

Ж. С. Позднякова
Челябинск

СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТА - БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА

Ключевые слова: системный подход; системно-структурный аспект; системные признаки; процесс управления; управленческая культура.

Аннотация. Рассматривается актуальная проблематика формирования управленческой культуры, а также системный подход к ее формированию. Определяются компоненты управленческой культуры студента – будущего менеджера. Разрабатывается система формирования управленческой культуры, обосновывается смысл процесса формирования, содержание и факторы, влияющие на данный процесс.

J. S. Pozdnyakova
Chelyabinsk

SYSTEM MANAGEMENT SKILLS FORMATION OF CULTURAL STUDENT - FUTURE MANAGER

Key words: system approach; system-structural aspect; the system features; process control; management culture.

Abstract. The article deals with the actual problems of formation of a management culture. We consider a systematic approach to the formation of a management culture, defined the components of the management culture of the student - the future of manager. A system for the formation of a management culture, as well grounded sense of the formation, maintenance and factors affecting this process.

Системное миропонимание, стремление к целостному постижению исследуемого феномена, как позволяет убедиться обращение к истории отечественной мысли, было одной из принципиальных позиций российских философов и ученых как дореволюционного, так и советского периодов (А. А. Богданова, В. И. Вернадского, Л. С. Выготского, Н. Ф. Федорова, П. А. Флоренского).

Формирование управленческой культуры студента требует системного подхода к его исследованию и раскрытию данных психологических и педагогических наук, позволяющих понять и обогатить опыт вузовской практики.

© Позднякова Ж. С., 2012

Системный подход – это конкретно-научный метод диалектико-материалистической методологии, имеющий общенаучное значение.

Системный подход обладает следующими чертами:

- 1) исследование и создание объектов как систем;
- 2) иерархичность познания, требующая многоуровневого изучения предмета: изучение самого предмета – «собственный» уровень; изучение этого же предмета как элемента более широкой системы и изучение этого предмета в соотношении с составляющими данный предмет элементами;

3) изучение интегративных свойств и закономерностей систем и комплексов систем, раскрытие базисных механизмов интеграции целого;

4) нацеленность на получение количественных характеристик, создание методов, сужающих неоднозначность понятий, определений, оценок [10].

Системный подход имеет два аспекта:

1) познавательный (описательный);

2) конструктивный (используемый при создании систем) [9].

У каждого из этих аспектов – свой алгоритм реализации. При описательном подходе внешние проявления системы (ее целесообразные свойства, а также функции как способы достижения цели) объясняются через ее внутреннее устройство – состав и структуру.

При проектировании же системы процесс идет по следующим категориальным ступеням: проблемная ситуация – цель – функция – состав и структура – внешние условия. В то же время конструктивный и описательный аспекты системного подхода тесно связаны и взаимодополняют друг друга. Так, в правотворческой деятельности, в которой проектируются нормативные модели правоотношений, на первый план выступает конструктивный аспект. При исследовании же правоотношения как «готовой» конструкции, реально существующей и действующей в правовом механизме, следует начинать с описания его состава и структуры.

Главная концепция системного подхода состоит в следующем: исследование (познание – анализ) некоторой системы необходимо проводить не только, изучая его части, а и в «обратном» направлении – определив основные свойства системы как целого, интерпретируя функционирование и развитие ее частей (подсистем) с точки зрения системы в целом [14].

Системный подход, как и любая другая научная методология, опирается на экс-

перимент и ориентирована на выявление закономерностей, непосредственно следующих из наблюдений и экспериментов.

Эксперименты ставятся на основе принятой теоретической концепции, исходя из целей и задач исследователя, поэтому они заведомо носят прагматический и ситуационный характер.

На основании выявленных факторов и закономерностей создается модель объекта, среды и ситуации. В дальнейшем исследователь имеет дело с моделью. Модель заменяет ему теорию, она ориентирована на потребности исследователя и становится источником последующих выводов и гипотез.

Использование такой методологии позволяет:

1) выявить тенденции и противоречия развития;

2) определить механизмы обновления педагогического процесса;

3) определить факторы влияния и воздействия на данное развитие;

4) отбирать наиболее успешный опыт, производить его освоение и трансформацию в практике [9].

Использование такой методологии позволяет:

1) выявить тенденции и противоречия развития;

2) определить механизмы обновления образования;

3) определить факторы влияния и воздействия на данное развитие;

4) отбирать наиболее успешный опыт, производить его освоение и трансформацию в практике.

Система образования функционирует на основе определенных механизмов, структурную основу которых составляют отдельные элементы, каждый из которых предназначен для выполнения той или иной конкретной функции. Именно поэтому в сравнительном исследовании образовательных систем целесообразно исполь-

зовать структурно-функциональный анализ, позволяющий выявить широкомаштабные контексты сравнения национальных образовательных систем [9].

В нашем исследовании мы реализовали систему формирования управленческой культуры средствами общепрофессиональных дисциплин. Это специально организованное, управляемое и контролируемое взаимодействие педагога и студента, которое конечной своей целью имеет формирование определенного уровня культуры, соответствующее социальному заказу.

Формирование управленческой культуры личности носит управляемый, контролируемый характер. При этом мы руководствовались сознательными намерениями, по заранее намеченному плану и в соответствии с поставленными задачами.

Под содержанием процесса формирования мы понимаем систему знаний, убеждений, навыков, качеств и черт личности, устойчивых привычек поведения, которыми должны овладеть студенты – будущие менеджеры в соответствии с поставленными целями и задачами. Умственное, физическое, трудовое, политехническое, нравственное, эстетическое воспитание, слитые в целостном педагогическом процессе, дают возможность достичь главную цель воспитания – формирование всесторонне и гармонически развитой личности.

Нами были использованы три основных метода воздействия: метод убеждения, метод упражнения, метод оценки.

Названия условны, к ним относятся следует как к педагогическим терминам, скрывающим особый профессиональный смысл, и нельзя толковать их прямо, соответственно их лексическому значению.

Метод убеждения выступает в виде следующего:

- 1) суждение педагога;
- 2) аргументация педагога;

3) сообщение об общепринятом в культуре;

4) раскрытие внутреннего скрытого смысла происшедшего, отношенческого смысла;

5) диалог педагога со студентами;

6) дискуссия, спонтанно либо специально организуемая педагогом.

Генетический аспект анализа любой системы предполагает исследование развития системы во времени. Философы отмечают, что система проходит процессы становления, совершенствования и развития. Важным требованием, предъявляемым к системам, подобным рассматриваемой нами, является обеспечение ее динамичности. Свойство динамичности любой системы отражается в ее многоуровневом характере.

Поиск путей согласования действий отдельных педагогов, работающих в одной академической группе, осуществляется на основе:

1) организации межпредметной проектной деятельности;

2) разработки межпредметных учебных модулей;

3) успешной реализации образовательной программы, учитывающей основные подходы: системного и личностно-деятельностного;

4) выработке общего подхода к составлению рабочих вариантов программ, разработки их методом кооперации.

Применение системного подхода к исследованию любого объекта предполагает, в первую очередь, определение его как системы.

В нашем исследовании формирование управленческой культуры студентов – будущих менеджеров понимается как социально-педагогическая система, и, как всякая педагогическая система, она представляет собой совокупность взаимосвязанных средств, методов и процессов, объединенных единой целью и единством управле-

ния, обеспечивающих развитие личности студентов.

Следуя принципу системного анализа, который заключается в том, что построение системы начинается с выявления и формулирования ее конечной цели, следующим этапом разработки системы формирования управленческой культуры студентов в условиях вуза мы назначили определение цели ее функционирования. Важность этого этапа заключается в том, что любая система задается целью, которая влияет на содержание, выбор методов и форм и, следовательно, на процесс и результат.

Рассматриваемая нами система определяется социальным заказом на специалистов – менеджеров, обладающих управленческой культурой, поэтому в качестве конкретной цели предлагаемой нами системы выступает формирование управленческой культуры.

При разработке задач мы учитываем следующие требования:

- совокупность задач и заданий не может быть случайной, а должна представлять собой систему;
- при построении системы задач и заданий необходимо учитывать как возрастные особенности учащихся, так и специфику коммуникативных ситуаций, в которых они наиболее часто оказываются;
- каждая задача должна быть связана с предыдущей и строиться на основе возрастающей сложности от репродуктивных до творческих;
- система задач и заданий должна способствовать не только приобретению коммуникативных знаний и умений, но и переносу их в новые условия, активизируя коммуникативные способности и информационную потребность ученика;
- задачи должны способствовать развитию мотивационных, ориентационных и волевых качеств личности, процессам саморегуляции, самопознания и рефлексии;

– они должны осуществлять обратную связь в форме отчета.

Функционирование системы предполагает определение преподавателем значимости блока общепрофессиональных дисциплин и установление контрольных точек. Подготовка должна осуществляться на трех уровнях:

- 1) методологическом;
- 2) идеологическом;
- 3) теоретическом (профессионально ориентированном).

То есть процесс подготовки включает три существенно различных компонента:

- 1) овладение универсальными формами деятельности по решению проблем;
- 2) приобщение к системе ценностей культуры, порождающей цели и критерии этой деятельности;
- 3) получение знаний о предмете решения проблем личностного развития.

Все элементы системы формирования объединены в одно целое посредством разнообразных связей.

Сформированная нами система формирования управленческой культуры рассматривается как фактор повышения качества профессиональной подготовки будущего специалиста в области управления.

Гносеологический компонент управленческой культуры студента – будущего менеджера определяет систему знаний как множество связанных между собой элементов, представляющих определенное целостное образование, полученное в рамках высшего профессионального образования.

Гносеологический компонент студента – будущего менеджера при изучении общепрофессиональных дисциплин состоит из знания:

- 1) истории управленческой деятельности как в России, так и за рубежом (дисциплина «Теория менеджмента (история управленческой мысли)»);

2) рынка и процесса управления им (дисциплина «Маркетинг»);

3) технологий процесса управления организацией и законов ее развития (дисциплина «Теория менеджмента (Теория организации)»);

4) классических и современных концепций поведения человека в организации, развитие культуры организации, культуры поведения отдельной личности в организации (дисциплина «Теория менеджмента (Организационное поведение)»).

Праксиологический компонент процесса формирования управленческой культуры включает в себя профессиональные умения и навыки, учебный и жизненный опыт.

Аксиологический компонент включает в себя ценностные отношения, ценностные ориентации, мотивы учебной деятельности, профессионально важные качества личности, готовность к самообразованию.

Результативность деятельности обеспечивается взаимодействием всех входящих в нее компонентов. Следовательно, управленческая культура может быть сформирована только при наличии единства взаимосвязанных компонентов.

Анализ психолого-педагогической литературы показал, что процесс формирования управленческой культуры, будучи сложным, многофакторным явлением, вместе с тем представляет собой единую, целостную систему.

Наиболее точно оценить уровни сформированности управленческой культуры студентов экономического вуза в процессе их подготовки возможно с помощью следующей совокупности критериев:

- 1) количества правильно выполненных действий;
- 2) качества выполнения действий;
- 3) интереса к управленческой деятельности, знания по теории управления, их полноты и качества.

Эти критерии возможно использовать, наблюдая за самостоятельной аудиторной работой студентов во время практических занятий и консультаций, анализируя результаты их отдельных действий при выполнении ими каждой конкретной работы, а также применяя систему вопросов по теории и практике.

Варьируемые условия опытного обучения:

- 1) содержание дополнительного учебного материала;
- 2) характер, содержание и количество заданий;
- 3) организация учебного процесса.

Неварьируемые условия:

- 1) одинаковое время проведения опытного обучения (количество аудиторных часов);
 - 2) одинаковое базовое образование;
- Подготовленный материал использовался при организации опытно-поисковой работы.

Библиографический список

1. Багирова З. К., Гаджиев Г. М. Сущность управленческой культуры будущего руководителя в образовании // Омский науч. Вестник. Омск, 2007. № 4. С. 23-26.
2. Белкин А. С., Ткаченко Е. В. Диссертационный совет по педагогике (опыт, проблемы, перспективы). Екатеринбург, УрГПУ, 2009.
3. Выготский Л. С. Конкретная психология человека. – М.: Вестник МГУ. Сер. 14: Психология. 1986. № 1. С. 45.
4. Жихаревич М. Е. Современный менеджмент и государственное управление // Тр. Псковского политех. ин-та. СПб. – Псков, 2010. № 5. С. 123-124.
5. Кроль Л. Управленческая культура: учеб. пособие для вузов. М.: ИНФРА-М, 2011. 400 с.

6. Крылова Н. Б. Формирование культуры будущего специалиста. М.: ИНФРА-М, 2011. 450 с.
7. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. М.: Дело, 2009. 800 с.
8. Уёмов А. И. Системный подход и общая теория систем. М.: Мысль, 2008.
9. Уёмов А. И. Системные аспекты философского знания. Одесса: Негоциант, 2000.
10. Ходюкова Т. А. Диагностика степени сформированности профессиональной культуры будущих социальных педагогов в вузе // Вестник Бурятского ун-та. Сер. 15: Социальная работа. Улан-Удэ: Изд-во Бурятского гос. ун-та, 2006. № 3. С. 234-242.
11. Чижиков В. М., Чижиков В. В. Введение в социокультурный менеджмент : учеб. пособие для вузов. М.: МГУКИ, 2003. 382 с.
12. http://www.mirrabort.com/work/work_8404.html.
13. <http://ru.wikipedia.org/wiki/>
14. www.intego.ru/system/ots/ots1.htm.

Статью рекомендует канд. социол. наук, доц. О. И. Попова