким уровнем сформированности профессиональной культуры, и задает поиск эффективных образовательных мер, способствующих развитию данного вида культуры, в том числе используя возможности компетентностного подхода, ресурсы междисциплинарной интеграции [12] и образовательной среды [13].

Решение проблемы формирования профессиональной культуры будущих менеджеров необходимо начать с раскрытия понятия «профессиональная культура менеджера». Ученые (А.А. Голубев, Л.И. Евенко, Ю.В. Кузнецов, В.И. Подлесных, В.А. Розанова и др.), работавшие над этим вопросом, сходятся во мнении, что профессия менеджера требует разносторонних знаний в самых различных областях, но при этом каждый ученый выделяет какой-либо определяющий, с его точки зрения, аспект.

Так, Я.И. Войтальянова акцентирует внимание на личностной составляющей и определяет феномен профессиональной культуры как «обобщенный показатель его личностно-профессиональной компетентности в области менеджмента, определяющий наиболее приоритетные способы осуществления профессиональной деятельности, отражающий его гуманистическую направленность и проявляющийся во внутреннем (культура мышления, эмоциональная культура, культура рефлексии) и внешнем (культура общения, культура проявления эмоций, культура поведения, культура профессиональной деятельности, культура внешнего вида) планах, определяя отношение специалиста к профессиональной деятельности на основе осознания ее значимости как государственной, общественной, личностной ценности» [3, с. 75–76].

А.В. Беребердин выделяет информационную составляющую профессиональной культуры менеджера и под профессиональной культурой менеджера понимает «личностные качества, а также знания, умения и навыки осуществлять деятельность по руководству людьми в самых разнообразных организациях, добиваться поставленных целей, используя труд, профессиональное образование, интеллект, мотивы поведения других людей» [2, с. 30].

А.И. Пирогов, к примеру, рассматривая вопрос о профессиональной культуре менеджера, отождествляет данный феномен с явлением управ-

ленческой культуры и характеризует последнюю как процесс и результат социальной среды, обеспечивающей оптимально благоприятные условия труда, индивидуального развития и самореализации всех членов трудового коллектива [10, с. 109].

На наш взгляд, управленческая культура является составной частью профессиональной культуры, поскольку описывает совокупность способностей, знаний, умений, мастерства, опыта менеджера решать организационно-управленческие задачи. Но профессия менеджера, помимо реализации организационно-управленческой функции, включает функцию установления межличностных отношений в общении, т.е. коммуникативной функции, работу в информационных системах, т.е. информационную функцию и т.д. В таком случае профессиональная культура менеджера вбирает в себя не только управленческую, но и коммуникативную, информационную и другие виды культуры, а соответственно, является более широким понятием.

Современные исследователи проблем подготовки управленческих кадров своеобразии профессии менеджера в современных условиях видят в инновационном характере его деятельности, в преобладании в нем организационно-управленческих и когнитивных функций. «Менеджер призван обеспечивать органически взаимосвязанное функционирование технологических процессов в единстве их человеческой и технической составляющих. Он отвечает за темп и эффективность любого производства, за удовлетворенность своим трудом его участников, за ориентацию продуктов и услуг на потребности людей» [5, с. 15]. Особенность менеджмента как профессии исследователи видят в том, что менеджеры находятся в фокусе социальных, экономических и производственно-технологических процессов своего предприятия или отрасли, знают о своем деле все и обладают высокой социальной ответственностью (А.Н. Силин, А.М. Лялин).

Итак, изучение работ специалистов в области управления и подготовки управленческих кадров, всесторонне освещающих различные аспекты профессиональной деятельности менеджера, позволяет нарисовать общую картину, отражающую специфику данной профессии и выделить ее ключевые особенности, которые будут положены нами в основу уточнения понятия профессиональной культуры будущих менеджеров. В первую очередь, менеджер – специалист, областью профессиональной деятельности которого является обеспечение эффективного управления организацией. В компетенцию менеджера входит решение организационно-управленческих и информационно-аналитических задач. Помимо технической составляющей основу деятельности менеджера составляет профессиональное общение во всем его разнообразии [4]: ведение переговоров, решение конфликтов, деловая переписка и др. В то же время менеджер является носителем и активным транслятором культурных норм и ценностей, на которые он ориентируется в своей профессиональной деятельности. Поэтому для

формирования профессиональной культуры будущего менеджера важно создать установку на овладение принятыми в деловой среде эталонными ценностями, общекультурными, этическими и поведенческими нормами. Другими словами, в рамках своей профессиональной деятельности к менеджеру предъявляются высокие требования, находящие свое воплощение в его когнитивных, функциональных и нравственных характеристиках.

Ввиду недостаточной изученности проблемы формирования профессиональной культуры будущих менеджеров, а также ввиду специфики реализации данного процесса на основе междисциплинарной интеграции, мы столкнулись с необходимостью расширения понятийно-категориального аппарата изучаемой проблемы. В связи с этим, опираясь на имеющиеся в науке подходы к профессиональной культуре, а также учитывая специфические особенности управленческой деятельности, мы уточнили понятие *профессиональная культура будущего менеджера*, которое трактуется как интегративное личностное образование, включающее систему общекультурных компетенций, профессионально-личностных качеств и ценностных ориентаций, позволяющие успешно решать организационно-управленческие, информационно-аналитические и коммуникативные задачи согласно принятым в управленческой среде нормам, традициям и образцам поведения.

Нередко термин «профессионализм» используют для оценки профессиональной культуры специалиста. Вместе с тем между этими понятиями имеется существенная разница. Тогда как понятие «профессионализм» [1] раскрывает преимущественно технологическую сторону любой деятельности и выступает как ее итог или критерий, понятие «профессиональная культура» включает содержательную область профессионализма и отражает способ деятельности и сам процесс приобретения профессионализма.

Далее перейдем к исследованию вопроса о структуре профессиональной культуры будущих менеджеров.

Существующие теоретические подходы к определению структуры профессиональной культуры будущего специалиста определены спецификой профессиональной деятельности той или иной категории работников. В зависимости от контекста исследователи включают в структуру исследуемого феномена различные компоненты, во многом определяемые позицией автора.

Анализируя сделанные в области структуры профессиональной культуры менеджера исследования, мы пришли к выводу, что чаще всего в ней выделяют инвариантный компонент, в который обычно входят профессионально значимые знания, умения, навыки и качества личности менеджера, и вариативный компонент, в который входят разнообразные способности, ценности, установки, опыт и т.д.

Однако подобный компонентный состав профессиональной культуры будущего менеджера нас не вполне устраивает. Поскольку императив ком-

петентностного подхода [9] как ведущей стратегии профессионального образования нацеливает не на усвоение готовых знаний и повышение информированности специалиста в той или иной области, а освоение навыков и способностей к решению прикладных задач в области профессиональной деятельности.

Опираясь на культурологически-компетентностную теорию развития личности (А.А. Деркач, Д.С. Ермаков, Э.Ф. Зеер, Е.В. Ткаченко, Ю.В. Шаронин), а также на сформулированные в отечественной психологии положения, относительно того, что: компетентность человека имеет вектор культурологического развития (Е.В. Бондаревская, А.Г. Гостев); основу профессионализма составляет целостная социально-профессиональная компетентность (И.А. Зимняя), в структуре профессиональной культуры будущего менеджера мы выделяем три компонента: компетентностный (в который входят такие общекультурные компетенции, как коммуникативная, социокультурная [6], информационная), профессионально-личностный (включает профессионально-значимые качества личности) и ценностно-смысловой (включает ценностные ориентации [7]).

Коммуникативная компетенция включает умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6); способность осуществлять деловое общение [8]: публичные выступления, переговоры [11], проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации (ОК-19); владеть одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность (ОК-14).

Социокультурная компетенция включает знание ценностей мировой культуры и готовность опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1), способность анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13), осознание социальной значимости своей будущей профессии (ОК-12).

Информационная компетенция подразумевает понимание роли и значения информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний (ОК-16); способность к восприятию, обобщению и анализу информации (ОК-5); владение основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-17); способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах (ОК-18).

Профессионально-личностный компонент включает ответственность за принятые решения (ОК-8), стремление к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10), умением критически оценивать личные достоинства и недостатки (ОК-11), обладание мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12).

Ценностно-смысловой компонент представлен системой ценностных ориентаций личности менеджера, сводимых к необходимости кооперации

с коллегами и работе в коллективе (ОК-7); способности придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни (ОК-22). В нашей работе мы оперируем понятием «ценностные ориентации», поскольку в отличие от понятия «ценности», они регулируют поведение и определяют отношение личности к окружающему миру (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов), тогда как ценности характеризуют значимость объектов для человека (Г. Риккерт).

Содержательное наполнение выделенных компонентов профессиональной культуры будущего менеджера было определено на основании требований к результатам освоения основных образовательных программ бакалавриата, приведенных разработчиками ФГОС ВПО третьего поколения по направлению «Менеджмент». Поскольку формирование профессиональной культуры будущих менеджеров мы осуществляем на основе междисциплинарной интеграции дисциплин гуманитарного, социального и естественнонаучного циклов, наполнение компетентностного компонента будут составлять общекультурные компетенции, т.к. согласно требованиям к структуре ООП бакалавриата, именно данные дисциплины обеспечивают формирование общекультурных компетенций.

Библиографический список

1. Акопян, О.В. Характеристика профессионализма в генетическом аспекте / О.В. Акопян, Е.В. Ананьина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2016. – Т. 8, № 3. – С. 89–92.
2. Беребердин, А.В. Формирование информационно-профессиональной культуры будущего менеджера: дис. ... канд. пед. наук / А.В. Беребердин. – Челябинск, 2006. – 177 с.
3. Войтальянова, Я.И. Формирование профессиональной культуры будущего менеджера в процессе его профессиональной подготовки: дис. ... канд. пед. наук / Я.И. Войтальянова. – Красноярск, 2007. – 202 с.
4. Горелова, А.В. Формирование навыков стратегического решения коммуникативных задач у будущих менеджеров / А.В. Горелова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2014. – Т. 6, № 1. – С. 109–114.
5. Звонников, В.И. Какой менеджмент нам нужен? / В.И. Звонников // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 11. – С. 12–19.
6. Колова, С.М. Формирование социокультурной компетенции будущих профессионалов. Теоретические аспекты / С.М. Колова // Иностранные языки в профессиональной подготовке и самореализации специалистов высшей школы / под. ред. Е.Н. Ярославовой. – Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2012. – С. 70–90.
7. Кочкина, Д.В. Ценности и ценностные ориентации в профессиональном образовании / Д.В. Кочкина // Наука ЮУрГУ. Материалы 63-й научной конференции в 3 т. Секции экономики, управления и права. – Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2011. – Т. 1. – С. 206–209.
8. Кузьмина, Н.Н. Педагогические средства развития готовности студентов к деловому общению / Н.Н. Кузьмина, М.Г. Кузьмин // Наука ЮУрГУ: материа-

лы 67-й научной конференции. Секции социально-гуманитарных наук. – Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2015. – С. 1103–1107.

9. Пантелеева, М.В. Компетентностный подход в образовании: российский и зарубежный опыт / М.В. Пантелеева, А.С. Сухристина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2016. – Т. 8, № 4. – С. 100–104.

10. Пирогов, А.И. Формирование профессиональной культуры специалиста в вузе: монография / А.И. Пирогов. – М.: МОСУ, 2003. – 167 с.

11. Султанбекова, Р.З. Переговорная культура будущего менеджера / Р.З. Султанбекова // Высшее образование в России. – 2009. – № 12. – С. 135–137.

12. Трофимова, Е.А. Межпредметные связи в процессе образования бакалавров / Е.А. Трофимова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2012. – № 26. – С. 149–151.

13. Ярославова, Е.Н. Инновационная образовательная среда как условие самореализации будущих профессионалов в непрерывном иноязычном образовании / Е.Н. Ярославова // Иностранные языки в профессиональной подготовке и самореализации специалистов высшей квалификации: коллективная монография / под ред. Е.Н. Ярославовой. – Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2012. – С. 294–347.

[К содержанию](#)