

Сергеева Линда Борисовна,

кандидат педагогических наук, преподаватель кафедры педагогики и психологии, Челябинская государственная академия культуры и искусств; 454091, г. Челябинск, ул. Орджоникидзе, д. 36; e-mail: buh1@chgaki.ru

ДЕТЕРМИНАНТЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ В ВУЗЕ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: управленческая культура; руководитель структурного подразделения вуза; детерминанты.

АННОТАЦИЯ. Актуализируется значимость управленческой культуры в вузе; представлена группа условий, определяющих детерминанты развития управленческой культуры руководителей; определена система детерминант в развитии управленческой культуры руководителей вуза; представлен их анализ.

Sergeeva Linda Borisovna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Pedagogy and Psychology of Chelyabinsk State Academy of Culture and Arts, Chelyabinsk.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE CULTURE OF MANAGERS AT HIGHER EDUCATION INSTITUTION (HEI)

KEY WORDS: administrative culture; manager of a structural department of a HEI; methodological approach.

ABSTRACT. The article considers the methodological basis of development of administrative culture of managers at a HEI. It defines the peculiarities of usage of the total of methodological approaches, principles of organization of administrative culture development at a HEI.

Управленческая культура руководителя в вузе воздействует на высшее профессиональное образование в целом или на отдельные его звенья, обеспечивая сохранение качества, оптимальное функционирование, совершенствование и развитие для реализации заданной цели. Отсюда следует определение детерминированности развития управленческой культуры руководителя в вузе в современных условиях, при этом рассматривается управленческая культура руководителей структурных подразделений. Важно подчеркнуть, что структурные подразделения рассматриваются за исключением хозяйственной части, а значит, руководителями структурных подразделений выступают заведующие кафедрами, лабораториями, научно-исследовательскими институтами, деканы, заместители деканов по воспитательной работе, проректоры, заведующие аспирантурой, различные творческие объединения и т. д. [4] в гуманитарных вузах.

Система образования, выполняя свою основную функцию подготовки человека, призвана проводить соответствующую образовательную политику, осуществляя управление всеми видами деятельности, обеспечивающими оптимальную организацию и развитие образовательного процесса, реализуя его посредством специально организованной профессиональной педагогической деятельности на основании выработанных и принятых норм (программ, стандартов и т. д.) в созданной для этих целей сети образовательных учреждений [1].

Преобразование образования в особый вид практики общественного развития является кардинально новой постановкой вопроса о том, как должно быть организовано высшее образование. Состояние управленческой культуры руководителя в вузе по сути своей отвечающей, с одной стороны, потребностям современного образовательного процесса, характеризующееся динамичностью, неравновесностью, открытостью, а с другой – связано с условиями осуществления управленческой деятельности, такими как разнородность и неупорядоченность по факторам, определяющим ситуационное состояние системы; неоднородность – экономическая, социальная и, конечно же, образовательная, возникающая в результате диверсификации; ограниченность ресурсов – как материальных, экономических, так и соответствующего качества профессионально-педагогической культуры.

Под влиянием этих факторов происходит смещение акцентов в формулировании управленческих задач (приобщение к новой образовательной идеологии, создание условий творчества для реализации инновационной деятельности и т. п.) и появление новых управленческих функций, например, научная экспертиза, консультирование, организация исследовательской деятельности и т. п.

На наш взгляд, необходима не столько смена способа управления, сколько трансформация управленческой культуры как совокупности управленческих отношений и управленческой деятельности.

Выявление детерминант зависит от ряда условий, к которым относится учет специфики вуза. В нашем случае мы рассматриваем вузы гуманитарной направленности, это связано с учетом корпоративной культуры и созданием образовательных контентов и округов, требует от руководителей особых имиджевых качеств [4]. Следует также учитывать тенденции времени: индивидуализация обучения, развитие субъектности в процессе построения образовательной и карьерной траектории в вузе, интеграция России в общеевропейское образовательное пространство.

При развитии управленческой культуры руководителя в образовательной среде вуза ведущая роль принадлежит целенаправленному воздействию на развитие личности, исходя из чего управленческая деятельность осмысливается нами как творческая инициатива руководителя, направленная на достижение стратегически проектируемых целей, а готовность к ней – как позитивный, ценностный уровень владения соответствующими характеристиками [4].

В исследованиях С. В. Филатова [6], А. В. Позднякова [3] и др. отмечается, что управленческую культуру в любой деятельности составляют знания, умения, опыт, овладение которыми необходимо специалисту, чтобы осуществлять управленческие функции. Управленческая культура – это одна из составляющих профессиональной культуры.

Культура управления специалиста означает наличие глубоких знаний, методического опыта и мастерства, высокую организованность и гибкое мышление, широкое использование в работе современных научных методов управления, умение прогнозировать ход событий и быстро ориентироваться в обстановке, объективность выводов и обобщений, своевременность доведения до исполнителей всех документов, систематический контроль исполнения, инициативу и самостоятельность, спокойствие, выдержку, умение четко разрабатывать и аккуратно оформлять служебные документы, своевременно и правильно принимать решения. В культуру управления входит умение сочетать инициативу, самостоятельность, новаторство с преемственностью и консерватизмом в управлении.

Учитывая указанные особенности, нами определяется детерминанта *постоянного развития и продуцирования профессионально-личностных качеств руководителей в образовательной среде вуза*, что связано с осуществлением постоянного мониторинга, консалтинговой деятельности при реализации модеративных блоков развивающей деятельности.

Для осмысления сущности процесса развития управленческой культуры руководителей структурных подразделений вуза необходимо опираться на идеи акмеологического подхода (А. А. Деркач, В. И. Долгова, Н. В. Кузьмина, А. З. Рахимов и др.). Акмеология исследует субъективные и объективные факторы, способствующие достижению вершин профессионализма, в нашем исследовании управленческой культуры руководителей структурных подразделений в вузе, организации обучения профессионализму, совершенствованию и коррекции деятельности. К объективным факторам относят качество полученного образования. К субъективным – талант и способности человека, его ответственность, компетентность, умение эффективно решать производственные задачи. Важнейшими факторами достижения вершин профессионализма являются задатки, одаренность, способности, талант, качество учебных заведений, самосовершенствование.

Применение акмеологического подхода в исследовании связано со следующими особенностями:

- представление человека в акмеологии как самостоятельного субъекта совершенствования, саморазвития, так и опосредованного акмеологическими технологиями;

- акмеологическая сущность управленческой культуры как уникальная способность субъекта изменять различные способы собственной организации по отношению к объективно существующим (Л. С. Подымова).

Детерминанта определяет овладение субъектом все более эффективными способами управления и самоуправления в аспекте непрерывного личностно-профессионального развития, что позволяет проектировать программы развития управленческой культуры на уровне самоменеджмента и социального менеджмента [4].

Значимой детерминантой в развитии управленческих качеств выступает *развитие внутрикорпоративной культуры в вузе*, что позволяет реализовать мотивацию развития управленческой культуры руководителей, акцентировать внимание на ценностных ориентациях при реализации управленческой деятельности, создать благоприятный микроклимат, способствующий профессионально-личностному саморазвитию руководителей.

Для инициации тенденции саморазвития корпоративной культуры на уровне взаимодействия руководителей структурных подразделений вуза целесообразно:

- развивать командный принцип работы с участием работников различных под-

разделений для решения конкретных задач и проектов;

- улучшить (а в некоторых случаях – наладить) горизонтальные потоки информации [5];

- реализовать информационное обеспечение корпоративных коммуникаций: создание банка имиджевых материалов (характеристика кадрового и интеллектуального потенциала, связи с общественностью, с научными и культурно-образовательными центрами, известными политиками, учеными, деятелями культуры, результаты опросов общественного мнения);

- активизация работы сайта руководящего сообщества, который освещает его традиции, мероприятия, достижения.

При этом показателями внутрикорпоративной культуры руководителей структурных подразделений вузавыступают кодекс корпоративного поведения, стратегия формирования корпоративной культуры, ценности корпоративной культуры, их адаптация к условиям вузовской жизни, к традициям вуза, к особенностям взаимоотношений, предотвращение конфликтов, культивирование символики и атрибутики, поощрение духа элитарности, участие в общих делах, способствующих общению и усилению взаимодействия руководителей.

Еще одна детерминанта связана с определением *субъектности как основы управленческой деятельности руководителя вуза*.

При этом вуз рассматривается нами как полифункциональная социально-педагогическая система, имеющая сложную многоуровневую структуру. Основными компонентами этой системы являются студент, преподаватель, руководитель, учебно-вспомогательный и технический персонал. С точки зрения управления педагогическим процессом, основные внутренние компоненты образуют определенного рода иерархию.

Образовательный процесс идет по следующим направлениям: педагог – студент, педагог – коллектив студентов, педагогический коллектив – коллектив студентов. Поэтому вуз в управленческом плане может быть рассмотрен как система взаимодействия «руководитель – профессорско-преподавательский состав – студенты». Важной особенностью вуза является то, что здесь не всегда можно провести четкое деление на управляющую и управляемую подсистемы.

В состав управляющей подсистемы в образовательном учреждении необходимо включать не только руководителей, но и каждого педагога и весь педагогический коллектив в целом, ибо процессы обучения и воспитания есть процессы управляемые и, следовательно, педагог как субъект такого

педагогического управления осуществляет не только педагогическую, но и управленческую деятельность. В то же время руководители в вузе наряду с административной деятельностью осуществляют и непосредственное преподавание, научную деятельность.

Следует также отметить, что в вузе студент также становится субъектом образовательно-воспитательного процесса, т. е. управляет своей собственной деятельностью [4].

Следовательно, субъектность в управленческом смысле всех представителей вуза состоит в том, что все участники данного процесса осуществляют управленческую по характеру деятельность.

Еще одна детерминанта развития управленческой культуры руководителей в вузе связана с *комплексным использованием информационно-технологических ресурсов в процессе профессионально-управленческой деятельности руководителя* – обеспечение органов управления вуза актуальной, полной, достоверной и регулярно обновляемой информацией, необходимой для поддержки и обеспечения образовательного процесса вуза, процессов управления инновационными образовательными, научно-производственными и научно-исследовательскими проектами, процессов финансового учета, учета кадров и других вспомогательных процессов.

Комплексное использование информационно-технологических ресурсов основано на автоматизации ключевых областей деятельности вуза: управление учебным процессом (формирование образовательных программ, учебных планов, приемная комиссия, управление контингентом студентов, их успеваемостью, расчет и распределение учебной нагрузки, составление расписания, управление учебно-методическим обеспечением, отчетность преподавателей, расчет рейтинга преподавателей и т. п.), собственно, образовательный процесс (обеспечение учебного процесса, контроль знаний, хранилища цифровых материалов и т. п.), управление научными исследованиями (управление научно-исследовательскими проектами, контингентом аспирантов, совершенствование публикационной деятельности, организация воспитательной и научно-исследовательской работы со студентами и т. п.), административное управление (управление персоналом и организационной структурой, штатное расписание, управление недвижимостью, общежитием, доступом в помещения, документооборотом, планирование и отчетность работы подразделений, поддержка принятия решений и т. п.), управление финансами и управленческий учет (расчет заработной платы, начисление стипендии, управление договорами, материальными

ми ресурсами, бюджетирование и т. п.), управление информационными ресурсами (управление пользователями, данными, системами, инфраструктурой, сервисами, сайтом, веб-страницами преподавателей и студентов и т. п.) [2].

Такая система может быть построена только при переходе от локальных систем со своим информационным наполнением к интегрированной информационно-аналитической среде, которая позволит охватить все стороны деловых процессов в вузе, автоматизировать административно-хозяйственную деятельность, управление финан-

совыми потоками, обеспечить информационную поддержку принятых решений [4].

Итак, детерминантами развития управленческой культуры руководителей вузов выступают постоянное развитие и продуцирование профессионально-личностных качеств руководителей в образовательной среде вуза, развитие внутрикорпоративной культуры в вузе, субъектность как основа управленческой деятельности руководителя вуза, комплексное использование информационно-технологических ресурсов в процессе профессионально-управленческой деятельности руководителя.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гумерова Л. З. Инновационная деятельность руководителя образовательного учреждения URL: <http://www.fan-nauka.narod.ru/2008-1.html>.
2. Крылатых О. Н. Управленческий потенциал как фактор инновационного развития экономики России // Бизнес-образование. 2005. № 12.
3. Поздняков А. П. Формирование управленческой культуры будущего специалиста социальной работы в вузе : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08. М., 2007.
4. Сергеева Л. Б. Развитие управленческой культуры руководителей структурных подразделений вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Челябинск, 2011.
5. Тарабаева В. Б. Использование регулирующих возможностей корпоративной культуры в управлении конфликтами инновационного развития вуза // Научные ведомости. №12(52). 2008. С. 90-95.
6. Филатов С. В. Системно-профессиональный подход к управлению качеством подготовки бакалавров в техническом университете : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08. М., 2012.

Статью рекомендует д-р пед. наук, проф. Е. А. Казаева.