

2017

СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ  
СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА В  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ  
Монография

Базавлущая Л.М.  
ЮУрГГПУ  
2017



**Л.М. БАЗАВЛУЦКАЯ**

**СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА В  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ**

*Монография*

Челябинск 2017

УДК 378:658  
ББК 74.480.05  
Б 17

**Б17 Базавлуцкая, Л.М.** Система формирования современного менеджера в образовательном пространстве [Текст]: Монография / Л.М. Базавлуцкая, Челябинск: Изд-во Цицеро, 2017. - 180 с.

**ISBN 978-5-91283-899-6**

В монографии обобщены результаты многолетней работы автора по разработке системы формирования современного менеджера. Представлены основные положения педагогической системы формирования на основе системного, деятельностного и культурологического подходов и комплекса педагогических условий эффективного функционирования и развития этой системы.

Монография адресована научным работникам в области профессиональной педагогики, преподавателям и студентам, работающим и обучающимся в условиях реального образовательного процесса высшего учебного заведения.

ББК 74.480.05

**Рецензенты:**

**Гнатышина Е.А.**, доктор педагогических наук, профессор, директор Профессионально-педагогического института Южно-уральского государственного гуманитарно-педагогического университета.

**Корнеев Д.Н.**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики, управления и права Профессионально-педагогического института Южно-уральского государственного гуманитарно-педагогического университета.

**Тюнин А.И.**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики, управления и права Профессионально-педагогического института Южно-уральского государственного гуманитарно-педагогического университета

**ISBN 978-5-91283-899-6**

© Л.М. Базавлуцкая, 2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	4
<b>ГЛАВА 1. СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ</b>	
1.1. Историография проблемы формирования современного менеджера...	11
1.2. Теоретические аспекты проблемы формирования современного менеджера в образовательном пространстве.....	27
1.3. Основные компоненты системы формирования современного менеджера в образовательном пространстве и педагогические условия ее функционирования.....	47
Выводы по первой главе.....	91
<b>ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ</b>	
2.1. Организация экспериментальной работы .....	94
2.2. Реализация системы формирования современного менеджера и комплекса педагогических условий.....	114
2.3. Результаты экспериментальной работы по реализации системы формирования современного менеджера в образовательном пространстве.....	121
Выводы по второй главе.....	148
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	149
<b>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК</b> .....	154

## **ВВЕДЕНИЕ**

Сегодня, современный менеджер это ключевая фигура процесса модернизации отечественной экономики, а сформированность его организаторских качеств является важнейшим показателем качества образования, позволяющим приобщиться к мировой культуре управления и использовать накопленный опыт. При этом сложность и многоаспектность профессиональной культуры как личностного новообразования, требует внимания ко всем ее направлениям. Так, для менеджеров, значительный удельный вес в профессиональном труде которых занимает организаторская деятельность, особую важность имеет организаторская культура, позволяющая создать оптимальные условия для взаимодействия членов коллектива по достижению целей организации с учетом общественных, государственных и личностных ценностей. Именно грамотное выполнение организаторской функции определяет качество деятельности менеджера в целом, а практически непрерывное общение и взаимодействие с другими людьми делают особенно актуальной культурную составляющую его личности, как истинного профессионала.

Значимость организаторской деятельности подчеркнута во всех основных нормативных документах, регламентирующих процесс профессиональной подготовки менеджера. Поэтому создание в образовательном пространстве таких условий, при которых можно сформировать уникальные личностные организаторские качества, является важнейшей задачей профессиональной подготовки в вузе.

Понимание важности данного направления для совершенствования подготовки современного менеджера требует, активизации поисков по созданию педагогических основ, определяющих организационно-содержательную стратегию профессионального образования, которая с одной стороны должна обеспечивать целенаправленное формирование

современного менеджера в заданные сроки обучения в вузе, а с другой – органично вписываться в сложившуюся систему подготовки, рационально используя весь имеющийся потенциал современного профессионального образования.

Ориентация профессиональной подготовки современного менеджера на целенаправленное формирование у него организаторских качеств неслучайна: накопление студентами знаний и умений для осуществления организаторской деятельности; освоение и присвоение ими ценностных ориентаций в соответствии с потребностями общества, государства и личности; развитие творческого мышления, ответственности и самостоятельности; накопление организаторского опыта работы в коллективе – все это создает целостное управленческое мировоззрение, ориентированное на повышение качества профессиональной деятельности.

Вопросам подготовки современного менеджера посвящено большое количество психолого-педагогических исследований: профессиональная специфика деятельности менеджеров выявлена Н.В. Викуловской, В.И. Машуковым, Л.Э. Носовичем, Н.И. Рындиной, В.В. Савченко и др.; особенности профессиональной подготовки будущих менеджеров рассмотрены Д.Н. Корнеевым, Л.Г. Скоробогатовой, Н.М. Шмидт, и др.; процесс формирования различных видов профессиональной компетентности (правовой, исследовательской, психологической, практической, социальной) отражен в работах С.А. Баландина, Е.В. Лебедевой, И.А. Савиной, К.А. Стародуб, Н.И. Терещук, Н.В. Юрасюк и др.; формирование различных видов профессиональной культуры (коммуникативной, экологической, корпоративной, управленческой, информационной, предпринимательской, нравственной) исследовано Г.А. Бабий, Я.И. Войтальяновой, Н.М. Горяиновой, А.В. Деминой, В.А. Дзюба, Л.Н. Доброхотовой, Г.М. Золотаревой, Г.В. Нагорновой, Е.Д. Разумовой, А.Х. Чупановым и др.;

формированию профессиональных умений посвящены труды Е.А. Гришиной, Л.А. Коченовой, Л.В. Фалеевой и др.; психологические аспекты профессиональной подготовки менеджеров (развитие потенциала, научного стиля мышления, способностей) рассмотрены в работах И.Ю. Дергалевой, И.С. Жуковой, А.С. Лукьянов, И.Г. Никифоровой, Ю.Ю. Панова и др.; ценностные ориентации, профессиональная направленность будущих менеджеров и способы их формирования представлены в исследованиях Т.В. Казак, Ю.В. Лукиных, Е.В. Чижиковой и др.; формированию профессионально значимых личностных качеств будущих менеджеров посвящены исследования И.Н. Горностаевой, Е.З. Мондраевой, Л.В. Соколовой, О.Н. Трофимовой и др.; профессиональный имидж и карьера менеджера исследованы в работах Г.П. Морозова, Н.К. Петровой и др.

Однако, несмотря на существенный интерес ученых и значительность полученных к настоящему времени результатов, проблема формирования современного менеджера по-прежнему в достаточной степени не решена. Основными причинами этого являются:

- отсутствие общепризнанного понимания организаторских качеств как комплексного феномена, требующего специально организованных мер по их формированию и имеющего значительный потенциал в решении проблемы повышения качества профессионального образования и совершенствования профессиональной деятельности менеджеров;
- недостаточная разработанность теоретико-педагогических основ процесса формирования организаторских знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств, ценностных ориентаций современного менеджера, отражающих его природу, сущность и возможности совершенствования;
- преобладание формального подхода к процессу формирования у студентов организаторских качеств, состоящего в подмене системных

воздействий на профессиональное становление современного менеджера использованием отдельных случайных процедур, дающих лишь общее представление об организаторской деятельности;

- не разработанность содержательного и методико-технологического аспекта в формировании современного менеджера в условиях их профессиональной подготовки;
- несоответствие уровня развития технологии измерения и оценивания результатов подготовки современного менеджера к организаторской деятельности современным требованиям к оценке качества в образовательной сфере.

Таким образом, актуальность настоящего исследования определяется:

- на *социально-педагогическом* уровне — возрастающими требованиями к качеству профессиональной подготовки современного менеджера;
- на *теоретико-методологическом* уровне — необходимостью создания теоретических основ формирования современного менеджера в процессе профессиональной подготовки в вузе;
- на *методико-технологическом* уровне — необходимостью разработки соответствующего технологического аппарата для эффективного формирования у современного менеджера организаторских качеств.

На основании анализа существующих исследований, а также собственного поиска в данном направлении была сформулирована проблема исследования. Ее суть заключается в необходимости разрешения противоречия между возросшей потребностью общества в подготовке будущего менеджера, обладающего высоким уровнем организаторской культуры и недостаточной теоретико-методологической и методико-технологической разработанностью путей ее формирования,

приспособленной к эффективному использованию в условиях динамично развивающегося образовательного процесса высшей школы.

Важность и актуальность рассматриваемой проблемы послужили основанием для выбора данной темы исследования.

Основной целью исследования является разработка, обоснование и реализация системы формирования современного менеджера в образовательном пространстве, а также выявление и проверка педагогических условий ее эффективного функционирования.

В ходе исследования определена следующая гипотеза. Процесс формирования современного менеджера станет более эффективным, если

*во-первых*, он будет осуществляться в соответствии с педагогической системой, которая:

- разработана на основании системного, деятельностного и культурологического подходов с учетом требований социального заказа, содержания профессиограммы менеджера, его профессиональной подготовки, организаторской деятельности и организаторской культуры;
- включает мотивационно-целевой, содержательно-методический, оценочно-коррекционный компоненты;
- характеризуется содержательной вариативностью, цикличностью, устойчивостью, адаптивностью;
- реализуется с учетом принципов рефлексивности, профессиональной направленности содержания образования, диалогического общения, актуализации субъектного опыта студента;

*во-вторых*, будет выявлен и обеспечен в процессе подготовки студентов комплекс педагогических условий, включающий:

- а) организация педагогического сопровождения процесса формирования организаторских качеств и в частности организаторской культуры;
- б) построение взаимодействия субъектов на основе сотрудничества;

в) включение студентов в активную творческую деятельность.

Для достижения поставленной цели и разработанной гипотезы в исследовании ставились следующие задачи:

1) представить историографию проблемы подготовки современного менеджера к организаторской деятельности, проанализировать ее современное состояние в теории и практике педагогики и выявить пути разрешения;

2) определить наиболее продуктивные методологические подходы к решению исследуемой проблемы;

3) на их основе разработать систему формирования современного менеджера и выявить педагогические условия ее эффективного функционирования;

4) экспериментально проверить эффективность разработанной системы и комплекса педагогических условий;

5) разработать научно-методические рекомендации по формированию у современного менеджера организаторских качеств (организаторской культуры).

В монографии в доступной форме излагается педагогическая система формирования организаторских качеств у современного менеджера, определены методологические подходы и принципы ее реализации, а также выявлен комплекс педагогических условий эффективного функционирования и развития разработанной системы.

## ГЛАВА 1. СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

### 1.1. Историография проблемы формирования современного менеджера

Потребность в эффективном менеджменте испытывает любая организация. Современная экономика как никогда нуждается в управленческих кадрах с высоким уровнем профессиональной культуры, важнейшей составляющей для которой является культура организаторская.

Являясь сложным личностным образованием, которое не возникает у будущего менеджера само собой, как дополнительный и стихийный результат профессиональной подготовки, организаторская культура, как основная составляющая организаторских качеств, требует целенаправленных педагогических усилий по формированию современного менеджера.

Для решения этой задачи необходимо, прежде всего, проведение исследования организаторской культуры как педагогического феномена (ее сущности, свойств, признаков, содержания и т.д.), а также разработки педагогической системы, обеспечивающей формирование современного менеджера в условиях профессиональной подготовки современного вуза.

Понимание сущности того или иного явления невозможно без изучения его генезиса. Поэтому, рассматривая ключевые аспекты проблемы формирования у современного менеджера организаторской культуры, и выдвигая собственные предложения по ее решению, необходимо, в первую очередь, рассмотреть историю становления исследуемого вопроса.

Раскрывая историографию исследуемой проблемы, необходимо отметить, что проблема формирования у современного менеджера организаторской культуры обладает рядом особенностей. *Во-первых*, она

имеет довольно непродолжительную историю становления, если принимать во внимание саму институализацию подготовки менеджеров. Так, направление профессиональной подготовки 521500 «Менеджмент» было утверждено Миннауки России 6 мая 1992 года, а специальность «Менеджмент организации» введена еще позднее — 2 марта 2000 года. *Во-вторых*, данная проблема является слабо разработанной в том плане, что исследования отдельных аспектов профессиональной культуры современного менеджеров фактически начались лишь в конце 90-х годов XX века. *В-третьих*, данная проблема, являясь комплексной, требует при построении ее историографии этапной синхронизации сразу нескольких процессов: становления профессионального образования менеджеров, развития идей формирования у студентов вуза профессиональной культуры и генезиса теории менеджмента.

Исходя из вышеизложенного, целесообразно начать отсчет становления исследуемой проблемы с послевоенного времени, а именно с 1946 года, когда решением ЦК ВКП(б) была создана система высших учебных заведений для подготовки руководящих партийных и советских кадров, первых заведений, ориентированных на подготовку управленцев для экономики страны. Несмотря на специфику организации, выполняемых задач, способов обучения и контингента обучаемых в Высшей партийной школе, именно там производилась подготовка первых менеджеров для советского государства и поэтому данное событие можно считать началом развития бизнес-образования в России и началом становления исследуемой проблемы.

Весь предыдущий период исторического развития (т.е. период до 1946 года) рассматривается как подготовительный, в рамках которого сложился целый ряд социальных предпосылок, определивших возможности для

становления проблемы формирования организаторских качеств у современного менеджера в образовательном пространстве:

1) бурное развитие теории управления в западноевропейских странах и США. Работы Ф.У. Тейлора [264; 265] и А. Файоля [263] — основателей «Школы научного менеджмента» и «Административной (классической) школы» вызвали огромный интерес к научному управлению не только за рубежом, но и в нашей стране. Продолжателями исследований Ф.У. Тейлора и А. Файоля в теории и практике управления стали Ч. Бернхард, Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. Мак Грегор, М.П. Фоллет, а также Н.А. Амосов, А.А. Богданов, А.А. Гастев, Л.М. Керженцев, П.А. Попов и др.;

2) к данному времени в Советском союзе уже сложилась система высшего профессионального образования, поэтому приоритет решаемых задач сместился с определения типов образовательных учреждений и их организационно-хозяйственного обустройства в сторону определения путей и средств профессиональной подготовки, упорядочения содержания образования, совершенствования учебных планов и программ, подготовки методико-дидактического обеспечения;

3) страна начала восстанавливать разрушенное хозяйство после Великой отечественной войны и остро нуждалась в подготовке кадров с высшим образованием, что выдвигало проблему качественной вузовской подготовки на одно из первых мест в ряду актуальных проблем, которые активно решались отечественными педагогами (Н.К. Гончаров, Б.П. Есипов, И.А. Каирова, И.Т. Огородников и др.).

Таким образом, начало становления исследуемой проблемы пришлось на период, в котором не происходило серьезных социальных потрясений и кардинальных изменений в обществе, не наблюдалось преодоления противоречий старой и новой систем образования, не производилось

существенных организационных преобразований в работе учебных заведений.

В то же время для начала становления сформулированной проблемы в менеджменте и педагогическом опыте произошло достаточное обогащение, которое заложило основы развития исследуемой проблемы и позволило со временем приблизиться к пониманию необходимости формирования организаторских качеств (организаторской культуры), у современного менеджера, как важной и актуальной проблемы для развития теории и практики профессионального образования.

Сделав некоторые уточнения, рассмотрим более подробно выделенные этапы становления данной проблемы исследования.

**Первый период (с 1946 до начала 90-х гг. XX века).** Необходимость восстановления народного хозяйства в послевоенный период выдвинула на первое место проблему кадров, в том числе и управленческих. Наиболее оптимальным и естественным путем решения данной проблемы могла стать подготовка управленцев в учреждениях профессионального образования, которые уже были созданы и функционировали в Советском союзе. Однако в нашей стране придерживались той точки зрения, что в вузе научить будущего специалиста управлению нельзя: специалист может стать настоящим управленцем только при прохождении всех ступеней карьерной лестницы, т.е. руководителем может быть только истинный профессионал в своей отрасли. Поэтому чтобы «вырастить» управленца Постановлением ЦК ВКП(б) «О подготовке и переподготовке руководящих партийных и советских работников» от 2 августа 1946 года была создана система партийных учебных заведений, состоящая из Высшей партийной школы, республиканских, областных и краевых партийных школ, курсов переподготовки, Академии общественных наук при Центральном комитете.

Преследуя две глобальные цели (повышение уровня образования членов компартии Советского союза и подготовка к управленческой деятельности), партийным руководством была поставлена задача: «В целях серьезного повышения политического и теоретического уровня руководящих партийных и советских работников в течение ближайших 3–4 лет охватить партийными школами и курсами основные руководящие республиканские, краевые, областные городские и районные партийные и советские кадры» [157, с. 1019].

Эти учреждения, построенные по номенклатурному принципу, имели закрытый характер, поскольку принимали на обучение только членов партии со стажем и, что самое главное «оправдавших себя на практической работе», что должно было обязательно подтверждаться рекомендациями партийных комитетов.

Исторически закрепившаяся в нашей стране традиция выдвижения на руководящие посты партийных функционеров, обладающих в первую очередь идеологической пригодностью, которым доверяет трудовой коллектив и Партия, постепенно привела к убеждению, что профессиональный управленец, если он будет обладать соответствующими методиками работы, может манипулировать сознанием работников и составить со временем новый класс, своего рода профессиональную элиту, что не соответствует советским демократическим принципам.

Парадоксальность ситуации заключается в том, что стремление не допустить возникновения привилегированной прослойки профессиональных управленцев, привело в нашей стране к появлению слоя номенклатурных работников (бюрократов), имеющих по сути те же самые привилегии, но не обладающих специальной подготовкой в области менеджмента и осуществляющих управленческую деятельность на дилетантском уровне. Отсюда жесткость и авторитарность в

организаторской работе, достижение задач Партии любой ценой, невзирая на людей, последствия и потери.

Таким образом, придерживаясь позиции о невозможности подготовки руководителей безотносительно сферы производства, партийные кадры фактически были таковыми и осознавали себя способными руководить чем угодно. При этом, не имея возможности самостоятельно принимать управленческие решения (нанимать и увольнять работников, регулировать поставки, организовывать сбыт, координировать ценообразование), руководители предприятий в Советском союзе на самом деле не были реальными управленцами. При этом ни меры, которые предлагались правительством в рамках экономической реформы 1965 года, ни проводимая «научно-техническая революция» 1970-1980 гг. не смогли существенно изменить порядок работы руководителей советских предприятий.

Тем не менее, процесс обучения партийных лидеров, функционирующий в условиях созданной системы партийных учебных заведений, который явился прообразом современной профессиональной подготовки менеджеров, создал основу для дальнейшего становления системы образования для бизнеса. Надо признать, что Высшая партийная школа находилась в постоянном развитии. Так, например, за время ее существования (с 1946 по 1991 гг.) значительно изменилось содержание образования: от преимущественно идеологического к специально-предметному. Уже в 1956 году учебный план был значительно расширен за счет включения вопросов по экономике, праву, бухгалтерскому учету, статистике, финансам, планированию местного хозяйства и культурного строительства и т.д. [156]. Однако профессиональной подготовки в том объеме и содержании, который сегодня предлагается высшими учебными заведениями России пока не сложилось. Кроме того, несмотря на

постоянное расширение сети высших партийных школ (с 1974 году их было уже 14 по стране), сделать подготовку управленцев массовой так и не удалось.

Ситуация с исследованиями в области научного управления в начале рассматриваемого периода также была неблагоприятной: работы по проблемам менеджмента в нашей стране практически отсутствовали. Расширение исследовательской тематики произошло только к концу 50-х гг., как ответ на необходимость совершенствования управления производством. Появляются не просто отдельные исследования в области организации и управления предприятиями, а целые научные направления. Так, например, началась разработка экономической кибернетики (А.И. Берг, В.М. Глушков), методов линейного программирования (Л.В. Канторович, В.С. Немчинов, В.В. Новожилов), экономических рычагов и стимулов (Н.Я. Петраков, К.К. Вальтух, Е.Ю. Фаерман) и др. Все это в дальнейшем составит основу предметного содержания подготовки современного менеджеров. Однако в рамках рассматриваемого периода подготовка менеджеров пока не ведется и в педагогической теории проблемы профессионального образования данных специалистов не рассматриваются. Поэтому говорить даже о простом понимании педагогическим сообществом значимости формирования у современного менеджеров организаторской культуры пока рано. Хотя исследования в области высшего профессионального образования, безусловно, проводятся (Х.И. Золотарь, И.П. Раченко, Л.А. Токачева, Н.П. Тучнин и др.) и касаются общих вопросов совершенствования учебно-воспитательного процесса вуза.

Провозглашенные в конце 80-х гг. политические и экономические преобразования, названные «Перестройкой», резко обострили политическое противостояние сил, а кризис во всех сферах жизни общества привел к ликвидации коммунистической партии Советского

союза и прекращению существования СССР. Следствием указанных событий возникло новое государство, и, что особенно важно для нашего исследования системы высшего профессионального образования на современных основах и с новым содержанием.

Таким образом, первый период в отношении понимания педагогическим сообществом значимости исследуемой проблемы характеризуется тем, что проблема пока не является предметом научного изучения. К концу данного периода в нашей стране была создана устойчиво функционирующая система высшего профессионального образования, создана сеть учреждений по подготовке руководящих кадров и накоплен определенный опыт осуществления этой подготовки.

**Второй период (с начала 90-х гг. XX века до начала XXI века).** Взятый еще правительством СССР курс на рыночную экономику [155; 158], демонополизацию и разгосударствление собственности, развитие предпринимательства, способствовал становлению частного бизнеса и актуализировал проблему эффективного менеджмента. Процветание предприятий стало напрямую зависеть от управленческой компетентности руководства. Теперь уже необходимость специализированной подготовки к управленческой деятельности стала очевидной.

Потребность общества в квалифицированных менеджерах была воспринята и поддержана государством, вследствие чего Приказом Комитета по высшей школе Миннауки России 6 мая 1992 года утверждено направление профессиональной подготовки «Менеджмент». С этого времени начинается разработка и совершенствование содержания профессионального образования менеджеров и введение данного вида подготовки в вузах России.

Возможности введения новых направлений профессиональной подготовки появились у вузов в связи принятием законов «Об

образовании» [88] и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [87], провозглашением идей децентрализации управления во всех социальных звеньях, ориентации на рыночные механизмы и механизмы самоуправления, преобразования форм собственности, создания конкурентной рыночной среды, демократизации и повышения роли общественных институтов, интеграции в мировое политическое, экономическое и культурное пространство [246, с. 25].

Однако стремительное увеличение количества предприятий и организаций обнаружило острый дефицит управленческих кадров, который постепенно накапливался на протяжении многих десятилетий. Существенное отставание нашей страны в области научного менеджмента, образовавшееся в советский период вследствие «застоя», не позволило решить данную проблему оперативно и своими силами: в Россию из-за рубежа хлынул поток информации и опыта, которые механически заимствовались без учета реалий отечественной экономики. Сфера профессионального образования также начала стремительно обогащаться зарубежным опытом обучения менеджеров: переводилась, издавалась и переиздавалась соответствующая литература, проводились тренинги и семинары, круглые столы и конференции, организовывались встречи по обмену методиками и т.д. Для подготовки и переподготовки менеджеров начинают создаваться всевозможные курсы повышения квалификации: например, с 1997 года в России реализуется Президентская программа подготовки управленческих кадров, стратегическая цель которой состоит в содействии развитию управления для повышения конкурентоспособности и эффективности российских предприятий в условиях глобализации экономики.

Важнейшим достижением данного этапа является введение специализаций в подготовке менеджеров, вызванное пришедшим

пониманием необходимости учета специфики управления в различных отраслях экономики и производства. Первой в этом направлении выделилась подготовка менеджеров для туристического бизнеса. Интерес к туризму российских граждан в 90-х гг. существенно расширил рынок услуг, что вскрыло потребность в соответствующих специалистах. В дальнейшем вузы начнут подготовку менеджеров и для других сфер общественной жизни: спорта, культуры и искусства, образования, сельского хозяйства, промышленности и т.д. Но в данный период пока разнообразие специализаций менеджеров остается незначительным.

Тем не менее, сформулированный социальный заказ на подготовку менеджеров, расширил тематику психолого-педагогических исследований в данном направлении.

Предметом педагогической науки во второй половине 90-х гг. становятся личностные особенности менеджеров (М.А. Киселева, Е.Р. Счичляева), профессиографическая специфика их профессиональной деятельности (С.А. Басова, В.С. Кальней, И.В. Черниченко), дидактическое обеспечение профессиональной подготовки данных специалистов (Т.А. Шалупова и др.), разные виды умений (Е.Н. Гаранина, Е.А. Гришина, Н.Ф. Долгополова), технологизация процесса подготовки (О.В. Айгистова, Ж.В. Иноземцева), развитие личностных качеств (Н.А. Гульятеева) и др.

Относительно решения проблемы профессиональной культуры, отметим, что в рассматриваемый период среди выполненных педагогических исследований встречаются работы по ее формированию у различных специалистов: педагогов, инженеров и др. Однако особый интерес, вызывает работа Г.И. Бабий, посвященная формированию коммуникативной культуры у менеджеров туристской деятельности [14]. Это была одна из первых работ, выполненных в русле исследуемого направления. Понимая профессиональную культуру как личностное

качество, автором рассматривается не только содержание коммуникативной культуры, но и специфика ее формирования в условиях вуза.

Характеризуя в целом исследовательский интерес к формированию профессиональной культуры у современных менеджеров, отметим, что несмотря на встречающиеся работы такой тематики, тем не менее, это единичные исследования, которые пока не объединены общей парадигмой профессиональной подготовки данных специалистов, синтезирующей лучшие образцы ее отечественного и зарубежного опыта.

Надо сказать, что в данный период профессиональная культура менеджера начала восприниматься организаторами и представителями бизнеса как объективное и обязательное требование к его личности. Появившиеся в это время концепции теории менеджмента (менеджмент качества, бережливое производство, эволюционный менеджмент и др.) однозначно опираются на профессиональную культуру менеджера – обязательное условие его профессиональной успешности. Так, например, эволюционный менеджмент (С. Бир, А. Чандлер и др.), сформировавшийся в русле синергетической парадигмы в постиндустриальный период экономического развития общества, требует от менеджера понимания закономерностей поведения сложных самоорганизующихся систем.

Так же, помимо, узко экономических идей (возникновение и оценка корпоративного эффекта, установление соотношений инвестиций и инноваций, построение стратегий развития организации и др.) большое внимание уделяется построению специфических взаимоотношений менеджера с подчиненными: создание продуктивной для работы атмосферы, системы правил, соответствующих состоянию организации, прогнозирование перспектив ее развития и т.д. — все это задачи эволюционного менеджмента, реализация которого невозможна без наличия

у менеджера сформированной, на достаточном уровне профессиональной культуры вообще и организаторской культуры, в частности. Поэтому данное свойство становится объективным требованием к личности менеджера, и потому нуждается в глубоком исследовании.

Таким образом, второй период характеризуется появлением научного интереса к профессиональной культуре менеджера, как педагогической проблеме. В нашей стране начала осуществляться профессиональная подготовка менеджеров для различных сфер экономики, педагогика обогатилась научными данными и практическим опытом становления специалистов для бизнеса, профессиональная культура менеджера стала осознаваться, как важнейшая составляющая его личности и началось исследование данной проблемы.

**Третий период (с начала XXI века до настоящего времени).** Начало XXI века в нашей стране ознаменовалось бурным развитием бизнеса, потребность которого в квалифицированных менеджерах, освоивших и присвоивших лучший опыт мировой культуры управления, продолжает неуклонно возрастать. Как показали результаты социологических исследований, на протяжении последних десяти лет специальность «менеджмент» находится на лидирующих позициях в рейтингах популярности наряду с «юриспруденцией» и «экономикой». Современные вузы активно вводят данное направление в процесс подготовки. Сегодня практически не осталось учреждений высшего профессионального образования, которые не готовили бы менеджеров. Даже педагогические вузы, традиционно далекие от экономической отрасли, предоставляют возможность обучаться по специальности «менеджмент».

Однако повышающийся спрос на специалистов в области управления в настоящее время предъявляет и высокие требования к их подготовке.

Современный менеджер должен в полной степени владеть своей профессией и иметь соответствующие личностные свойства и качества, позволяющие ему создавать новые социально значимые ценности, т.е. обладать культурой.

Глобализация социальных процессов в современном мире зачастую выводит менеджера за административные, региональные и государственные границы. Реалиями для современного менеджера являются постоянное ускорение экономического и политического развития стран, активизация обмена технологическими, научными и культурными достижениями, конкурентная борьба. Поэтому сегодня квалификация российского менеджера должна соответствовать мировым стандартам профессиональной подготовки, что требует его полной осведомленности в предметном содержании, владении актуальным опытом и сформированностью высоконравственных личностных качеств, обеспечивающих межличностную коммуникацию в процессе труда на основе общечеловеческих ценностей.

Движение в направлении научного развития теории менеджмента в нашей стране приобрело новую форму. Помимо собственных исследований, связанных с разработкой теории мотивации (О.А. Билан, А.С. Лукьянов и др.), повышения результативности деятельности и оценки профессионализма менеджера (А.А. Васькин, С.К. Завьялов, Н.Г. Яковлева и др.), управления инновациями (П.Н. Кучеренко, С.А. Сергеев и др.), формирования личностных качеств (Е.В. Милькина, Г.А. Токарева и др.), развития потенциала (Е.А. Резанович, С.Г. Филимонова и др.) и др., сегодня продолжает осуществляться знакомство с лучшими зарубежными образцами управленческой мысли. Однако в отличие от предыдущего периода, в настоящее время каждая идея, как правило, тщательно изучается и проецируется на существующие условия российского бизнеса. Благодаря

расширению информационного поля профессиональной деятельности, а также возможности личного знакомства и непосредственного взаимодействия с представителями бизнеса эффективно развивающихся регионов, стран у российских менеджеров появились шансы на повышение их профессиональной культуры.

Однако основная ответственность за подготовку менеджера с необходимыми для профессиональной деятельности характеристиками лежит на высшей школе. Характеризуя в целом исследовательскую проблематику в данный период, отметим, что именно после 2000 года профессиональная культура стала предметом исследования, проблема формирования профессиональной культуры у современного специалиста (учителей, инженеров, юристов, лингвистов и т.д.) стала стремительно развиваться, появилось очень много работ по данной теме. К профессиональной культуре современных менеджеров в последние пять лет, также проявляется устойчивый исследовательский интерес, что вызвано, по-видимому, пониманием высшей школой необходимости учета указанных выше требований к данным специалистам. Это существенно активизировало в последние годы научные поиски в русле формирования у студентов различных видов профессиональной культуры, значимость которой для профессионального становления современного менеджера уже не вызывает сомнений.

В частности, были проведены исследования О.В. Бабак, Ч.Ф. Валиуллиной, Я.И. Войтальяновой, Н.М. Горяиновой, А.В. Деминой, В.А. Дзюбой, Л.Н. Доброхотовой, О.А. Ершовой, Г.М. Золотаревой, Ю.А. Клоковым, В.В. Корсаковым, Г.В. Нагорновой, Е.Д. Разумовой, С.З. Самаренкиной, А.Х. Чупановым и др. В то же время проблема формирования у современного менеджера организаторской культуры рассматривается пока недостаточно.

Введенный приказом Министерства образования Российской Федерации от 02.03.2000 г., № 686. Государственный образовательный стандарт по направлению 061100 «Менеджмент организации» и его новые редакции, позволяющие вузам оперативно учитывать местную специфику благодаря расширению вузовского компонента, обозначили в своем содержании важность формирования организаторской культуры будущего менеджера, ориентация на которую теперь должно стать ключевой задачей подготовки в вузе.

Как уже отмечалось, в настоящее время ни у кого не вызывает сомнений необходимость профессионального образования, позволяющего личности приобщиться к культуре, сформировать профессиональную культуру — «высшее проявление человеческой образованности и профессиональной компетентности» [48, с. 74]. Это особенно важно в новом, XXI веке, в котором общество массового потребления будет развиваться еще стремительнее, что будет постоянно отражаться на условиях деятельности менеджера и определять результативность его работы. Поэтому его способность грамотно организовать свою деятельность и действия подчиненных, оперативно реагировать на организационные изменения, использовать достижения управленческой культуры является залогом профессионального совершенствования и карьерного роста. В то же время, основы организаторской культуры должны быть заложены еще в период профессиональной подготовки. Именно они придадут квалификационную устойчивость современному менеджеру во взаимодействии с членами организации.

Поэтому, ключевой задачей, является выявление факторов, оказывающих влияние на процесс формирования у современного менеджера организаторских качеств, в частности организаторскую

культуру, и систематизацию этих факторов для обеспечения эффективности данного процесса.

Таким образом, третий период характеризуется комплексным исследованием проблемы формирования профессиональной культуры, и выдвижением в разряд актуальных проблемы формирования организаторской культуры.

На фоне экономического развития, повышения требований к качеству подготовки современных менеджеров, происходит непрерывное совершенствование содержания подготовки по направлению «Менеджмент», что актуализирует необходимость построения педагогической системы по формированию современного менеджера в образовательном пространстве.

Сформулируем ключевые выводы обеспечивающие достигнутый результат.

1. Проблема формирования современного менеджера, актуальность которой вызвана, в первую очередь, возрастающими требованиями к качеству профессиональной подготовки современного менеджера, способных действовать в новых экономических условиях и обеспечивать их совершенствование; необходимостью создания теоретических основ формирования современного менеджера в процессе их профессиональной подготовки в вузе; необходимостью разработки соответствующего технологического аппарата для эффективного формирования у современных менеджеров организаторской культуры, до настоящего времени остается слабоизученной.

2. Историография проблемы формирования современного менеджера включает три основных этапа: I этап (с 1946 г. до начала 90-х гг. XX века) — проблема не является предметом научного изучения; в стране создана сеть учреждений по подготовке руководящих кадров и накоплен

определенный опыт ее осуществления; II этап (с начала 90-х гг. XX века до начала XXI века) — появление научного интереса к профессиональной культуре менеджера, как педагогической проблеме; начинает осуществляться профессиональная подготовка менеджеров, профессиональная культура менеджера стала осознаваться, как важнейшая составляющая его личности; III этап (с начала XXI века до настоящего времени) — комплексное исследование проблемы формирования профессиональной культуры, выдвижение в разряд актуальных проблемы формирования организаторской культуры.

## **1.2. Теоретические аспекты проблемы формирования современного менеджера в образовательном пространстве**

Следуя логике исследования, представив историографию исследуемой проблемы, в монографии представлен анализ ее современного состояния. Для этого решены, как минимум, две важнейшие задачи: *во-первых*, упорядочен понятийный аппарат с целью определения исходных позиций для дальнейших рассуждений и выводов, а, *во-вторых*, изучен имеющийся научный опыт по ее решению, т.е. проанализированы уже существующие точки зрения ученых на формирование у современного менеджера профессиональной культуры вообще, и организаторской культуры, в частности.

Определяющими для исследования выступают понятия «культура», «профессиональная культура», «организаторская культура менеджера», «формирование организаторской культуры у современного менеджера», которые будут раскрываться в указанной последовательности через уточнение и конкретизацию.

Культура, как междисциплинарная категория, исследуется уже довольно продолжительное время: по данным ученых, впервые термин «культура» встречается в работе Марка Тулия Цицерона «Тускуланские беседы» [234]. Однако, несмотря на интенсивное изучение феномена культуры как зарубежными (Т. Карвер, К. Клакхон, А. Кребер, И. Нидерман, Э. Сепир, К. Уислер и др.), так и отечественными (А.И. Арнольдов, Н.М. Борытко, А.Г. Здравомыслов, И.С. Каган, В.И. Максакова, Э.С. Маркарян, Ю.М. Резник и др.) исследователями, это понятие до сих пор не имеет единого толкования (к настоящему времени ученые оперируют более 500 определений).

Не углубляясь в изучение предметно-содержательных нюансов, имеющих в различных трактовках данного понятия, будем придерживаться определения, приведенного в философском словаре: «*Культура* – это социально-прогрессивная творческая деятельность человечества во всех сферах бытия и сознания, являющаяся диалектическим единством процессов опредмечивания (создания ценностей, норм, знаковых систем и т.д.) и распредмечивания (освоение культурного наследия), направленная на преобразование действительности, на превращение богатства человеческой истории во внутреннее богатство личности, на всемерное выявление и развитие сущностных сил человека» [229, с. 225].

Анализ современных исследований [10; 26; 46; 70; 83; 89; 99; 121; 140], привел нас к заключению, что культура обладает следующими характеристиками:

- отражает систему ценностей общества;
- представляет собой естественно-искусственное образование;
- является замкнутой системой, способной к развитию и историческому изменению;

- определяет жизнь человека и детерминируется его деятельностью;
- отражает совокупность сложившихся в обществе знаковых систем, при помощи которых осуществляется коммуникация, сохраняется социальная память и передается опыт поколений.

Таким образом, культура, как интегративная система, обеспечивает становление личности, в том числе и в профессиональном плане. Отметим, что любой специалист является носителем как общей, так и профессиональной культуры, степень сформированности которых не всегда совпадают (обладая высокой профессиональной культурой и являясь квалифицированным специалистом, человек может иметь низкий уровень общей культуры, и наоборот). При этом общая культура личности является более стабильной его характеристикой, чем профессиональная, изменения которой определяются динамикой непрерывного совершенствования целевых ориентаций, методов, средств и содержания профессиональной деятельности.

Как справедливо отмечено в исследовании Е.В. Гнидан, профессиональная культура «выступает интегральным показателем творческого начала, мерой и качеством развития личности» [55, с. 20]. Она представляет собой самостоятельное явление, которое в настоящее время является достаточно распространенным предметом исследования [12; 29; 75; 82; 96; 97; 109; 111; 200; 206; 236 и др.]. В сфере образования, где профессиональная культура рассматривается как личностное качество специалиста, которое может быть сформировано в условиях подготовки в вузе (Л.З. Абрамова, Е.В. Бондаревская, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, В.А. Слостенин, Е.Н. Шиянов и др.), среди ученых также нет единодушия в ее трактовке. Профессиональную культуру понимают, как:

- интегральное качество личности профессионала, условия и предпосылки эффективной профессиональной деятельности,

обобщенный показатель профессиональной компетенции личности (И.Ф. Исаев);

- система социальных качеств, которые непосредственно обеспечивают уровень трудовой профессиональной деятельности и определяют ее личностное содержание, отношение к труду (Н.Б. Крылова);
- интегральный показатель развития профессионала (А.А. Деркач);
- сложное системное образование, представляющее собой упорядоченную совокупность общечеловеческих идей, профессионально-ценностных ориентаций и качеств личности, универсальных способов познания и гуманистической технологии деятельности (С.И. Уляев) и др.

Для обоснования собственного представления о профессиональной культуре, проанализируем выводы исследователей о ее содержательном наполнении.

Рассматривая вопрос о структурно-содержательном составе того или иного вида профессиональной культуры учеными (Г.А. Бабий, Я.И. Войтальянова, В.А. Дзюба, Л.Н. Доброхотова, О.А. Ершова, Г.М. Золотарева, Ю.А. Клоков, Г.В. Нагорнова, А.Х. Чупанов и др.) предлагаются самые разнообразные наборы компонентов. Так, например, В.А. Дзюба предлагает структурировать содержание профессиональной культуры через содержательно-процессуальный, мотивационно-целевой и ориентировочно-нравственный компоненты [75, с. 37]. Принимая в целом данную позицию автора, тем не менее, считаем, что в таком виде недостаточно проявляется специфика культуры, весомым компонентом для которой, по определению, должен быть ценностный компонент.

Г.В. Нагорнова, определяя культуру как совокупность мировоззрения и деятельности, выделяет в ее структуре мотивационно-ценностный, когнитивный, коммуникативный, технологический и

оценочно-рефлексивный компоненты [150, с. 34-35]. Принимая во внимание специфику информационной культуры менеджера, формированию которой посвящено исследование данного автора, считаем, что, во-первых, в данном перечне с функциональной точки зрения наблюдается определенная неоднородность компонентов и допущены их взаимопересечения, а, во-вторых, такой компонентный состав нивелирует специфику культуры и делает ее синонимом информационной компетентности менеджера как профессионала.

Достаточно четкая позиция относительно содержания профессиональной культуры менеджера приведена в исследовании Г.М. Золотаревой [91, с. 23-25], которая включает в ее состав аксиологический, технологический и личностно-творческий компоненты. Данная точка зрения может стать базовой, если ее дополнить поведенческим компонентом, непосредственно отражающим культуру действий менеджера. Именно такой путь решения проблемы предлагают некоторые ученые: например, Л.Н. Доброхотова, включающая в состав нравственной культуры (обеспечивающей готовность будущего менеджера осуществлять социально ответственное управление) когнитивный, ценностно-мотивационный, эмоционально-волевой и поведенческий компоненты [77, с. 34-37], А.Х. Чупанов, выделяющий в структуре профессиональной культуры менеджера - профессиональное мировоззрение, мастерство и поведение [239, с. 54-55]. При этом мировоззрение, по мысли автора, характеризуется знаниями, мастерство – умениями, а поведение – личностными качествами. Достоинство данной модели, на наш взгляд, заключается в том, что столь простая и универсальная конструкция позволяет легко осуществить экспериментальную проверку и оценку степени сформированности профессиональной культуры у современного менеджеров в реальном образовательном процессе вуза.

Проанализировав и обобщив существующие точки зрения на понятие и содержание профессиональной культуры, нами выделены ее сущностные характеристики, которые необходимы, чтобы, во-первых, отграничить данный феномен от близких по смыслу понятий (т.е. придать ему самостоятельный статус) и, во-вторых, содержательно подготовить формулировку нашего авторского понимания профессиональной культуры, адекватную ее природе. Итак, согласно нашего исследования, профессиональная культура: 1) всегда осознана; 2) представляет собой личностное качество специалиста; 3) отражает устойчивое ценностное отношение к выполняемому виду деятельности; 4) опирается на профессиональные знания, умения, и детерминируется профессионально значимыми личностными качествами; 5) задает стереотипы профессионального поведения; 6) обеспечивает творческое продуктивное преобразование профессиональной среды.

Исходя из вышеизложенного, мы трактуем профессиональную культуру как личностное интегративное качество специалиста, включающее совокупность знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций, обеспечивающих эффективность его профессиональной деятельности и продуктивное преобразование профессиональной среды.

Далее, определим понятие «организаторская культура современного менеджера», которая представляет собой один из видов его профессиональной культуры, наряду с коммуникативной, исследовательской, информационной, правовой, предпринимательской, нравственной, технологической и другими.

Словарь иностранных слов определяет *менеджера*, как специалиста по управлению [204, с. 311]. При этом, как показало проведенное нами исследование, реализация основных управленческих функций

(мотивационно-целевой, информационно-аналитической, планово-прогностической, организационно-исполнительской, регулятивно-коррекционной, контрольно-диагностической [211, с. 17]) задает специфические характеристики его профессиональной деятельности: сложность, полисубъектность, полинаучность, интенсивность, коммуникативность, вероятностность результата, процессный и творческий характер, экономическая рискованность.

Как уже отмечалось, организаторская деятельность менеджера, являясь важнейшим видом его профессиональной деятельности, оказывается непосредственно связанной с организаторской культурой: с одной стороны, организаторская культура менеджера определяет содержание и результативность организаторской деятельности, а с другой — реализация организаторской деятельности характеризует уровень сформированности организаторской культуры.

Несмотря на интерес и широкое распространение (организаторскую деятельность в настоящее время осуществляют многие специалисты — педагоги, психологи, инженеры, врачи и др.), она относится к недостаточно исследованным видам профессиональной деятельности, возможно, в силу ее сложности, слабой структурируемости и творческого характера. Тем не менее, учитывая цель и предмет исследования, считаем необходимым рассмотреть общие теоретические положения проблемы организаторской деятельности, представленные в научной литературе.

В самом общем виде *организатором* называется тот, кто что-нибудь организует — основывает, подготавливает, объединяет или упорядочивает что-то для достижения поставленной цели [159, с. 458-459].

Первым в нашей стране начал заниматься исследованием проблемы рациональной организации деятельности П.М. Керженцев, который в своих работах, уделял внимание систематизации понятийного аппарата

данного направления, проецированию зарубежного опыта научной организации труда на отечественную систему управления производством, определению специфических черт компетентного организатора, выявлению содержания его деятельности (этапов, направлений, методов, средств и т.д.).

Характеристика организаторской деятельности требует рассмотрения ее внутреннего содержания, но прежде укажем ее основные свойства:

- 1) организаторская деятельность является свободной, сложной и творческой,
- 2) она не поддается жесткой регламентации;
- 3) не дает материального продукта;
- 4) ее основу составляет взаимодействие;
- 5) связана организаторская деятельность с постановкой цели и определением на основе личной ответственности способов ее достижения.

В данном вопросе среди ученых пока нет единого мнения. В качестве примера определим некоторые позиции. Согласно результатам исследования Ю.С. Ценч, которая связывает решение организаторской задачи с «анализом состояния системы, проектированием ее улучшенной модели, определением цели и программы действий» [233, с. 34], структура организаторской деятельности должна включать: 1) мотивацию, 2) постановку цели, 3) организацию выполнения действий, 4) контроль выполнения действий, 5) оценку результатов, 6) анализ деятельности [233, с. 31-32]. Даная точка зрения, по нашему мнению, нуждается в конкретизации именно в третьем компоненте, как основном для организаторской деятельности и отражающем ее сущностную специфику. По мнению Е.В. Гнидан деятельность по организации должна включать теоретический и практический этапы: теоретический включает стадию

планирования и моделирования, а практический – реализацию созданной модели [55, с. 23].

Рассмотрев существующие точки зрения на содержание организаторской деятельности, отметим, что в большей степени нам импонирует позиция Г. Кунца и С. О’Доннела, которые в состав деятельности по организации включают установление целей, планирование, выявление и классификация видов деятельности, необходимых для их осуществления, группировку видов деятельности в соответствии с имеющимися ресурсами [127]. Предложенный авторами порядок реализации организаторской деятельности, на наш взгляд, является универсальным и в достаточной степени отражающим ее специфику.

При изучении организаторской деятельности необходимо разобраться с ее характеристикой и местом в управленческом цикле. Традиционно организаторская деятельность включается в состав деятельности *управленческой*, которая представляет собой непрерывный процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе производства для достижения наилучших результатов при наименьших затратах [244, с. 5].

Чтобы понять различия организаторской и управленческой деятельности, обратимся к их функциональной интерпретации. Основными классическими функциями управления, предложенными Г. Файолем, являются функции предвидения, планирования, организации, координирования и контроля. Таким образом, организаторская деятельность – это один из компонентов деятельности управленческой. Учитывая данную логику, специфику составляющих управленческий цикл функций, назначение организаторской деятельности и обеспечивая ее отграничение от управления, мы пришли к выводу, что организаторская

деятельность сводится к постановке задач, аргументированному распределению полномочий и выделению ресурсов для достижения заданной цели.

В соответствии с принятой формулировкой, представим наше понимание содержание организаторской деятельности менеджера (Табл. 1).

Таблица 1

**Содержание организаторской деятельности менеджера**

Компоненты	Наполнение компонентов
Персонализация задачи	актуализация общей проблемы; формализация проблемы; декомпозиция общей цели; анализ и актуализация индивидуальных возможностей персонала по решению конкретных задач; ознакомление персонала с конкретными задачами
Распределение полномочий	определение последовательности действий персонала; передача персональных полномочий; установление ответственности; распределение персонала по уровням подчиненности; установление связей взаимодействия; инструктирование персонала по выполнению возложенных задач
Распределение ресурсов	определение материальных средств; актуализация необходимой информации; определение временных ограничений; выделение оптимального ресурсного обеспечения персоналу для выполнения конкретных задач
Обеспечение обратной связи	получение информации о выполнении задач; регламентация передачи информации о протекании процесса решения задач; диагностика недостатков; определение необходимости перераспределения ресурсов, перегруппировки сил и времени

Отсюда, заключаем, что организаторская деятельность представляет собой вид профессионально-управленческой деятельности менеджера, направленной на объединение людей по достижению общей цели,

состоящей в персонализации задач, распределении полномочий и ресурсов на основе обратной связи.

Такое понимание, на наш взгляд, позволяет придать организаторской деятельности самостоятельность и не смешивать ее с деятельностью по планированию, координации или коррекции.

Как показали многочисленные исследования, чтобы обеспечить эффективность организаторской деятельности (т.е. коллективного движения к желаемой цели), менеджер должен обладать целым рядом свойств. Проанализировав точки зрения ученых (Т.К. Ахаян, А.Г. Ковалев, Р.Л. Кричевский, Б.Д. Сапоровская, А.У. Хараш, В.Н. Шадриков, В.М. Шепель, А.Г. Шмелев и др.), мы пришли к выводу, что к таким свойствам относятся, прежде всего, организаторские качества, способности, умения и знания.

Организаторские качества рассматриваются современными учеными как сложная совокупность (Г.М. Иващенко); устойчивое и цельное образование (К.К. Платонов); особенности личности, обеспечивающие организаторскую направленность и общественно-организаторскую активность (А.А. Эм); приобретенная готовность личности находить рациональные приемы решения задачи (В.Д. Сапоровская) и др.

Учитывая огромное количество организаторских качеств, полный спектр которых невозможно ни описать, ни сформировать у отдельной личности, в научной литературе (А.Л. Журавлев, Г.М. Иващенко, Л.И. Уманский, А.У. Хараш, А.Н. Чиж, В.Д. Шадриков, В.М. Шепель, А.А. Эм и др.) предпринимаются попытки классифицировать данные качества или, как минимум, указать ключевые из них. Так, например, Р.Х. Шакуров условно разделяет организаторские качества на административные (требовательность, критичность, твердость) и лидерские (авторитет, способность убеждать) [241]; Ю.С. Ценч вводит доминантные (социальная

активность, целеустремленность) и периферийные (доброжелательность, приветливость) качества [233]; Р.Л. Кричевский указывает на значимость для организатора интеллекта, уверенности в себе, креативности, ответственности, общительности и др. [120]; А.Л. Карпова выделяет психологическую проницательность, коммуникативную компетентность, психологическую воздейственность, склонность к организаторской деятельности, критичность и волевые характеристики [106]. Обобщая вышеизложенное, мы пришли к заключению о необходимости корректировки имеющегося в научной литературе перечня личностных качеств, значимых для организаторской деятельности. Выбор и обоснование таких качеств для менеджеров, обладающих организаторской культурой, будет проведен нами позже, а именно при реализации методологических подходов с учетом уже упорядоченного понятийного аппарата исследования.

Помимо личностных качеств, эффективность организаторской деятельности менеджера предполагает овладение им целым рядом знаний и умений. Так, в современных исследованиях [35; 45; 84; 110; 165; 167; 181] к профессиональным знаниям относят знания в области мотивации деятельности подчиненных, специфики взаимодействия, закономерностей психических процессов, развития трудового коллектива и др., а к умениям — мобилизационные, коммуникативные, прогностические, организаторские, диагностические и другие умения. В частности, основными для организаторской деятельности менеджера называют:

- знания о структуре организации (Ю.С. Ценч), должностных регламентов (А.И. Наумов), делового этикета (Р.Л. Кричевский), методик взаимодействия (Л.В. Журавлева) и др.;

- умения распределять людей по участкам работы (Б.Д. Сапоровская), рационально распределять время (С.В. Кондратьева), четко определять цель (А.А. Эм) и др.

Кроме указанных выше свойств, эффективность организаторской деятельности менеджера определяется наличием у него организаторских способностей, о необходимости развития которых говорят многие ученые. Среди них В.В. Давыдов, Ю.Н. Емельянов, А.Г. Коновалов, Н.Д. Левитов, В.Н. Мясищев и др. К числу организаторских способностей относят способность разбираться в людях и понимать их (С.В. Кондратьева), воздействовать на психику людей (А.Г. Ковалев), ярко и убедительно говорить (Б.З. Вульф), организовывать себя (Е.А. Никитина), стимулировать и регулировать деятельность других людей (А.Я. Микаберидзе) и др. Соглашаясь с мнением уважаемых ученых о влиянии организаторских способностей на результативность организаторской деятельности, отметим, что в теории, и самое главное в практике, проблема разграничения личностных качеств, умений и способностей остается до сих пор актуальной, что стимулирует продолжающуюся уже много лет дискуссию об их действительном соотношении и показателях проявления.

В ходе проведенного анализа выяснилось, что в работах посвященных изучению требований к организатору действительно наблюдается терминологическая путаница: способностями называют качества личности, умения, а также свойства, черты характера и т.д. Поскольку способности как потенциальные возможности личности проявляются, прежде всего, в ее качествах и умениях, считаем возможным не выделять «организаторские способности» в самостоятельный компонент организаторской культуры, и ограничиться тем компонентным составом, который был определен ранее. Кроме того, при организации и осуществлении эксперимента это позволит

нам избежать дублирования и путаницы в определении степени проявления указанных показателей.

В ходе исследования было установлено, что наличие у менеджера совокупности организаторских личностных качеств, умений и знаний обеспечивает эффективность реализации организаторской деятельности. Однако вывести подготовку менеджера на уровень организаторской культуры невозможно без формирования у него системы ценностных ориентаций. Поэтому четвертым и чрезвычайно значимым компонентом организаторской культуры менеджера являются *ценностные ориентации*, под которыми понимают отражение в сознании человека ценностей, признаваемых им в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров [44, с. 373]. Именно ценностные ориентации являются связующим звеном внутриличностной сферы специалиста с профессиональной культурой, обеспечивая адекватное отношение к ней и способность творческого обогащения. Только такое определение статуса и роли ценностных ориентаций для менеджера, делает организаторскую культуру видом профессиональной культуры и позволяет рассмотреть данные понятия с позиции родо-видовой связи.

Таким образом, под организаторской культурой современного менеджера понимаем вид его профессиональной культуры, обеспечивающей продуктивную реализацию организаторской деятельности.

Особую значимость для педагогики в целом, и для развития теории профессиональной подготовки имеет проблема формирования заданного вида профессиональной культуры у современного менеджера. Поэтому обратимся к исследованиям, в которых сформулированы предложения по организации и осуществлению процесса формирования профессиональной культуры у современного менеджера.

Первым шагом на пути решения данной проблемы для многих ученых выступает выбор методологических оснований. Например, Г.В. Нагорнова предлагает использовать деятельностный подход [150, с. 92]; Г.М. Золотарева — системный, культурологический, компетентностный и личностно-деятельностный [91, с. 83]; Л.Н. Доброхотова — культурологический, ценностный, средовой, целостный и контекстный подходы [77, с. 88]. В данном вопросе считаем необходимым отметить, что наиболее привлекательными для предмета нашего исследования являются позиции, в которых подходы выбраны в соответствии с целью исследования и с учетом сущностных характеристик формируемого у будущего менеджера вида профессиональной культуры.

Как любой педагогический процесс, процесс формирования профессиональной культуры относится к сложным и длительным, эффективность реализации которого полностью зависит от его тщательной разработки и предварительного проектирования с учетом специфики образовательного процесса в вузе, особенностей студентов, наличия необходимых средств. Поэтому, принимая во внимание реальные условия учебно-воспитательного процесса в вузе, ученые (Н.М. Горяйнова, А.В. Демина, Г.М. Золотарева, Г.В. Нагорнова, С.З. Самаренкина и др.) представляют собственное видение процесса формирования профессиональной культуры через разнообразные по содержанию модели, системы и технологии.

Так, например, один из вариантов технологического подхода к процессу формирования профессиональной культуры приведен в исследовании Г.М. Золотаревой. Действуя в точном соответствии с требованиями к педагогической технологии (диагностичной постановкой цели, этапным представлением содержания, наличием возможностей для коррекционной работы и др.) автором представлена технология,

отражающая диалектические связи между всеми аспектами образовательного процесса: методологическим, методическим, теоретическим и практическим [91, с. 83]. Н.М. Горяйнова представила данный процесс формирования у современного менеджера культуры в трех последовательно реализуемых этапах: мотивационно-познавательном, операционно-познавательном и практико-ориентированном [60, с. 72].

Предложенный вариант решения проблемы, страдает тем, что указанные этапы не соответствуют этапам педагогического процесса, а выведение автором за пределы процесса формирования управленческой культуры таких важных компонентов как диагностика, оценка и контроль требует дополнительных пояснений. Указанные недостатки могут быть нивелированы при использовании идеи блочного представления процесса, реализованной А.В. Деминой. Автором выделяются целевой, содержательный, организационно - деятельностный и результативный блоки [73, с. 70]. Не устанавливая между перечисленными в работе блоками жесткой связи последовательных переходов, автору удалось создать убедительную модель, полно и однозначно раскрывающую фактическое содержание педагогических влияний по формированию экологической культуры у будущего менеджера и деятельности студентов, воспринимающих эти целенаправленные влияния.

Нестандартный способ решения проблемы формирования коммуникативной культуры у будущих менеджеров представлен в исследовании С.З. Самаренкиной [190, с. 50-51]. Помимо цели, задач, закономерностей, принципов, форм, методов и средств, автором введены три ключевых направления работы — теоретическое, нравственно-психологическое и практическое, соответствующие по своему содержанию компонентному составу коммуникативной культуры современного менеджеров. Такой подход представляется нам привлекательным,

поскольку отражает комплексный и междисциплинарный характер профессиональной культуры и вариативность процесса ее формирования.

Раскрывая свое авторское понимание процесса формирования у современного менеджера профессиональной культуры, многие исследователи (Я.И. Войтальянова, А.В. Демина, Г.М. Золотарева, С.З. Самаренкина и др.) обращают внимание на принципы его реализации. Так, например, Я.И. Войтальянова выделяет целый ряд принципов, наибольший интерес среди которых представляют принципы социокультурной детерминации профессиональной деятельности менеджера; непрерывности и преемственности, способствующей единству теоретической и практической подготовки; целеполагающего включения будущего менеджера в инновационную деятельность [45, с. 42-43]. Идеи, заложенные автором, безусловно, имеют значение для корректной организации процесса формирования культуры. В то же время в такой редакции они больше похожи на условия эффективной реализации данного процесса, чем на дидактические принципы. Исключительно объемную совокупность принципов приводит С.З. Самаренкина. Помимо общепедагогических, автором приводятся специфические принципы: признания самооценности и индивидуальности траектории профессионального становления личности, контроля и самоконтроля, интеграции и др. [190, с. 50]. Г.М. Золотарева строит процесс формирования профессиональной культуры у современного менеджера с учетом принципов диагностической направленности, логического построения материала, полифункциональности и др. [91, с. 85]. Логически верный подход к определению принципов через указание их обще дидактических и специфических видов, позволил систематизировать совокупность выявленных принципов, а нам — увидеть реальный

авторский вклад в развитие теории профессиональной подготовки современного менеджера, и оценить его теоретическую значимость.

Позиционируя процесс формирования профессиональной культуры в вузе как педагогическое явление, для эффективного функционирования которого необходимы специально созданные условия, практически все ученые, исследующие данную проблему, акцентируют свое внимание на выявлении таких условий. Не приводя полного обзора предлагаемых в литературе условий, остановимся на тех позициях, которые представляются нам привлекательными для решения проблемы формирования современного менеджера:

- стимулирование обучающихся к поиску нетривиальных управленческих решений (А.В. Демина);
- реализация стратегии педагогической поддержки и сопровождения (Л.Н. Доброхотова);
- актуализация профессионально-ценностного отношения студента к культуре (Е.В. Гнидан);
- учет в содержании образования межпредметных связей (Г.В. Нагорнова);
- индивидуально-творческая среда, способствующая овладению личностью методологией управленческой деятельности (А.Х. Чупанов);
- практическая направленность специальных дисциплин на формирование отдельных компонентов культуры (Ю.А. Клоков) и др.

Существенное значение для полноценного исследования любого педагогического явления имеет проблема определения критериев эффективности его реализации в условиях современного образования. Опираясь на данное положение, учеными осуществляется интенсивный поиск критериев и показателей для определения степени

сформированности у современного менеджера профессиональной культуры.

Показателями сформированности профессиональной культуры менеджера Е.В. Гнидан считает знания, ценностное отношение и продуктивность (креативность) [55, с. 29]. В.В. Корсаков приводит более широкий перечень критериев — когнитивный, мотивационный, операционный и креативный [117, с. 143]. Идея установления связи компонентов культуры с критериями ее сформированности реализована в работе Л.Н. Доброхотовой. Если систематизировать авторские предложения, то в обобщенном виде нравственную культуру характеризуют знания, умения, ценностные ориентации и личностные качества [77, с. 38]. Аналогичное соотношение компонентов культуры с критериями реализовано в исследованиях А.Х. Чупанова, который выделяет когнитивный, мотивационно-потребностный и деятельностно-практический критерии [239, с. 133], Ч.Ф. Валиуллиной, использующей когнитивный, потребностно-мотивационный и поведенческий критерии [35, с. 77] и др.

Оценив данную идею с точки зрения обеспечения методологического единства теоретической и экспериментальной частей исследования, мы пришли к заключению о ее безусловной продуктивности: обосновав состав культуры через характеризующие ее показатели, вполне логично осуществить экспериментальную проверку, используя именно эти характеристики.

Подводя итоги обзора научной литературы и имеющегося опыта, отметим, что, формирование профессиональной культуры в целом, и организаторской культуры, в частности, предполагает создание такой среды, в которой будет происходить непрерывное движение подготовки современного менеджера к заданной цели, которую характеризуют

необходимый уровень сформированности ценностных ориентаций, знаний, умений и профессионально значимых личностных качеств.

Исходя из понимания формирования современного менеджера как внутриличностного процесса, мы пришли к следующей его трактовке: формирование современного менеджера— это систематизированное накопление позитивных количественных и качественных изменений в содержании организаторской культуры и достижение диалектического единства ее составляющих в специально организованном для этого учебно-воспитательном процессе профессиональной подготовки современного менеджера.

Таким образом, анализ состояния исследуемой нами проблемы показал, что, во-первых, она является одной из наиболее актуальных и слабо разработанных, во-вторых, для ее решения в научно-педагогическом арсенале накоплен достаточный опыт, что подтверждается обширностью ее теоретических аспектов, в-третьих, решение данной проблемы продуктивно при построении системы формирования современного менеджера, адекватной современным условиям профессиональной подготовки в вузе.

Резюмируем сказанное в параграфе.

1. Культура, как общественно-исторический феномен отражает систему ценностей общества; представляет собой естественно-искусственное образование; является замкнутой системой, способной к развитию и историческому изменению; определяет жизнь человека и детерминируется его деятельностью; отражает совокупность знаковых систем, сложившихся в обществе, при помощи которых осуществляется коммуникация, сохраняется социальная память и передается опыт поколений.
2. Профессиональная культура представляет собой личностное интегративное качество специалиста, включающее совокупность знаний,

умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций, обеспечивающих эффективность его профессиональной деятельности и продуктивное преобразование профессиональной среды.

3. Профессиональная деятельность менеджера отличается сложностью, полисубъектностью, полинаучностью, интенсивностью, коммуникативностью, вероятностью результата, процессным и творческим характером, экономической рискованностью.

4. Организаторская деятельность представляет собой вид профессионально-управленческой деятельности менеджера, направленной на объединение людей по достижению общей цели, состоящей в персонализации задач, распределении полномочий и ресурсов на основе обратной связи.

5. Формирование современного менеджера— это систематизированное накопление позитивных количественных и качественных изменений в содержании организаторской культуры и достижение диалектического единства ее составляющих в специально организованном для этого учебно-воспитательном процессе профессиональной подготовки современного менеджеров.

6. Решение исследуемой нами проблемы предполагает обоснование и разработку специальной системы формирования современного менеджера в образовательном пространстве, построение которой требует учета специфики организаторской деятельности и образовательного процесса в современном вузе.

### **1.3. Основные компоненты системы формирования современного менеджера в образовательном пространстве и педагогические условия ее функционирования**

Проведенный анализ состояния исследуемой проблемы показал, что в теории и практике высшего профессионального образования накоплен

достаточно большой опыт по формированию у современного менеджера профессиональной культуры. В то же время вопросам формирования организаторской культуры уделяется недостаточное внимание, а между тем именно организаторская культура определяет результативность профессиональной деятельности менеджера, задает индивидуальный стиль его работы, особенности взаимодействия с подчиненными.

Рассмотрев научные точки зрения на решение исследуемой проблемы, мы пришли к выводу, что обеспечить формирование у современных менеджеров организаторской культуры можно только при разработке и использовании в условиях профессиональной подготовки в вузе специальной педагогической системы.

Как показал анализ литературы [24; 68; 113; 185; 193; 251; 257; 261], построение систем в профессионально-педагогической области предполагает, прежде всего, выбор методологических оснований, на которых они создаются. К таким основаниям в современной науке [15; 118; 123; 154; 192; 208; 240; 243; 253; 257 и др.] принято относить методологические подходы, которые представляют собой принципиальную ориентацию исследования, точку зрения, с которой рассматривается объект изучения; понятие или принцип, руководящий общей исследовательской стратегией [28, с. 74]. Так, при решении педагогических проблем большое распространение в настоящее время получили системный, деятельностный, компетентностный, культурологический, партисипативный, процессный и другие подходы.

Разделяя мнение ученых о том, что методологические подходы обладают внутренней диалектической связью и единством, принимая во внимание отсутствие универсального подхода, а также учитывая свойство сложности и многоаспектности любых педагогических явлений, мы пришли к необходимости привлечения комплекса методологических подходов,

позволяющих рассмотреть формирование организаторской культуры с различных точек зрения.

В ходе исследования выделены три методологических подхода, обладающих достаточным потенциалом для изучения рассматриваемой проблемы, а также определения, обоснования и формулировки предложений по ее разрешению: системный, деятельностный и культурологический подходы. Их выбор обусловлен следующими положениями:

- 1) поскольку цель нашего исследования состоит в разработке педагогической системы, то определение ее строения обеспечивается использованием системного подхода;
- 2) формирование организаторской культуры возможно только в специально организованной деятельности, субъектами которой являются и преподаватели вуза и студенты, поэтому изучение их деятельности в рамках разработанной системы обеспечивает деятельностный подход;
- 3) для определения наполнения формируемой у современного менеджера организаторской культуры — основного целевого назначения разрабатываемой системы и выявления ее предметно-дидактического содержания, необходимо привлечь аппарат культурологического подхода.

Таким образом, системный подход, обеспечивающий изучение системных свойств исследуемого феномена и построение соответствующей педагогической системы, не позволяет выявить ее деятельностное содержание, отражающее педагогическое взаимодействие субъектов, что требует дополнения системного подхода деятельностным.

В свою очередь, реализация системного и деятельностного подходов не позволяет четко представить характеристики того качества, которое должно сформироваться у современного менеджера (т.е. содержания

организаторской культуры), поэтому совокупность системного и деятельностного подходов мы дополняем культурологическим.

Прежде чем рассматривать результаты применения каждого из подходов, сформулируем важное для дальнейших рассуждений положение. В нашем исследовании мы разделяем позицию тех ученых, которые считают основным методологическим значением подхода возможность с его помощью выявить новые свойства исследуемого феномена. Поэтому результатом реализации каждого из определенных нами подходов будет набор свойств процесса формирования организаторской культуры у современного менеджера, которые мы будем учитывать при разработке нашей педагогической системы.

Рассмотрим результат применения каждого из подходов к разрешению изучаемой нами проблемы.

**Системный подход.** Данный подход трактуется, как направление методологии научного познания и социальной практики, в основе которого лежит рассмотрение объектов как систем [163, с. 4]. Общенаучные основы системного подхода разработаны А.Н. Аверьяновым [1], В.Г. Афанасьевым [11], Л. Берталанфи [23], И.В. Блаубергом [27], Д. ван Гигом [49], В.Н. Садовским [189], Э.Г. Юдиным [253] и др.

Приложения системного подхода к педагогическим проблемам отражены в работах В.П. Беспалько [24], Т.И. Дмитриенко [76], Ю.А. Конаржевского [114], А.Г. Кузнецовой [124], Н.В. Кузьминой [126], В.А. Сластенина [200], З.И. Тюмасевой [216], В.А. Якунина [261] и др.

Ключевым для системного подхода, является понятие *системы* — целостной совокупности элементов, характеризующейся следующими необходимыми признаками: совокупность элементов отграничена от окружающей среды; элементы взаимосвязаны, взаимодействуют между собой, и существуют в отдельности лишь благодаря существованию целого;

свойства совокупности в целом не сводятся к сумме свойств составляющих ее элементов и не выводятся из них; функционирование совокупности несводимо к функционированию отдельных элементов; существуют системообразующие факторы, обеспечивающие вышеперечисленные свойства [257, с. 47].

*Педагогическая система* представляет собой организованную совокупность взаимосвязанных средств, методов и процессов, необходимых для создания целенаправленного и преднамеренного педагогического воздействия на формирование личности с заданными качествами [44, с. 226].

Характеризуя педагогические системы В.А. Якунин [261, с. 16] отмечает, что они являются реальными, социальными, сложными, открытыми, динамическими, вероятностными, целеустремленными и самоуправляемыми системами.

Действуя в соответствии с методологией системного подхода, на данном этапе исследования нам необходимо определить системные характеристики исследуемого нами явления: формирования у современного менеджера организаторской культуры.

Рассматривая его как компонент системы профессиональной подготовки менеджеров в вузе, отметим что, формирование организаторской культуры обладает характерными для любой педагогических систем свойствами: открытости (восприимчивость к изменениям внешней среды), гибкости (приспособляемость к изменяющимся условиям), динамичности (непрерывность развертывания и развития), вариативности (возможность выбора варианта направления развития), управляемости (способность учитывать управленческие воздействия по движению в соответствии с оптимальной траекторией),

отграниченности (специфичность внутреннего наполнения, отличного от внешней среды и наличие границ рассматриваемого явления).

В процессе изучения формирования современного менеджера были выявлены следующие его свойства как системы:

- поскольку рассматриваемый нами феномен является компонентом системы профессиональной подготовки менеджеров в вузе, то его внутреннее содержание должно находиться в соответствии с логикой образовательного процесса, что требует выделения мотивационно-целевого, содержательно-методического, оценочно-коррекционного компонентов;
- элементарной единицей данного процесса является педагогическая задача, актуальная в заданный момент продвижения к цели: в зависимости от стадии процесса формирования организаторской культуры субъектами решается та или иная задача — диагностика, передача информации, отработка умений, оценка, коррекция и т.д.;
- системообразующими факторами формирования современного менеджера являются цель и самоуправление. При этом цель — внешний, а самоуправление — внутренний системообразующий факторы, благодаря которым достигается единство компонентов и возникновение у системы эмерджентного свойства — сформированности организаторской культуры современного менеджеров;
- целостность процесса формирования организаторской культуры обеспечивается наличием связей исходного, обратного, встречного, параллельного направления.

**Деятельностный подход.** Его определяют как методологическое направление исследования, предполагающее описание, объяснение и проектирование различных предметов, подлежащих научному рассмотрению с позиции категории деятельности [188, с. 70].

Общенаучные теоретические основы деятельностного подхода разработаны Л.П. Бугеовой [33], М.В. Деминым [72], В.А. Лекторским [132], Э.С. Маркарян [140], В.Н. Сагатовским [188], Слободчиковым [203], В.С. Швыревым [243], Э.Г. Юдиным [253] и др. В педагогике его реализация осуществлялась О.Б. Епищевой [81], В.А. Кан-Каликом [104], Н.В. Кузьминой [125], Т.С. Поляковой [171], Т.Г. Шмисом [248], Н.О. Яковлевой [260] и др.

Традиционно *деятельность* трактуется, как форма активного отношения человека к окружающему миру; мотивационная совокупность последовательно совершаемых действий, направленных на выполнение определенных задач, на достижение тех или иных социально значимых целей [44, с. 69]. Как отмечается в научной литературе, деятельность: является специфически человеческой формой отношения к миру, открытой, универсальной и способной к саморазвитию системой, представляет собой искусственный процесс, включенный в сложную сеть естественных и квазиестественных процессов, предполагает свободное целеполагание, определяется исторически выработанными социокультурными программами [257, с. 74-75].

В полной мере соответствуя сформулированному определению и перечисленным характеристикам, формирование организаторской культуры можно отнести к педагогической деятельности, осуществляемой преподавателем и направленной на возникновение у студента нового личностного качества — организаторской культуры.

В ходе проводимого исследования формирование современного менеджера было изучено с точки зрения деятельности и получены следующие свойства:

- его целью является сформированность у современного менеджера организаторской культуры;

- субъектами выступают преподаватель и студент, причем, чем более выражена субъектная позиция студента, тем оптимальнее формирование у него организаторской культуры;

- объектом — совершенствующаяся в профессиональном плане личность будущего менеджера;

- к средствам формирования организаторской культуры относятся материальные (наглядные материалы, ТСО, информационные источники и др.) и духовные (нормы морали и нравственности, профессиональные ценности, требования к будущим менеджерам и др.) предметы действительности, используемые в процессе профессиональной подготовки современного менеджеров;

- методами — традиционные (объяснение, лекция, упражнение, тестирование и др.) и интерактивные (метод проектов, деловые и имитационные игры и др.) методы профессиональной подготовки.

**Культурологический подход** рассматривается в контексте культуры: как продукт культуры и фактор, влияющий на ее дальнейшее развитие. Данный подход введен немецким философом, культурологом Освальдом Шпенглером. Исследованиям в области культурологии и культурологического подхода посвящены работы Г.П. Выжлецова [46], М.С. Кагана [99], Э.С. Маркаряна [140], Э.А. Орлова [162], В.М. Розин [182] и др. Применение культурологического подхода для решения педагогических проблем осуществлялось В.С. Библером [26], К.Ю. Богачевым [30], Г.И. Гайсиной [47], Н.Б. Крыловой [121], Г.И. Ловецким [137], Ф.И. Собяниным [207] и др.

Не останавливаясь на ключевых понятиях культурологического подхода (определение культуры и ее основные свойства были раскрыты в предыдущем параграфе) перейдем к представлению результата реализации культурологического подхода для исследуемой проблемы.

Проанализировав положения, изложенные в ряде публикаций (Г.П. Выжлецов, Г.И. Гайсина, К.Ф. Завершинский, В.В. Иванов, И.А. Липский и др.), пришли к выводу, что результатом использования культурологического подхода является определение содержания культуры, формируемой у личности в образовательном процессе.

Таким образом, опираясь на научные данные, и собственные изыскания в рассматриваемом направлении, мы получили следующие положения:

- организаторская культура, являясь видом профессиональной культуры и ее замкнутой подсистемой, включает в свой состав три основных компонента — когнитивный, операциональный и поведенческий, совокупность которых обеспечивает полноценную реализацию организаторской деятельности менеджера, ее эффективность и продуктивность;

Основное назначение *когнитивного* компонента состоит в обеспечении усвоения студентами целостной системы организаторских знаний. При этом предполагается освоение будущими менеджерами соответствующей терминологии, знакомство с теориями, положениями, нормативными актами, регламентирующими их организаторскую деятельность.

Кроме того, в рамках данного компонента должны сформироваться представления о ценностях, которые необходимы менеджеру в его организаторской деятельности.

В свое время Сократ указывал на то, что источником морали являются знания о ней, а впоследствии и современные исследователи (Е.В. Бондаревская, Д.М. Гришин, В.Е. Гурин, А.В. Зосимовский, В.И. Косолапов, В.И. Селиванов, Ю.В. Шаров и др.) подтвердили, что знания о морали и общественно значимых ценностях являются основой

культуры личности и определяют ее поведение. Поэтому формирование знаний о ценностях, их содержании и значении считаем важнейшей составляющей теоретического компонента нашей системы.

*Операциональный* компонент предполагает овладение будущими менеджерами организаторскими умениями, обеспечивающих безошибочное выполнение действий по организации работы коллектива. В рамках данного компонента студент приобретает фактический опыт организаторской деятельности, формирует навыки работы, развивает мышление, ценностные ориентации, воспитывает необходимые личностные качества.

Все эти возможности связаны с потенциалом практики: еще К. Маркс и Ф. Энгельс отмечали, что практическая деятельность, есть «материальная деятельность, от которой зависит всякая иная деятельность: умственная, политическая, религиозная и т.д.» [142, с. 65]. Поэтому операциональный компонент, являясь чрезвычайно значимым для осуществления организаторской деятельности, входит в состав организаторской культуры.

*Поведенческий* компонент задает эмоционально-деятельные стереотипы, в которых отражаются не только усвоенные менеджером знания и сформированные умения, но, что самое главное — профессионально значимые личностные качества и ценностные ориентации. Немецкий поэт и философ И.В. Гете говорил, что «поведение — это зеркало, в котором каждый демонстрирует свой облик».

Особенно важно об этом помнить профессионалам, чья работа связана с взаимодействием с людьми и определяется качеством этого взаимодействия. Поэтому невозможно говорить об организаторской культуре менеджера, не принимая в расчет его поведения. Именно поведенческий компонент культуры является ее интегрирующим

компонентом, характеризующим в целом профессиональные поступки менеджера и определяющий уровень его мастерства.

Таблица 2

### Наполнение организаторской культуры менеджеров

Наименование показателя	Содержание показателя	
Организаторские знания	<p>сущности организаторской деятельности (цель, содержание, приемы, средства осуществления, показатели результативности и др.);</p> <p>принципов научной организации труда;</p> <p>структуры организации;</p> <p>нормативной базы, определяющей деятельность организации и ее отдельных членов;</p> <p>моральных норм и ценностных ориентаций;</p> <p>специфики и содержания процессов, для которых организуется работа коллектива;</p> <p>делового этикета и правил поведения и др.</p>	
Организаторские умения	<p>определять цели и проектировать перспективы их достижения (ближние, средние и дальние);</p> <p>планировать собственную деятельность и работу подчиненных;</p> <p>рационально распределять время и ресурсы;</p> <p>взаимодействовать с людьми;</p> <p>адекватно доносить необходимую для работы информацию, убеждать;</p> <p>определять полномочия в соответствии с индивидуальными особенностями личности;</p> <p>мотивировать и стимулировать деятельность;</p> <p>устанавливать деловые отношения;</p> <p>развивать коллектив;</p> <p>творчески решать задачи;</p> <p>оценивать качество работы и др.</p>	
Профессионально значимые личностные качества, необходимые для организаторской деятельности	<p>активность;</p> <p>ориентация на творчество;</p> <p>коммуникабельность;</p> <p>самостоятельность;</p> <p>ответственность;</p> <p>вера в способности подчиненных;</p> <p>наблюдательность;</p>	<p>целеустремленность;</p> <p>справедливость;</p> <p>чувство долга;</p> <p>гуманизм;</p> <p>чуткость;</p> <p>отзывчивость и др.</p>
Ценностные ориентации, необходимые для организаторской деятельности	<p>профессиональный долг;</p> <p>порученное дело;</p> <p>профессиональная культура;</p> <p>спокойная и деловая атмосфера;</p> <p>продуктивное общение;</p> <p>творческая самореализация;</p> <p>профессиональное самосовершенствование;</p> <p>общественная значимость и признание результатов труда и др.</p>	

Таким образом, приведенные выше свойства, полученные в результате реализации системного, деятельностного и культурологического подходов к изучению формирования у современного менеджеров организаторской культуры, положены в основу разработки авторской системы. ,

Система формирования современного менеджера, как подсистема профессиональной подготовки менеджеров, должна включать в себя следующие компоненты: мотивационно-целевой, содержательно-методический, оценочно-коррекционный. Рассмотрим более подробно их содержательную характеристику.

*Мотивационно-целевой компонент* связан с мотивационной сферой личности. Работа в рамках данного компонента предполагает, во-первых, обеспечение перевода педагогической проблемной ситуации (осознание преподавателем необходимости подготовки к организаторской деятельности) в психологическую (понимание студентом заданных педагогических требований как лично значимых), в результате чего у студента формируется устойчивая и сознательная потребность решения поставленной задачи. Во-вторых, в рамках данного компонента формируются целевые ориентации не только педагогической деятельности преподавателя, но и учебной деятельности студента в соответствии с его способностями и интересами. Такое наполнение компонента помогает студенту «раскрыть то, к чему он стремится, почему он этого хочет, и во имя чего — словом, помогает раскрыть его направленность и механизм целеустремленности всей его деятельности» [78, с. 81].

Данный компонент выполняет *побудительную* (стимулирует познавательную активность студентов), *развивающую* (расширяет мотивационную сферу), *воспитательную* (формирует волевые качества), *ориентировочную* (определяет перспективы деятельности) функции.

Обобщив имеющиеся в научной литературе данные по проблеме мотивации деятельности, пришли к заключению, что данный компонент должен реализовываться через методы примера, разъяснения, убеждения, игры, выдвижения противоречия, обоснования, требования, соревнования и др. При этом могут быть использованы любые формы и дидактические средства.

Постановка и осознание целей осуществляется в данном компоненте с учетом индивидуальных особенностей студентов: уровня обученности, познавательных интересов, учебных возможностей и т.д. С учетом поставленных целей у студента формируется индивидуальная образовательная траектория по формированию составляющих организаторскую культуру компонентов (темп продвижения, варианты учебных заданий, последовательность их выполнения, методы решения и др.).

Мотивационный аспект данного компонента предполагает в основном деятельность преподавателя по воздействию на мотивационную сферу студента, в результате которого и формируется у будущего менеджера стремление к учебной деятельности по овладению организаторской культурой, а целеполагающий — деятельность студента по осознанию и формулировке текущих и перспективных целевых ориентаций.

*Содержательно-методический компонент* составляют учебно-воспитательные процедуры, в ходе реализации которых у студентов происходит непосредственное формирование организаторских знаний, умений, а также необходимых для данного вида деятельности профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций. Содержание данного компонента определяется содержанием формируемой культуры, педагогическим опытом преподавателя, а также

условиями, в которых осуществляется процесс профессиональной подготовки.

Данный компонент выполняет:

- *обучающую* (приобретение студентами необходимых для организаторской деятельности знаний и умений),

- *воспитательную* (формирование у современного менеджера профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций),

- *развивающую* (развитие профессионального мышления, памяти, внимания, речи, каналов восприятия и т.д.),

- *информационную* (обмен информацией, необходимой для формирования у современного менеджера организаторской культуры),

- *адаптационную* (приспособление к профессиональной деятельности через создание условий, соответствующих реальной работе менеджера),

- *ориентировочную* (определение значимых для организаторской культуры менеджера сведений, актуализация ключевых ценностей и личностных качеств),

- *операционно-технологическая* (расширение практического опыта выполнения профессиональной деятельности, доведение операционных умений до уровня технологий),

- *координационную* (оптимизация индивидуальной и коллективной учебной деятельности в отношении выбора наиболее эффективного пути достижения поставленных целей и рационального взаимодействия).

Разнообразие педагогических технологий, реализуемых в условиях современного вуза, определяет разнообразие методов обучения и воспитания студентов в рамках данного компонента. Среди них объяснение, беседа, лекция, упражнения, метод проблемного изложения

материала, метод проектов, деловые и имитационные игры, учебная дискуссия и др.

Работа в рамках содержательно-методического компонента характеризуется смещением в сторону активности и самостоятельности студентов, при этом роль преподавателя в большей степени сводится к организации и управлению образовательным процессом, ориентации студентов в учебном материале.

К видам самостоятельной работы современного менеджера относим: написание рефератов, подготовка докладов, выполнение исследовательских и творческих заданий, решение ситуационных задач, работа в проектных группах, выполнение лабораторных заданий, подготовка к участию в научно-теоретических конференциях, оформление мультимедийных презентаций и т.д.

Рассматривая пути и средства формирования современного менеджера, пришли к выводу, что каждый элемент, составляющий организаторскую культуру, должен усваиваться студентом в следующей логике:

**1. *Ознакомительно-информационный этап.*** На данном этапе осуществляется накопление у студента необходимой информации, связанной с подготовкой к организаторской деятельности. В результате такого накопления у студента закладываются основы профессионально-организаторского мировоззрения, формируются представления, необходимые для дальнейшего освоения организаторской деятельности, а также расширяется ориентировочная основа действий.

**2. *Технологический этап.*** На данном этапе происходит проецирование теоретических знаний на область практики. У студента формируются приемы фактических действий, обогащается практический опыт по осуществлению отдельных элементов организаторской

деятельности. В рамках данного этапа у будущего менеджера появляется возможность, выполняя практические задания, проявить себя и оценить действия других студентов.

**3. Квазипрофессиональный этап.** На данном этапе в образовательном процессе создаются условия, приближенные к реальной деятельности менеджера и студент имеет возможность применить накопленные у него знания и умения в комплексе, опираясь уже на весь имеющийся у него опыт.

Продвижение по указанным этапам обеспечивает изменение характеристики учебной деятельности студента: от преимущественно репродуктивной на ознакомительно-информационном этапе, к репродуктивно-творческой — на технологическом, и к творческой — на квазипрофессиональном.

Самостоятельная творческая деятельность, приближенная к условиям реальной профессиональной деятельности менеджера, обеспечивает комплексное понимание специфики организаторской деятельности и обеспечивает продуктивность ее осуществления.

Методическая характеристика указанных этапов отражено в табл. 3.

Таблица 3

**Характеристика этапов формирования составляющих организаторскую культуру элементов**

<b>Наименование этапов</b>	<b>Функции</b>	<b>Методы</b>	<b>Средства</b>	<b>Формы</b>
Ознакомительно-информационный	обучающая, воспитательная, развивающая, информационная, ориентировочная	объяснение, беседа, лекция, метод проблемного изложения материала и др.	учебные пособия, периодические, научные и научно-популярные издания, УМК, нормативные акты, видеоматериалы,	лекция, семинар, консультация, самообразование, самовоспитание и др.

			профессиограмма менеджера и др.	
Технологический	обучающая, воспитательная, развивающая, , операционно-технологическая, координационная	упражнения, учебная дискуссия, тренинг, кейс-метод, программированное обучение, брейнсторминг, круглый стол и др.	компьютер, интерактивные видеопрограммы, кейсы, УМК, литературные источники, учебная деятельность и др.	семинар, экскурсии, практические занятия, самостоятельная работа и др.
Квазипрофессиональный	обучающая, воспитательная, развивающая, , адаптационная, координационная	деловые и имитационные игры, метод проектов, имитационный тренинг и др.	мультимедиа, интерактивные видеопрограммы, учебное портфолио, квазипрофессиональная деятельность, общение и др.	практические занятия, производственная практика, мастерские, самостоятельная работа и др.

Таким образом, в результате реализации данного компонента у студентов формируется соответствующий содержанию организаторской культуры устойчивый набор знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций.

*Оценочно-коррекционный компонент* направлен на определение степени соответствия полученных результатов запланированным и нейтрализацию недостатков учебно-воспитательного процесса. Информация о результатах оценивания является основой для разработки и реализации коррекционных мероприятий.

Данный компонент выполняет следующие функции:

- *информационную* (сообщение данных об уровне сформированности организаторской культуры),
- *контролирующую* (сравнение результатов сформированности организаторской культуры с целевыми ориентациями),

- *компенсационную* (нейтрализация недостатков сформированности организаторской культуры),
- *аналитическую* (выбор способов устранения трудностей, определение тенденций развития процесса формирования организаторской культуры),
- *стимулирующую* (побуждение студентов к активности, самостоятельности, заинтересованности в будущей профессиональной деятельности, рефлексии в своей деятельности).

В рамках данного компонента работа в целом организовывается преподавателем: разрабатывается система показателей сформированности организаторской культуры, осуществляется оценка, классифицируются недостатки образовательного процесса, вырабатывается и реализуется программа коррекционных процедур, проводится повторное оценивание и т.д.

Оценивание результатов осуществляется с помощью методов тестирования, устных и письменных опросов, рейтинга, выполнения заданий, наблюдения, анкетирования, беседы и др. Коррекционная работа по устранению выявленных недостатком производится с привлечением следующих методов: инструктаж, консультации преподавателя, рекомендации, коллоквиум, помощь успешных студентов и др.

Завершая рассмотрение содержания построенной системы, остановимся на комплексе принципов ее реализации и специфических свойствах.

Смена компонентов системы отражена на рис. 2.



**Рис. 2.** Чередование компонентов системы формирования организаторской культуры у современного менеджера

Весь комплекс принципов делим на две группы: общепедагогические принципы, которые должны быть учтены всегда при реализации образовательного процесса, и специфические принципы, которые, отражая особенности формирования современного менеджера, являются значимыми при использовании разработанной системы. При этом к общепедагогическим относим принципы научности, доступности, прочности, связи теории с практикой, систематичности и другие

традиционные педагогические принципы. Не останавливаясь на их содержании, перейдем ко второй группе принципов. К ним относятся:

- принципы *рефлексивности* (приучение современного менеджера к самоанализу в процессе выполнения своих профессиональных задач),
- *профессиональной направленности содержания образования* (в содержании образования должны отражаться ключевые позиции эффективной организаторской деятельности),
- *диалогического общения* (обеспечение непрерывного диалога и взаимодействия субъектов образовательного процесса),
- *актуализации субъектного опыта студента* (ориентация на опыт студента и перевод его в активное состояние при осуществлении учебно-творческой деятельности).

К специфическим свойствам разработанной системы относим ее *содержательную вариативность* (учет при организации образовательного процесса индивидуальных особенностей студентов и создание условий для их индивидуализированного продвижения к заданной цели), *цикличность* (поступательность процесса формирования организаторской культуры), *устойчивость* (независимость работы системы от случайных отклонений) и *адаптивность* (обеспечение оперативного приспособления студентов к будущей организаторской деятельности).

Представим наглядно разработанную систему формирования современного менеджера в образовательном пространстве (рис. 3).

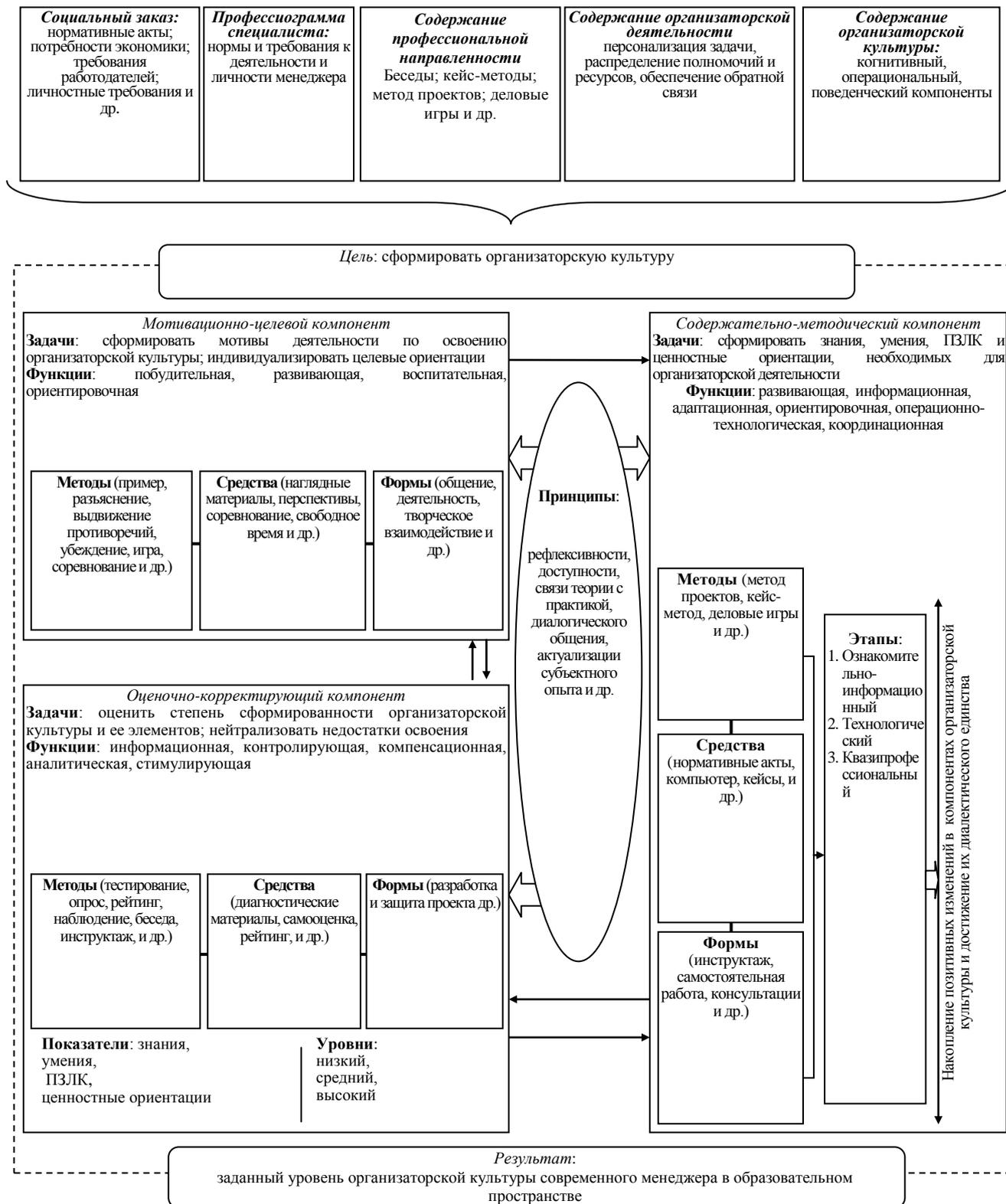


Рис. 3 Система формирования современного менеджера

Таким образом, система формирования современного менеджера, разработанная на основе системного, деятельностного и культурологического подходов, а также с учетом требований социального заказа, содержания профиограммы менеджера, его профессиональной подготовки, организаторской деятельности и организаторской культуры, включает мотивационно-целевой, содержательно-методический, оценочно-коррекционный компоненты; характеризуется содержательной вариативностью, цикличностью, устойчивостью, адаптивностью; реализуется с учетом принципов рефлексивности, профессиональной направленности содержания образования, и диалогического общения.

Как показывают многочисленные исследования в области общего и профессионального образования, любая педагогическая системы функционирует более результативно в специально созданных для нее условиях.

В философском словаре *условие* определяется через «отношение предмета к окружающим его явлениям, без которых он существовать не может» [229, с. 497]. Таким образом, условия, по определению, составляют внешнюю по отношению к объекту среду, обеспечивающую его жизнедеятельность и функционирование. В педагогических исследованиях оперируют понятием «*педагогическое условие*», которое определяется отечественными учеными (А.С. Белкин, Е.В. Коротаяева, А.Г. Тулегенова, Н.М. Яковлева и др.), как совокупность мер, направленных на повышение эффективности педагогического процесса.

Н.М. Яковлева, рассматривая методологические проблемы определения и обоснования педагогических условий, обращает внимание на необходимость создания их комплекса, поскольку отдельные условия не могут существенно повлиять на эффективность функционирования столь сложных и многоаспектных явлений, как педагогические системы. Автор

справедливо утверждает, что «структура данного комплекса должна быть гибкой, динамичной и способной к развитию сообразно изменению и усложнению целей профессиональной подготовки студентов» [259, с. 221].

Таблица 4

**Факторы определения педагогических условий эффективного функционирования системы формирования современного менеджера**

Наименование фактора	Значение фактора
Наполнение разработанной системы	Определяет перечень условий, каждое из которых обеспечивает усиление того или иного компонента системы
Специфика подготовки современного менеджеров в современном вузе	Задаёт содержательное наполнение условий, соответствующее возможностям образовательного учреждения
Социальный заказ на подготовку менеджеров и требования вуза	Определяет уровень требуемой результативности системы при использовании педагогических условий
Научные достижения в области профессиональной педагогики и теории управления	Отражает возможности повышения эффективности системы за счёт условий, определяет фактический аппарат реализации условий
Авторский опыт исследовательской работы	Определяет методологические средства, по которым уже имеется положительный опыт использования
Результаты констатирующего этапа эксперимента	Определяет исходную эффективность реализации разработанной системы в реальном образовательном процессе вуза, снижение которой при использовании педагогических условий недопустимо

Помимо указанных характеристик, комплекс педагогических условий должен обладать свойствами необходимости и достаточности. Необходимость выбранных условий вытекает из анализа психолого-педагогической литературы, опыта работы учреждения, путей построения предлагаемой системы и результатов констатирующего этапа эксперимента, а достаточность выводится из результатов опытно-экспериментальной работы.

Таким образом, наиболее значимыми педагогическими условиями для системы формирования современного менеджера являются:

- реализация педагогического сопровождения процесса формирования организаторской культуры современного менеджера;
- построение взаимодействия субъектов на основе сотрудничества;
- включение студентов в активную творческую деятельность.

Раскроем содержание указанных условий.

*Реализация педагогического сопровождения процесса формирования современного менеджера.*

Данное условие оказывает позитивное влияние на разработанную систему благодаря тщательному проектированию процесса формирования у современного менеджера организаторской культуры (т.е. выстраиванию его оптимальной траектории развертывания с учетом индивидуальных особенностей студентов), а также за счет своевременного предоставления необходимой помощи со стороны преподавателя, обеспечивающей оперативное возвращение на заданную оптимальную траекторию в случае возникающих отклонений от нее.

Сама идея педагогического сопровождения в настоящее время становится все более распространенной среди исследователей (Е.А. Александрова, Б.С. Братусь, М.И. Губанова, В.А. Калягин, В.А. Лазарев, Ю.Т. Матасов, Е.М. Муравьев, Т.С. Овчинников, Н.С. Пряжников, Б.И.

Сарсенбаева, Г.И. Симонова, С.Н. Чистякова и др.). Однако, несмотря на повышенный интерес к процессу сопровождения, в научной литературе до сих пор не сложилось единого понимания данного термина. Педагогическое сопровождение трактуется, как особая сфера деятельности педагога (А.В. Мудрик); помощь обучаемому (И.Д. Фрумин, В.И. Слободчиков); комплекс оперативных мероприятий (Е.М. Муравьев); пролонгированная педагогическая поддержка (П.А. Эльканова) и др.

В Толковом словаре русского языка термин «сопровождение» определяется через глагол «сопровождать»: 1) следовать вместе с кем-нибудь, находясь рядом, ведя куда-нибудь; 2) сопутствовать чему-нибудь; 3) служить дополнением к чему-нибудь [159, с. 748].

Раскрывая сущность педагогического сопровождения, прежде всего, необходимо рассмотреть его специфические черты, как самостоятельного явления. Анализ существующих исследований [3; 66; 67; 94; 102; 131; 136; 148; 166; 191; 195; 245 и др.] привел к следующим обобщениям: педагогическое сопровождение

- носит управленческий характер и предполагает осуществление постоянного мониторинга соответствия заданной траектории;
- носит непосредственно-действенный характер, требует непосредственного участия педагога в сопровождаемом процессе;
- основывается на самостоятельности субъекта и является одной из форм отношений (со стороны педагога проявляется «забота» к дошкольникам, «помощь» в отношении младших школьников, «поддержка» для подростков, и «сопровождение» для старшеклассников и студентов);
- имеет непрерывный характер, не прекращается с решением возникшей задачи;
- носит адресный характер и в содержательном плане определяется особенностями сопровождаемого процесса;

- имеет комплексный характер и требует для реализации привлечения знаний из целого ряда научных отраслей, их систематизации и адаптации к сложившимся условиям.

Таким образом, **педагогическое сопровождение** представляет собой систему мер, сопутствующих педагогическому процессу и воздействующих на него с целью повышения его эффективности.

Будучи более мягким и свободным, чем, управление, педагогическое сопровождение имеет универсальный характер и может дополнять любой аспект педагогического процесса (сопровождение обучения, воспитания, развития самостоятельности, адаптации обучаемых и т.д.).

Как подпроцесс педагогического процесса, педагогическое сопровождение выполняет ряд функций — диагностическую, аналитическую, информационную, консультационную, замещения, первичной помощи (Б.С. Братусь, Е.М. Муравьев, Т.А. Строкова и др.), и основывается на принципах дифференциации, индивидуализации, непрерывности, гибкости, открытости (М.И. Губанова, Н.С. Пряжников, С.Н. Чистякова и др.).

Рассматривая педагогическое сопровождение как условие эффективного функционирования разработанной системы, необходимо охарактеризовать его содержание. В решении данного вопроса представляется продуктивной идея, реализованная Е.А. Гнатышиной, которая выделяет в содержании педагогического сопровождения подготовки в вузе два ключевых аспекта: технологическое и научно-методическое [54, с. 234-238]. При этом технологическое сопровождение, по мысли автора, включает модули мультимедийного образовательного сервиса, актуальных производственных, педагогических и психологических технологий, а научно-методическое — модули учебно-методического обеспечения, развития потенциала, научно-

образовательного партнерства, научно-издательской деятельности. Такой множественный подход к исследованию содержания педагогического сопровождения считаем вполне обоснованным в силу сложности и многоаспектности данного педагогического явления. Поэтому принимая во внимание указанную точку зрения и позиции других ученых, а также учитывая специфику предмета нашего исследования, полагаем, что содержание педагогического сопровождения можно рассмотреть в нескольких ракурсах.

*Во-первых*, с точки зрения состава организаторской культуры. В этом плане правомерно говорить о сопровождении формирования ее когнитивной, операциональной и поведенческой составляющих.

*Во-вторых*, с точки зрения логики процесса сопровождения. Здесь следует выделить проектирование оптимальной траектории формирования организаторской культуры и непосредственную реализацию сопровождения спроектированного процесса, которая заключается в непрерывном отслеживании развертывания реального процесса и устранении обнаруженных отклонений от спроектированного содержания.

*В-третьих*, с точки зрения внутренней логики действий преподавателя по осуществлению собственно сопровождения. Проанализировав имеющиеся точки зрения ученых, отметим, что основными этапами в деятельности преподавателя по сопровождению являются диагностика отклонения, моделирование предполагаемых воздействий, реализация воздействий, оценка результата.

Таким образом, педагогическое сопровождение формирования у современного менеджера организаторской культуры, т.е. влияние на ее когнитивную, операциональную и поведенческую составляющие, требует, прежде всего, проектирования его оптимальной траектории, что предполагает: разработку учебной программы; регламентацию данного

процесса с указанием ожидаемых промежуточных результатов; подготовку учебной информации; подборку и систематизацию учебных задач и заданий; определение дидактических средств; определение форм работы; определение содержания самостоятельной работы студентов.

В результате спроектированная траектория будет отражать содержание подготовки; этапы освоения материала; временной регламент; виды учебной деятельности; промежуточные и итоговые результаты. Вариативность, заложенная в каждый из указанных позиций, обеспечивает индивидуализацию формирования организаторской культуры у конкретного студента — будущего менеджера, что в полной мере соответствует природе становления у личности новых качеств, к которым относится организаторская культура.

Дальнейшие действия преподавателя, сводятся к фиксации отклонений от оптимальной траектории и оказании студентам соответствующей помощи. При этом преподаватель осуществляет диагностику возникших проблем, моделирует вид и содержание воздействия (помощи), реализует это воздействие и оценивает результат.

Диагностика осуществляется исходя из того приращения в знаниях, умения, профессионально значимых личностных качествах и ценностных ориентациях, которое должно возникнуть у студента в соответствии с оптимальной траекторией формирования организаторской культуры. Если преподаватель фиксирует отклонение от заданной траектории, то возникает потребность в предоставлении ему помощи, т.е. в непосредственном воздействии на процесс формирования организаторской культуры. Моделирование воздействий строится на основе прогнозирования перспектив развертывания сопровождаемого процесса в целом, последствий его расхождения с оптимальным, и возможных результатов реализации воздействий.

Реализация смоделированного воздействия осуществляется при непосредственном взаимодействии со студентом. При этом у преподавателя происходит непрерывное накопление мониторинговой информации не только о самом процессе формирования организаторской культуры у каждого студента, но и о действенности предпринятой помощи и адекватности оптимальной траектории, которая может быть скорректирована в соответствии с изменяющимися условиями образовательного процесса.

Схематично реализацию педагогического сопровождения процесса формирования современного менеджера мы представили на рис. 4.



**Рис. 4.** Реализация педагогического сопровождения формирования организаторской культуры у современных менеджеров

Данная информация используется на этапе оценки и задает дальнейшее направление действий по педагогическому сопровождению.

Таким образом, реализация педагогического сопровождения процесса формирования современного менеджера обеспечивает оказание на него педагогически целесообразных влияний по повышению эффективности освоения студентами знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций, необходимых для осуществления организаторской деятельности.

**Построение взаимодействия субъектов на основе сотрудничества.** Данное условие позволяет повысить эффективность разработанной системы благодаря осуществлению непрерывного взаимодействия субъектов образовательного процесса, при котором студенты приобретают опыт совместной работы, являющейся основой организаторской деятельности менеджера, и совершенствуют мастерство организатора в сотрудничестве с преподавателем и другими студентами.

В современной научной литературе **сотрудничество** понимается как вид совместной деятельности, при котором люди распределяют между собой обязанности, координируют свои усилия и оказывают друг другу помощь [152, с. 302].

К основным признакам сотрудничества ученые [79; 90; 133; 138; 168; 174; 179; 205; 230 и др.] относят организацию взаимодействия, пространственное и временное соприкосновение, субъект - субъектные отношения, личностное развитие участников, эмоциональное взаимовлияние, активность партнеров, взаимную мотивацию и др.

Согласно проведенным исследованиям (А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Маркова, И.Ю. Мышкин и др.), важнейшими составляющими сотрудничества, как вида коллективной активности, являются процессы распределения, объединения (интегрирования), согласования

(координирования) и управления индивидуальными целями, мотивами, действиями и результатами [180, с. 82].

При этом необходимость согласования индивидуальных действий партнеров, с одной стороны, составляет ключевую сложность сотрудничества, а с другой, определяет его уникальные возможности в получении результатов такого качественного содержания, которые не могут возникнуть при персональной деятельности субъектов.

Как показали исследования (И.А. Зимняя, В.А. Кольцова, Г.С. Костюк, Х.Й. Лийметс и др.), сотрудничество оказывает положительное влияние на образовательный процесс и его результаты. В частности, в условиях сотрудничества лучше усваивается новый материал, успешнее решаются сложные мыслительные задачи, повышается коммуникативная компетентность его участников [90, с. 409].

Для процесса формирования современного менеджера построение взаимодействия субъектов на основе сотрудничества также имеет существенное значение. Прежде всего, в процессе реализации сотрудничества происходит обогащение всех его субъектов за счет творчества и сотворчества преподавателя и студентов, через взаимообмен и расширение опыта совместной деятельности. В результате чего у современного менеджера формируются необходимые для организаторской деятельности знания и умения, а так же, совершенствуются навыки и развиваются способности.

Что же касается профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций, то сотрудничество выступает своеобразным катализатором их формирования. Прежде всего, большое значение для каждого субъекта сотрудничества имеет эмпатия: способность понять поступки другого человека, «встать на его место», осознать и проникнуть в его внутренний мир. При этом у современного менеджера

актуализируются и формируются как общественно значимые, так и профессиональные ценностные ориентации. Кроме того, организация процесса профессиональной подготовки современных менеджеров на основе сотрудничества предполагает оказание поддержки и помощи, сформированности высокого уровня самоорганизации, сознательности, творческой активности, ответственности и самостоятельности — всего того, что необходимо для будущей организаторской деятельности. Таким образом, сотрудничество обеспечивает и становление ценностной сферы личности, а также образование у современных менеджеров необходимых для организаторской деятельности личностных качеств.

Виды сотрудничества, которые могут быть реализованы при формировании современного менеджера в рамках разработанной системы, приведены в табл. 5.

Таблица 5

#### Виды сотрудничества

Основания классификации	Виды сотрудничества
Связь субъектов сотрудничества	непосредственное и опосредованное (например, через информационные технические средства)
Частота осуществления	непрерывное и дискретное
Количество участников	коллективное и индивидуальное
Широта охвата	локальное и сплошное
Способ получения информации	вербальное и визуальное
Форма регламентации	плановое и неплановое

Сложность и многогранность феномена сотрудничества в условиях профессиональной подготовки определяет многообразие его видов.

Как уже отмечалось, осуществление процесса формирования современного менеджера с ориентацией на сотрудничество позволяет преподавателю обеспечить педагогически целесообразный стиль взаимоотношений со студентами, создать психологически комфортную атмосферу образовательного процесса, сформировать коллективную устойчивую заинтересованность в достижении поставленных целей и организовать для этого совместную деятельность.

Такая совместная деятельность при реализации системы формирования современного менеджера может реализовываться в следующих видах:

- 1) преподаватель ↔ студент;
- 2) преподаватель ↔ группа студентов;
- 3) студент ↔ студент;
- 4) студент ↔ группа студентов.

Указанные виды соотношений расположены в логике усиления субъектной позиции студента, а также расширения его самостоятельности и ответственности. Первые два вида соотношений, где преподаватель принимает непосредственное и активное участие в совместной деятельности, называют педагогическим сотрудничеством, а третье и четвертое — учебным.

Сотрудничество преподавателя со студентами представляет собой их совместную деятельность, которая характеризуется открытым взаимодействием и поддержкой субъектов, оказанием педагогической помощи и осуществлением преподавателем координации деятельности студента. Учебное же сотрудничество представляет собой вид диалогического взаимодействия студентов по продуктивному решению учебных задач. Роль преподавателя при таком построении процесса профессиональной подготовки сводится к консультированию и

информационно-практической поддержке, а студенты занимают активную, самостоятельную позицию, характеризующуюся осознанием своих целей и пониманием путей и средств их достижения.

Раскрывая последовательность развертывания процесса сотрудничества, будем придерживаться точки зрения В.П. Панюшкина, который в своей работе «Формы учебного сотрудничества и уровни регуляции взаимосвязанной учебной деятельности» [164] определил ключевые фазы сотрудничества:

*первая* — приобщение к действиям, включающее:

- 1) разделение деятельности между педагогом и обучаемыми,
- 2) действия обучаемых, относящиеся к имитации,
- 3) действия обучаемых, относящиеся к подражанию;

*вторая* — согласование деятельности обучаемых с педагогом, состоящее из действий обучаемых, в которых:

- 1) доминирует самостоятельная регуляция,
- 2) доминирует самоорганизация,
- 3) побуждение обучаемых происходит без внешнего вмешательства.

Немаловажным вопросом при характеристике сотрудничества является и определение основных форм его реализации. Как показал анализ исследований (В.Г. Асеев, Ф.Д. Горбов, Б.Ф. Ломов, Н.Н. Обозов, Л.И. Уманский и др.), организация сотрудничества может осуществляться, как минимум, в трех формах:

1) отдельные действия выполняются партнерами параллельно во времени, тогда согласование действий производится в начале и в конце работы, а также по ее этапам;

2) действия выполняются последовательно, т.е. результат действия, завершеного одним партнером, становится предметом действий другого, что требует согласования работы при каждом переходе;

3) одна и та же операция одновременно выполняется несколькими субъектами, тогда согласование должно осуществляться непрерывно в течение всего времени [138, с. 235-236].

Наибольшее значение для организации исследуемого процесса имеет третья форма, требующая непрерывного взаимодействия партнеров, их постоянной активности и взаимоконтроля. При этом непрерывность предполагает постоянную динамику методического сопровождения в реализации сотрудничества. Так, проведенное исследование показало, что сотрудничество может обеспечиваться различными методическими приемами.

Соотношение используемых при реализации разработанной системы формирования современного менеджера приемов сотрудничества с ее содержательным наполнением представлено в табл. 6.

Таблица 6

### Приемы сотрудничества

Компонент системы	Приемы сотрудничества
Мотивационно-целевой	Дискуссия, проблемный вопрос, логическое рассуждение, объяснение, коллективное планирование деятельности, взаимоконтроль и др.
Содержательно-методический	Обсуждение, обоснование позиции, диалог, поддержка в деятельности, коллективное решение задачи, демонстрация решения, поощрение, распределение ролей, проектная деятельность, логическое рассуждение, взаимный анализ, объяснение, обоснование позиции и др.
Оценочно-коррекционный	Взаимное инструктирование и консультирование, взаимооценка, анализ, поощрение и др.

Таким образом, пронизывая процесс формирования современного менеджера, сотрудничество должно стать базовым принципом отношений преподавателя и студентов. Только в сотрудничестве у будущего менеджера могут сформироваться все характеристики, необходимые для организаторской деятельности, которая в свою очередь основывается именно на сотрудничестве между специалистами.

### **Включение студентов в активную творческую деятельность.**

Данное условие способствует повышению эффективности разработанной системы за счет вовлечения современных менеджеров в творческую деятельность, обеспечивающую их подготовку к выполнению профессиональных задач в самых разнообразных условиях, формированию способности отказаться от шаблонных и стереотипных действий и находить новые продуктивные способы достижения цели.

Общетеоретические основы проблемы творчества заложены в работах Г.С. Альтшуллера [6], Б.Г. Ананьева [8], В.С. Библера [25], Г.Я. Буша [34], И.П. Калошиной [101], Б.М. Кедрова [107], Я.А. Пономарева [172], П.К. Энгельмейера [252], В.А. Яковлева [255] и др. Творчество в области образования исследовалось В.И. Андреевым [9], В.В. Беличем [22], Д.Б. Богоявленской [31], В.И. Загвязинским [86], В.А. Кан-Каликом [104], И.Я. Лернером [134], Р.А. Низамовым [153], Н.Д. Никандровым [103], Н.Ю. Посталюк [173], В.А. Слостениным [201], В.С. Шубинским [250], В.П. Ушачевым [225], Н.М. Яковлевой [258] и др.

В философском словаре **творчество** трактуется как процесс человеческой деятельности, создающий качественно новые материальные и духовные ценности [229, с. 474]. При этом психологи, изучающие внутренний мир личности, фиксируют еще одно сущностное качество творчества — его направленность на изменение самого субъекта (С.М. Бондаренко, Н.Д. Никандров, В.С. Ротенберг, И.А. Савенков и др.).

Именно эта особенность творчества оказывается чрезвычайно важной, как для педагогического процесса в целом, так и для процесса формирования организаторской культуры, в частности.

В результате анализа научных исследований [69; 63; 172; 187; 199; 225; 258 и др.] пришли к выводу, что творческая деятельность:

- представляет собой динамическую совокупность специфических умственных действий;
- обладает свойством универсальности и не «привязана» к тому или иному виду деятельности;
- опосредована нравственными нормами и ценностными ориентациями;
- является внутренней потребностью и связана с эмоциональными переживаниями субъекта;
- характеризуется новизной и ценностью результата.

В процессе формирования современного менеджера творческая деятельность выполняет ориентирующую, прогностическую, интеллектуальную, системообразующую, онтологическую и аксиологическую функции [225]. Такое функциональное многообразие творчества детерминировано широчайшими возможностями его реализации в человеческой деятельности вообще, и в профессиональном образовании, в частности.

Исследователи, разрабатывающие проблемы высшей школы солидарны в том, что творчество в процессе профессионального становления активизирует умственную деятельность, формирует креативную направленность личности будущего специалиста, создает предпосылки для более качественной профессиональной подготовки.

Включение современных менеджеров в активную творческую деятельность, выбранное в качестве одного из условий, требует рассмотрения некоторых его теоретических аспектов, отражающих

специфику реализации данного условия в современном вузе. Прежде всего, необходимо рассмотреть этапы творчества. К настоящему моменту ученые так и не пришли к единому мнению по данному вопросу. Не способствует его решению и полемика о самой возможности этапного представления творческого процесса [63; 138; 172; 187 и др.].

Очевидно, что в попытке досконально понять внутреннюю структуру процессных изменений творческого поиска кроется опасность уничтожить сам дух творчества, однако, не изучив его внутреннее строение, невозможно полноценно использовать потенциал творческой деятельности для решения текущих задач профессионального образования. Поэтому работы в данном направлении ведутся учеными достаточно активно.

По мнению В.С. Шубинского, творческий процесс состоит из этапа возникновения творческой ситуации, включающий столкновение с новым, творческую неопределенность и скрытую работу; эвристического этапа, охватывающий эвристику и развитие решения; этапа завершения, предполагающий критику, подтверждение и воплощение решения [250]. Именно такой логики планируем придерживаться при организации творческой деятельности, в которой студенты будут расширять свой опыт творческого решения учебных задач и формировать отношение к профессиональному творчеству как к ценности.

Рассматривая особенности творческой деятельности при формировании организаторской культуры у современного менеджера, необходимо выделить принципы, на которых ее реализация будет наиболее эффективной.

Как показал анализ выполненных исследований [172; 225; 259 и др.], к принципам творческой деятельности целесообразно отнести принципы новизны, персонализации, активности, самостоятельности, детерминизма, вариативности, положительного эмоционального фона. Совокупность

указанных принципов, обеспечивает адекватную организацию активной творческой деятельности и получение значимых результатов для становления будущего менеджера как профессионала.

Немаловажным аспектом в характеристике творческой деятельности современного менеджера при формировании у него организаторской культуры выступает соответствующий набор личностных качеств и сформированность направленности будущего специалиста на творческое решение профессиональных задач. В данном вопросе нельзя не согласиться с мнением Н.Ю. Посталюк о том, что активную творческую деятельность характеризуют оригинальность мышления, легкость ассоциирования, способность к интегрированию идеи, критичность, способность к широкому переносу знаний [175, с. 75–77]. Однако ключевым качеством личности, отражающим саму возможность осуществлять творческую деятельность, является «креативность», под которой, вслед за Я.А. Пономаревым, понимаем относительно устойчивую характеристику личности, отражающую способность к творчеству [172].

К основным показателям креативности ученые чаще всего относят оригинальность, продуктивность и гибкость мышления, способность к обнаружению и постановке проблемы, к разработке идей, инициативность, высокую саморегуляцию и работоспособность [31; 50; 52; 172; 187; 266 и др.]. Их диагностика, как правило, осуществляется с помощью специализированных тестов [214; 267 и др.].

Итак, реализация рассматриваемого условия сводится к созданию ситуаций, в которых студент проявляет творческий подход, актуализирует и расширяет свой потенциал. При этом со стороны преподавателя реализация данного условия предполагает следующее:

- 1) увеличение доли самостоятельной учебно-творческой работы и обеспечение самостоятельности студентов в учебной и внеучебной деятельности;
- 2) систематизацию задач и заданий творческого характера, предлагаемых студентам для выполнения;
- 3) целесообразное предпочтение видам деятельности и заданиям, предоставляющим возможность студентам проявить творчество;
- 4) использование эвристических и проблемных методов обучения;
- 5) изменение стиля взаимодействия преподавателя и студента, их творческое сотрудничество;
- 6) комплексное использование возможностей для развития креативности у современного менеджера аудиторных и внеаудиторных занятий, практики и самообразовательной деятельности;
- 7) реализация предметной интеграции в учебно-воспитательном процессе;
- 8) расширение видов деятельности, приобщение студентов к получению нового профессионально-творческого опыта на высоком уровне сложности.

Основными видами учебной деятельности, которые предоставляют полноценные возможности для проявления студентами творчества, при реализации данного условия, являются: выполнение учебных проектов, проведение исследований, участие в деловых и имитационных играх, подготовка тематических мероприятий и учебных занятий, выступления с докладами и сообщениями, участие в тренингах, оказание помощи слабоуспевающим студентам, создание дидактических материалов и т.д.

При этом реализация данных видов деятельности должна быть систематичной и последовательной, что обеспечит достижение поставленной цели — повышение эффективности функционирования системы формирования современного менеджера.



Как видно из схемы, первое условие («Реализация педагогического сопровождения процесса формирования организаторской культуры») оказывает наиболее весомое влияние на формирование у современного менеджеров организаторской культуры (влияет на все ее составляющие).

Если указанная нами связь, полученная в ходе теоретических изысканий, действительно существует, то можно предположить, что в процессе педагогического эксперимента удастся получить более высокие результаты при обеспечении именно первого педагогического условия.

Таким образом, выявленные и раскрытые педагогические условия оказывают непосредственное влияние на результативность функционирования системы формирования современного менеджера через совершенствование составляющих организаторской культуры и являются необходимыми.

Резюмируем выше сказанное:

1. Построение системы формирования современного менеджера, необходимость, которая обусловлена состоянием теории и практики высшего профессионального образования, продуктивно с позиций системного, деятельностного и культурологического подходов.

2. Система формирования современного менеджера, разработанная с учетом требований социального заказа, содержания профессиограммы менеджера, его профессиональной подготовки, организаторской деятельности и организаторской культуры, характеризуется содержательной вариативностью, цикличностью, устойчивостью, адаптивностью, реализуется с учетом специфических принципов (рефлексивности, профессиональной направленности содержания образования, диалогического общения, актуализации субъектного опыта студента), и включает мотивационно-целевой, содержательно-методический, оценочно-коррекционный компоненты.

3. Мотивационно-целевой компонент выполняет побудительную, развивающую, воспитательную, ориентировочную функции и обеспечивает формирование у студентов мотива учебной деятельности по освоению организаторской культуры, а также индивидуализацию целевых ориентаций учебной деятельности.

4. Содержательно-методический компонент выполняет обучающую, воспитательную, развивающую, информационную, адаптационную, ориентировочную, операционно-технологическую, координационную функции и обеспечивает формирование у студентов знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций, необходимых для организаторской деятельности при реализации следующих этапов: ознакомительно-информационный (преимущественно репродуктивная деятельность студентов), технологический (репродуктивно-творческая деятельность студентов), квазипрофессиональный (творческая деятельность студентов).

5. Оценочно-коррекционный компонент выполняет информационную, контролирующую, компенсационную, аналитическую, стимулирующую функции и обеспечивает оценку степени сформированности организаторской культуры и ее отдельных элементов, а также нейтрализацию недостатков освоения организаторской культуры.

6. Комплекс принципов реализации делим на две группы: общепедагогические принципы – это принципы научности, доступности, прочности, связи теории с практикой, систематичности и другие традиционные педагогические принципы. К специфическим принципам относятся принципы рефлексивности, профессиональной направленности, содержания образования, диалогического общения, актуализации субъектного опыта студента.

7. К специфическим свойствам разработанной системы относим ее содержательную вариативность, цикличность, устойчивость, адаптивность.

8. Условиями эффективного функционирования системы формирования современного менеджера являются: а) реализация педагогического сопровождения процесса формирования современного менеджера; б) построение взаимодействия субъектов на основе сотрудничества; в) включение студентов в активную творческую деятельность.

9. Реализация педагогического сопровождения процесса формирования организаторской культуры повышает эффективность разработанной системы благодаря проектированию данного процесса и своевременному предоставлению необходимой помощи со стороны преподавателя при отклонении от его оптимальной траектории.

10. Построение взаимодействия субъектов на основе сотрудничества повышает эффективность разработанной системы благодаря осуществлению непрерывного взаимодействия субъектов образовательного процесса, при котором студенты приобретают опыт совместной работы, являющейся основой организаторской деятельности менеджера, и совершенствуют мастерство организатора в сотрудничестве с преподавателем и другими студентами. целями, мотивами, действиями и результатами;

11. Включение студентов в активную творческую деятельность обеспечивает повышение эффективности разработанной системы благодаря расширению возможностей для проявления будущими менеджерами учебного творчества в процессе формирования у них организаторской культуры, совершенствования способности к нестандартным решениям.

## ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

1. Проблема формирования у современного менеджера организаторской культуры, актуальность которой вызвана, в первую очередь, возрастающими требованиями к качеству профессиональной подготовки современного менеджера, способных действовать в новых экономических условиях и обеспечивать их совершенствование; необходимостью создания теоретических основ формирования современного менеджера в процессе их профессиональной подготовки в вузе; необходимостью разработки соответствующего технологического аппарата для эффективного формирования у современных менеджеров организаторской культуры, до настоящего времени остается слабоизученной.

2. Историография проблемы формирования современного менеджера включает три основных этапа: I этап (с 1946 г. до начала 90-х гг. XX века) — проблема не является предметом научного изучения; в стране создана сеть учреждений по подготовке руководящих кадров и накоплен определенный опыт ее осуществления; II этап (с начала 90-х гг. XX века до начала XXI века) — появление научного интереса к профессиональной культуре менеджера, как педагогической проблеме; начинается осуществляться профессиональная подготовка менеджеров, профессиональная культура менеджера стала осознаваться, как важнейшая составляющая его личности; III этап (с начала XXI века до настоящего времени) — комплексное исследование проблемы формирования профессиональной культуры, выдвижение в разряд актуальных проблемы формирования организаторской культуры.

3. Профессиональная культура представляет собой личностное интегративное качество специалиста, включающее совокупность знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных

ориентаций, обеспечивающих эффективность его профессиональной деятельности и продуктивное преобразование профессиональной среды.

4. Профессиональная культура всегда осознана; представляет собой личностное качество специалиста; отражает устойчивое ценностное отношение к выполняемому виду деятельности; опирается на профессиональные знания, умения, и детерминируется профессионально значимыми личностными качествами; задает стереотипы профессионального поведения; обеспечивает творческое продуктивное преобразование профессиональной среды.

5. Профессиональная деятельность менеджера отличается сложностью, полисубъектностью, полинаучностью, интенсивностью, коммуникативностью, вероятностью результата, процессным и творческим характером, экономической рискованностью.

6. Организаторская деятельность представляет собой вид профессионально-управленческой деятельности менеджера, направленной на объединение людей по достижению общей цели, состоящей в персонализации задач, распределении полномочий и ресурсов на основе обратной связи.

7. Организаторская культура современного менеджера — это вид его профессиональной культуры, обеспечивающей продуктивную реализацию организаторской деятельности. Как результат профессионального становления современного менеджера, организаторская культура не возникает самостоятельно и требует специальной организации процесса по ее формированию.

8. Формирование современного менеджера — это систематизированное накопление позитивных количественных и качественных изменений в содержании организаторской культуры и достижение диалектического единства ее составляющих в специально организованном для этого учебно-

воспитательном процессе профессиональной подготовки современного менеджера.

9. Решение исследуемой проблемы предполагает обоснование и разработку специальной системы формирования современного менеджера, построение которой требует учета специфики организаторской деятельности и образовательного процесса в современном вузе.

## ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

### 2.1. Организация экспериментальной работы

Понятие педагогического эксперимента не имеет общепризнанного толкования среди ученых. В данном исследовании будем придерживаться следующей трактовки: *педагогический эксперимент* — это своеобразный комплекс методов исследования, предназначенный для объективной и доказательной проверки достоверности педагогических гипотез [13, с. 100].

По справедливому заключению Д.Ф. Ильясова, педагогический эксперимент позволяет исследователю «проникать в сущность педагогических явлений и процессов, наблюдать их повторяемость в необходимых условиях, измерять результат таких наблюдений» [93, с. 61]. Поэтому его реализация предполагает непрерывный контроль изменений учебно-воспитательного процесса, происходящих под влиянием проверяемых факторов.

Для проводимого исследования таким факторами являются разработанная и теоретически обоснованная система формирования современного менеджера и комплекс педагогических условий ее эффективного функционирования. Поэтому следующий этап исследования состоит в экспериментальной проверке их результативности при использовании в реальном образовательном процессе современного вуза.

В определении последовательности и содержания ключевых процедур эксперимента, будем придерживаться традиционной для педагогической науки логики, согласно которой в структуре педагогического эксперимента выделяют констатирующий и формирующий этапы [85; 93; 112; 119; 209; 256 и др.].

**Цель констатирующего этапа** состоит в оценке степени сформированности у современного менеджера организаторской культуры, а **цель формирующего** — в применении авторской системы и комплекса условий ее эффективного функционирования.

Каждый этап эксперимента обеспечивает решение определенного круга задач. Так, **к задачам констатирующего этапа** мы относим:

- постановку эксперимента (определение экспериментального плана и разработка основных процедур его реализации, составление репрезентативной выборки участников эксперимента и экспертной группы, систематизация критериев и показателей, разработка диагностических заданий, построение уровневых шкал, выбор методов диагностики);
- оценку степени сформированности организаторской культуры у современных менеджеров.

**Задачами формирующего этапа** нашего эксперимента являются:

- практическая реализация системы формирования современного менеджера при изучении ими дисциплины «Управленческие решения»;
- обеспечение условий эффективного функционирования разработанной системы;
- оценка результативности реализации системы и педагогических условий в динамике (определение степени сформированности организаторской культуры у участников эксперимента);
- фиксация степени влияния разработанной системы и педагогических условий на результативность процесса формирования современного менеджера.

Педагогический эксперимент, организованный для определения результативности реализации разработанной системы и условий ее эффективного функционирования, проходил в рамках образовательного

процесса высшего профессионального образования. В эксперименте приняли участие студенты 3х –5х курсов по направлению «Управление человеческими ресурсами».

Для осуществления педагогического эксперимента были сформированы четыре группы: контрольная (КГ) и три экспериментальные (ЭГ-1, ЭГ-2, ЭГ-3). В первой экспериментальной группе (ЭГ-1) процесс подготовки осуществлялся с учетом разработанной системы и первого условия; во второй группе (ЭГ-2) — реализовывалась система, второе и третье педагогические условия; в третьей (ЭГ-3) — система и весь комплекс условий. В контрольной группе (КГ) использовались отдельные фрагменты системы без обеспечения педагогических условий.

Объективизация получаемых в эксперименте данных обеспечивалась привлечением экспертной группы, состоящей из представителей руководства факультета, преподавателей, кураторов учебных групп, специалистов в области профессиональной подготовки современного менеджера и профессиональной педагогики.

Создание и организация работы осуществлялась в соответствии с общими принципами и современными научными требованиями к проведению экспертиз:

- системности организации экспертной работы и единства ее нормативно-методологического обеспечения;
- независимости участников экспертного процесса, их компетентности и заинтересованности в получении объективных результатов;
- научной обоснованности экспертных оценок; объективности принимаемых заключений по результатам экспертизы; гласности, комплексности оценки и др. [80; 98; 139; 145; 146; 170; 213; 224; 235; 249; 262 и др.].

В ходе эксперимента экспертная группа оценивала степень проявления выявленных критериев и фиксировала все изменения, связанные с реализацией разработанной системы и комплекса условий.

Организация эксперимента осуществлялась в соответствии с экспериментальным планом, предполагающим использование контрольной и экспериментальных групп, и проведение исходного и итогового тестирования, а также серии промежуточных срезов, что позволит зафиксировать исходные данные и отследить динамику изменений в каждой группе. Схема экспериментального плана (с использованием обозначений, предложенных в работе Д. Кэмпбелла [130]) представлена на рис. 6.

КГ	$C_H$	$X_0$	$C_1$	$X_0$	$C_2$	$X_0$	$C_{и}$
ЭГ-1	$C_H$	$X_1$	$C_1$	$X_1$	$C_2$	$X_1$	$C_{и}$
ЭГ-2	$C_H$	$X_2$	$C_1$	$X_2$	$C_2$	$X_2$	$C_{и}$
ЭГ-3	$C_H$	$X_3$	$C_1$	$X_3$	$C_2$	$X_3$	$C_{и}$

**Рис. 6.** План экспериментальной работы по формированию современного менеджера

*Примечание:* на рис. 6 символом «С» с индексами обозначены срезы (начальный, два промежуточных и итоговый), символом «Х» с индексами обозначены обеспечиваемые в группах факторы, влияние которых оценивалось в ходе эксперимента (частичная (КГ) и целостная (ЭГ-1, ЭГ-2, ЭГ-3) реализация системы, отдельные условия (ЭГ-1, ЭГ-2) и их полный комплекс (ЭГ-3)).

Помимо выбора валидного экспериментального плана, постановка педагогического эксперимента предполагает разработку его

диагностического аппарата: определение критериев, уровней и показателей сформированности организаторской культуры у современных менеджеров, построение уровневых шкал и выбор соответствующих методов диагностики.

*Характеристика компонентов практического аппарата.*

В современных источниках под *критерием* понимают показатель, признак, на основе которого формируется оценка качества объекта, процесса; мерило такой оценки [44, с. 144].

Основным критерием эффективного функционирования разработанной системы и выявленных педагогических условий выступает продвижение студента на более высокий уровень организаторской культуры, в проявлении которой мы выделяем три уровня: репродуктивный, репродуктивно-творческий, творческий.

Поскольку организаторская культура представляет собой комплексное явление, то для ее характеристики необходимо выделить набор показателей. Как было определено при реализации культурологического подхода, организаторская культура менеджера определяется: знаниями, умениями, профессионально значимыми личностными качествами и ценностными ориентациями, необходимыми для осуществления организаторской деятельности.

Зафиксированные улучшения в проявлении указанных показателей будут расцениваться как положительный результат реализации системы формирования современного менеджера и выявленных педагогических условий ее эффективного функционирования, а также как подтверждение истинности теоретических выводов, полученных в ходе проведенного исследования.

Их обобщенная характеристика приведена в табл. 7.

**Характеристика уровней сформированности организаторской культуры у современного менеджера**

Наименование	Характеристика
Репродуктивный уровень	<p>В учебных ситуациях студент неохотно участвует в организаторской деятельности, демонстрирует слабое знание ключевых положений и процедур ее осуществления. У студента отсутствует самостоятельность в работе над учебной задачей, слабо сформированы организаторские умения, он проявляет неуверенность во взаимодействии с другими обучаемыми, не может обосновать выбранный способ решения проблемы, определить необходимые ресурсы и сформулировать задания для исполнителей, ориентируется на алгоритм.</p> <p>Стремится выполнить задание по образцу, придерживаясь закрепленного стереотипа деятельности, необходимые качества личности и ценностные ориентации у него практически не сформированы</p>
Репродуктивно-творческий уровень	<p>Студент демонстрирует понимание назначения и сущности организаторской деятельности для работы менеджера, умение самостоятельно выполнять отдельные процедуры по организации людей, умения у студента сформированы удовлетворительно, но не доведены до уровня навыка.</p> <p>Студент показывает эпизодическое стремление использовать творческий потенциал при выполнении задания, недостаточное понимание внутренних существенных связей, которое не всегда позволяет проявить фантазию, качества личности и ценностные ориентации сформированы недостаточно, что не позволяет всегда выбирать адекватное управленческое решение и правильно себя проявить в коллективной деятельности</p>
Творческий уровень	<p>У студента стабильно проявляется творческий подход и устойчивый интерес к организаторской деятельности.</p> <p>Он понимает ее сущность, специфику и значение, показывает умение самостоятельно и практически безошибочно выполнять организаторские процедуры, проявлять творческую активность.</p> <p>Коммуникативные навыки сформированы на высоком уровне, студент успешно и с интересом взаимодействует с другими обучаемыми, качества личности и ценностные ориентации достаточно сформированы и актуализированы в деятельности, что позволяет грамотно организовывать людей для решения проблем</p>

Основными методами оценки степени проявления данного показателя являются устный опрос, письменный опрос, беседа, тестирование, наблюдение, экспертная оценка.

Уровень сформированности организаторских знаний определялся с помощью специальных диагностических заданий: сформулировать определение понятия, раскрыть принципы, требования, этапы организаторской деятельности менеджера и т.д.

*Особенности уровневого выражения эксперимента.*

Таблица 8

**Уровневая шкала для определения степени сформированности современного менеджера**

Уровень	Характеристика
Низкий	Студент не имеет систематических знаний о значении, содержании и особенностях организаторской деятельности, не владеет терминологией, не знает содержания нормативной базы, правил поведения и делового этикета, специфики и содержания процессов, для которых организуется работа коллектива, представления о требованиях к личностным качествам и ценностным ориентациям менеджера не сформированы.
Средний	Студент владеет ключевыми знаниями для осуществления организаторской деятельности, понимает значение и специфику ее осуществления, владеет основной терминологией, имеет представления об источниках получения информации и способах диагностики, знает общее содержание нормативных документов и правил поведения, у студента в целом сформированы представления о требованиях к менеджеру. Общий объем знаний достаточен для осуществления отдельных процедур организаторской деятельности
Высокий	Студент владеет терминологией, знает принципы, этапы организаторской деятельности, понимает значение ее компонентов и особенностей реализации, знает пути и средства повышения эффективности организаторской деятельности, быстро ориентируется в новой информации, обладает глубокими знаниями правил поведения, знает о требованиях к менеджеру, его ценностных ориентациях, качествах личности. Общий объем знаний достаточен для осуществления полного цикла организаторской деятельности по решению проблемы

Характеристика степени проявления умений современного менеджера, необходимых для осуществления организаторской деятельности отражена в виде уровневой шкалы (табл. 9).

Таблица 9

**Уровневая шкала для определения степени сформированности у современного менеджера организаторских умений**

Уровень	Характеристика
Низкий	<p>Студент не умеет осуществлять как отдельные процедуры, так и полный цикл организаторской деятельности, не может систематизировать и актуализировать необходимую информацию.</p> <p>Допускает грубые ошибки при выполнении действий, не умеет взаимодействовать в коллективе, неверно оценивает результаты собственной деятельности и других студентов.</p> <p>Испытывает трудности при осуществлении коммуникативного взаимодействия, ошибается при планировании и определении перспектив решения проблемы</p>
Средний	<p>Студент владеет основными умениями организаторской деятельности, но самостоятельно выполнить весь ее цикл не может, предпочитает действовать в строго установленных рамках без ориентации на творческий подход.</p> <p>Владеет методами обработки информации, но не всегда грамотно ею распоряжается, если допускает ошибки, то самостоятельно может их устранить.</p> <p>Практически всегда устанавливает адекватные отношения с другими студентами, без серьезных ошибок диагностирует способности других людей для выполнения тех или иных заданий и делегирует полномочия, может определить объем ресурсов для осуществления коллективной деятельности</p>
Высокий	<p>Студент может самостоятельно осуществить полный цикл организаторской деятельности, четко видит цель организаторской деятельности, рационально распределяет время и ресурсы.</p> <p>Может предложить и реализовать нестандартный подход к решению задачи, умеет убедить и мотивировать, легко контактирует и взаимодействует с другими студентами.</p> <p>У студента хорошо сформированы умения, позволяющие четко формулировать задания другим людям по решению проблемы</p>

Оценивание сформированности указанных умений осуществлялось с применением методов наблюдения, экспертизы, взаимооценки, самооценки. Для определения уровня сформированности организаторских умений в эксперименте использовались следующие диагностические задания: самостоятельно выполнить определенные действия; сформулировать задание для себя или других студентов; провести анализ ситуации и выполненных действий; предложить способ выхода из ситуации, или программу действий; применить на практике диагностическую методику и др.

Таблица 10

**Характеристика основных профессионально значимых личностных качеств современного менеджера, необходимых для осуществления организаторской деятельности**

Наименование качества	Сущность качества	Характеристика проявления качества
Активность	Деятельностное отношение человека к миру, способность производить общественно значимые преобразования материальной и духовной среды на основе освоения общественно-исторического опыта [183, с. 27]	Повышенный тонус в деятельности, проявление инициативы, высокая мотивация и интерес, стремление выполнить задание в максимальном объеме, подключение других студентов к коллективной деятельности
Креативность	Способность, отражающая свойство индивида создавать новые понятия и формировать новые навыки, т.е. способность к творчеству [147, с. 539]	Стремление к отказу от стереотипных действий, высокий уровень самостоятельности, рефлексии и самоконтроля, ориентация на высокоэффективную учебную деятельность
Коммуникабельность	Способность устанавливать деловые контакты, связи, отношения [44, с. 130]	Положительный настрой на окружающих, внимание к чужому мнению, умение вести диалог и приводить аргументы в защиту собственной точки зрения, грамотная речь, стремление избежать конфликтных ситуаций, логичность мышления

Учитывая специфические характеристики организаторской деятельности, требования к личности менеджера, особенности организации процесса профессиональной подготовки в вузе, а также возможности исследовательского аппарата по оцениванию степени сформированности личностных качеств, из всех приведенных в табл. 2 (с.52 ) профессионально значимых личностных качеств, выбраны три: активность, креативность и коммуникабельность.

Характеристика уровней проявления данных личностных качеств представлена в табл. 11.

Таблица 11

**Уровневая шкала для определения степени проявления профессионально значимых личностных качеств современного менеджера, необходимых для осуществления организаторской деятельности**

Уровень	Критерии
Низкий	Низкий уровень сформированности личностных качеств, которые практически не проявляются в процессе осуществления организаторской деятельности, что характеризуется неорганизованностью в работе, затруднениями во взаимодействии, в поиске способа решения задания, отсутствием заинтересованности
Средний	Эпизодическое проявление одного или нескольких качеств в зависимости от вида и содержания задания, что позволяет осуществлять организаторскую деятельность только при активной поддержке более компетентных помощников или при решении знакомых задач
Высокий	Систематическое, стабильное проявление всех качеств, что обеспечивает эффективное осуществление организаторской деятельности, создать хороший микроклимат в группе, способствует оперативности получения запланированного результата

Основными методами оценивания сформированности профессионально значимых для организаторской деятельности личностных качеств современного менеджера явились методы

наблюдения, беседы, экспертных оценок, самооценки, анкетирования, анализа участия в организации и осуществлении организаторской деятельности.

Таблица 12

**Уровневая шкала проявления сформированности ценностных ориентаций у современного менеджера**

Уровень	Характеристика
Низкий	Студенты плохо информированы о ценностях и имеют негативное или равнодушное к ним отношение. У современного менеджера отсутствует интерес к профессии, преобладают личные потребности над профессиональным долгом, студенты действуют без опоры на профессионально значимые ценности,
Средний	Студенты имеют неполные знания о ценностях, обладают собственными суждениями только относительно тех ценностей, важность которых для них бесспорна, действуют с опорой на некоторые ценностные ориентации, нуждаются в систематическом контроле и стимулировании, не всегда проявляют устойчивое с точки зрения профессиональных ценностей поведение, адекватные эмоции и оценки
Высокий	Студенты обладают глубокими знаниями о ценностях, которые составляют основу их профессионально-нравственных убеждений, а следование им является устойчивой личностной потребностью. Будущие менеджеры действуют в соответствии со значимыми ценностными ориентациями, могут контролировать себя и других, демонстрируют активность в их трансляции окружающим.

Уровень сформированности профессионально значимых личностных качеств оценивался при выполнении студентами следующих диагностических заданий: провести оценку личностных качеств; решить задачу творческого характера; принять участие в деловой, имитационной игре; организовать взаимодействие с другими студентами; обосновать действия (провести рефлексию) в заданной ситуации, исходя из личностных качеств и др.

Исходя из того, что ценностные ориентации будущего менеджера проявляются в деятельности (определяемой знаниями и умениями), поведении, и непосредственно связаны с личностными качествами, мы пришли к заключению, что они составляют основу профессиональной культуры в целом и организаторской культуры менеджера, в частности. В результате исследования, выделены три основных уровня проявления ценностных ориентаций (табл. 12).

Основными методами оценивания сформированности у будущего менеджера ценностных ориентаций явились методы наблюдения, самооценки и взаимооценки, экспертных оценок, анализа участия в осуществлении организаторской деятельности, анкетирование, опрос. Диагностика сформированности у студентов ценностных ориентаций осуществлялась при выполнении ими следующих диагностических заданий: выделить профессионально значимые для менеджера ценности; определить пути их формирования; зафиксировать способы диагностики ценностных ориентаций; провести рефлексию действий с учетом ценностных ориентаций; смоделировать поведение в заданной ситуации и др. Итак, мы рассмотрели качественные характеристики показателей организаторской культуры и методы их диагностирования. Представим теперь аппарат для количественного оценивания степени проявления выбранных показателей.

Количественная оценка организаторской культуры осуществлялась путем усреднения оценок по выделенным показателям (знания, умения, профессионально значимые личностные качества и ценностные ориентации будущего менеджера): высокий уровень проявления каждого показателя оценивался в **3** балла; средний уровень проявления — в **2** балла; низкий уровень — в **1** балл.

$$U_{ок} = \frac{\sum_{i=1}^4 K_i}{4}$$

Рис. 7. Формула для определения значения переменной  $U_{ок}$

*Примечание:*  $U_{ок}$  — оценка организаторской культуры будущего менеджера;

$K_i$  — оценки по показателям:

$K_1$  — оценка по показателю «организаторские знания»;

$K_2$  — оценка по показателю «организаторские умения»;

$K_3$  — оценка по показателю «профессионально значимые личностные качества будущего менеджера»;

$K_4$  — оценка по показателю «ценностные ориентации будущего менеджера»

Значения

$U_{ок}$ :		
1	}	<i>Репродуктивный</i> уровень организаторской культуры
1,25		
1,5		
1,75		
2	}	<i>Репродуктивно-творческий</i> уровень организаторской культуры
2,25		
2,5		
2,75		
3	}	<i>Творческий</i> уровень организаторской культуры

Рис. 8. Уровни сформированности организаторской культуры

Дальнейшие действия связаны с определением степени сформированности самой организаторской культуры. В соответствии с полученным значением  $U_{ок}$ , студенту присваивается общий уровень ее сформированности. Исходя из всех возможностей получения оценок по каждому показателю, мы определили границы уровней сформированности организаторской культуры (рис. 8).

Результаты нулевого среза по оценке уровня сформированности организаторской культуры отражены в табл. 13. Все данные получены экспертной группой с использованием соответствующих методов и разработанных нами уровневых шкал (табл. 8, 9, 10, 11, 12).

Таблица 13

**Результаты нулевого среза по оценке уровня сформированности организаторской культуры у современного менеджера**

Группа	Кол-во чел.	Показатель	Уровни					
			Низкий / репродуктивный		Средний / репродуктивно-творческий		Высокий / творческий	
			кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
КГ	32	$K_1$	22	68,75	9	28,12	1	3,13
		$K_2$	27	84,38	5	15,62	0	0
		$K_3$	17	53,13	12	37,50	3	9,37
		$K_4$	22	68,75	9	28,12	1	3,13
		$U_{ик}$	26	81,25	5	15,62	1	3,13
ЭГ-1	31	$K_1$	22	70,97	9	29,03	0	0
		$K_2$	27	87,10	4	12,90	0	0
		$K_3$	16	51,61	12	38,71	3	9,68
		$K_4$	22	70,97	9	29,03	0	0
		$U_{ик}$	22	70,97	9	29,03	0	0
ЭГ-2	28	$K_1$	20	71,43	7	25,00	1	3,57

		К <sub>2</sub>	22	78,57	6	21,43	0	0
		К <sub>3</sub>	17	60,71	9	32,14	2	7,15
		К <sub>4</sub>	19	67,86	8	28,57	1	3,57
		U <sub>ик</sub>	20	71,43	7	25,00	1	3,57
ЭГ-3	32	К <sub>1</sub>	21	65,63	11	34,37	0	0
		К <sub>2</sub>	28	87,50	4	12,50	0	0
		К <sub>3</sub>	18	56,25	10	31,25	4	12,50
		К <sub>4</sub>	23	71,88	8	25,00	1	3,12
		U <sub>ик</sub>	23	71,88	9	28,12	0	0

*Результаты констатирующего этапа эксперимента в контрольной и экспериментальных группах.*

Эти данные позволят нам в дальнейшем провести сравнение изменений, произошедших к концу эксперимента.

Таблица 14

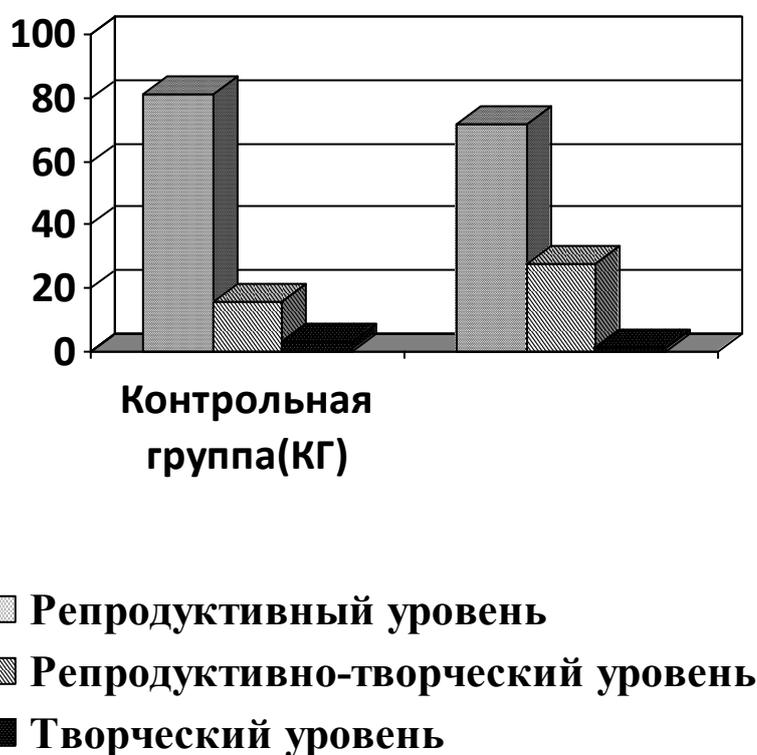
**Результаты нулевого среза по всем группам**

Группа	К-во	Показатели	Уровни					
			Низкий / репродуктивный		Средний / репродуктивно-творческий		Высокий / творческий	
			кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
Контрольная (КГ)	32	К <sub>1</sub>	22	68,75	9	28,12	1	3,13
		К <sub>2</sub>	27	84,38	5	15,62	0	0
		К <sub>3</sub>	17	53,13	12	37,50	3	9,37
		К <sub>4</sub>	22	68,75	9	28,12	1	3,13
		U <sub>ик</sub>	26	81,25	5	15,62	1	3,13
Экспериментальные (ЭГ-1, ЭГ-2, ЭГ-3)	91	К <sub>1</sub>	63	69,23	27	29,67	1	1,10
		К <sub>2</sub>	77	84,62	14	15,38	0	0
		К <sub>3</sub>	51	56,04	31	34,07	9	9,89
		К <sub>4</sub>	64	70,33	25	27,47	2	2,20
		U <sub>ик</sub>	65	71,43	25	27,47	1	1,10

Полученные в ходе констатирующего этапа эксперимента данные показали недостаточный уровень сформированности у современного

менеджера организаторской культуры, не позволяющий им качественно осуществлять организаторскую деятельность, что подтверждает необходимость совершенствования данного вида подготовки в условиях педагогического эксперимента с привлечением разработанной системы и обеспечением педагогических условий ее эффективного функционирования.

Наглядно данные таблицы изображены на рис. 9.



**Рис. 9.** Данные нулевого среза в контрольной и экспериментальных группах

В целом, результаты нулевого среза показали, что группы, участвовавшие в эксперименте, имели сходное распределение студентов по уровням сформированности организаторской культуры.

Статистическое подтверждение сделанных выводов получено с помощью критерия хи-квадрат, сущность которого заключается в

определении статистической существенности различий между двумя наборами данных. Для этого в качестве нулевой гипотезы было выбрано предположение, что распределение современных менеджеров по уровням сформированности организаторской культуры в группах, участвующих в эксперименте одинаково.

В табл. 16 представлены данные реализации критерия хи-квадрат для нулевого среза по определению существенности различий в группах, участвующих в педагогическом эксперименте.

Таблица 16

**Значение статистики хи-квадрат на нулевом срезе**

Сравниваемые группы	Полученное значение	Табличное значение для уровня значимости 0,05
КГ и ЭГ-1	2,64	5,99
КГ и ЭГ-2	0,85	
КГ и ЭГ-3	2,33	
ЭГ-1 и ЭГ-2	1,20	
ЭГ-1 и ЭГ-3	0,01	
ЭГ-2 и ЭГ-3	1,20	

Результаты использования критерия хи-квадрат показали, что между группами не наблюдаются существенных отличий (на уровне значимости 0,05 полученное значение меньше табличного), т.е. выбранные для эксперимента группы по степени сформированности организаторской культуры являются статистически неразличимыми, что позволяет организовать педагогический эксперимент и адекватно интерпретировать его результаты.

Таким образом, экспериментальная работа обеспечивает доказательность теоретических выводов, требует специальной организации и планирования, обусловленных в первую очередь спецификой образовательного процесса, контингента обучаемых и особенностями авторской системы, что выражается в постановке цели и задач педагогического эксперимента, определении его этапов и направлений, выборе адекватных критериев оценивания и построении уровневых шкал.

Подводя итоги данного параграфа можно сделать выводы:

1. Экспериментальная работа обеспечивает проверку результативности разработанной системы формирования современного менеджера и подтверждение достаточности выявленного комплекса педагогических условий ее эффективного функционирования.
2. Педагогический эксперимент реализуется через констатирующий и формирующий этапы.
3. Констатирующий этап эксперимента ориентирован на постановку эксперимента (определение экспериментального плана и разработка основных процедур его реализации, составление репрезентативной выборки участников эксперимента и экспертной группы, систематизация критериев и показателей, разработка диагностических заданий, построение уровневых шкал, выбор методов диагностики) и оценку степени сформированности организаторской культуры у современных менеджеров.
4. Формирующий этап эксперимента обеспечивает практическую реализацию системы формирования современного менеджера при изучении ими дисциплины «Управленческие решения», создание условий эффективного функционирования разработанной нами системы, оценку результативности реализации системы и педагогических условий в динамике (определение степени

сформированности организаторской культуры у участников эксперимента) и фиксацию степени влияния разработанной системы и педагогических условий на результативность процесса формирования современного менеджера в образовательном пространстве.

5. Критерием сформированности современного менеджера является продвижение студента на более высокий уровень данной компетентности, а показателями — знания, умения, профессионально значимые личностные качества и ценностные ориентации будущего менеджера, необходимые для осуществления организаторской деятельности.
6. Каждый показатель проявляется на трех уровнях (низком, среднем или высоком), в соответствии с которыми определяется общий уровень организаторской культуры: репродуктивный, репродуктивно-творческий или творческий.
7. Результаты констатирующего этапа эксперимента показали:
  - недостаточный уровень подготовки студентов к организаторской деятельности, что обусловлено в значительной степени неэффективностью традиционных методик и технологий обучения;
  - если не ставить специальной целью формирование организационной культуры у современных менеджеров и не искать новые способы решения данной проблемы, то в традиционной системе высшего образования эта проблема решается неэффективно;
  - организаторская культура эффективно формируется только в ходе целенаправленных действий, определяемых содержанием специальной педагогической системы для которой должны быть определены и реализованы педагогические условия.

## **2.2. Реализация системы формирования современного менеджера и комплекса педагогических условий**

Содержательная характеристика проводимого в рамках исследования педагогического эксперимента предполагает представление конкретных данных об использовании системы формирования современного менеджера и комплекса условий ее эффективного функционирования в реальном учебно-воспитательном процессе современного вуза. В нашем исследовании педагогический эксперимент был организован в естественных условиях образовательного процесса высшего учебного учреждения с привлечением студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации».

На формирующем этапе эксперимента нами, во-первых, внедрялась система формирования современного менеджера в образовательном пространстве, включающая мотивационно -целевой, содержательно-методический, оценочно-коррекционный компоненты; во-вторых, создавались педагогические условия ее эффективного функционирования (реализация педагогического сопровождения процесса формирования организаторской культуры; построение взаимодействия субъектов на основе сотрудничества; включение студентов в активную творческую деятельность); в-третьих, проводилась оценка эффективности их использования в условиях реального образовательного процесса высшего учебного заведения.

Представим фактическое содержание указанных мероприятий в рамках учебной дисциплины «Управленческие решения», основная цель которой заключается в следующем: дать студентам совокупность теоретических знаний и практических навыков разработки, принятия и реализации управленческих решений. При изучении дисциплины особое внимание уделяется методам и формам разработки и принятия

управленческих решений, вопросам повышения их эффективности (экономической, организационной, социальной и др.), что способствует совершенствованию управления компанией на основе использования новых форм организации, управления, ЭММ и ЭВМ в условиях рыночной экономики, коренной перестройки управления экономикой.

Как показало проведенное исследование, каждая тема дисциплины «Управленческие решения» имеет потенциальные возможности для формирования у современного менеджера организаторской культуры, поскольку ориентирована на их общую управленческую подготовку.

Однако особое значение для формирования современного менеджера имеют следующие программные вопросы данной дисциплины:

- взаимодействие в процессе управленческого воздействия;
- условия выполнения требований;
- построение дерева целей;
- управленческая технология;
- организация как социальная система для подготовки решений;
- организационная технология;
- этапы рационального решения проблемы;
- экономическая постановка задачи;
- личностные характеристики преуспевающего руководителя;
- социальные потребности человека;
- нравственные критерии профессиональной деятельности менеджера;
- этические нормы и моральное решение;
- подготовка руководителя к управленческим решениям в условиях напряженных ситуаций;
- структура управленческих рисков,

- психологическая активизация профессиональная и социальная ответственность, организационная и социальная эффективность управленческого решения и др.

Прежде чем характеризовать содержание экспериментальной работы, отметим, что педагогические условия в данном эксперименте реализовывались синхронно с разработанной системой, что выражалось в создании атмосферы сотрудничества, а также в предоставлении студентам такого дидактически выверенного учебного материала, в котором будущие менеджеры могли проявить учебное творчество и способности. В частности, для этого была разработана специальная система разнообразных видов учебной деятельности (соответствующих задач и заданий, проектов, деловых игр, управленческих ситуаций и т.д.).

Целью *мотивационно -целевого компонента* реализуемой системы является формирование у студентов мотивов учебной деятельности по освоению организаторской культуры и индивидуализация целевых ориентаций учебной деятельности.

Реализация данного компонента осуществлялась с привлечением следующих приемов:

- знакомство с ближними, промежуточными и конечными целями;
- создание на учебных занятиях проблемных ситуаций;
- пояснение теоретической и практической значимости знаний;
- обращение к истории изучаемых программных вопросов, приведение фактов, цитат, статистики, обосновывающих их актуальность;
- выбор заданий профессиональной направленности;
- игра; собеседование; инструктаж;
- применение разнообразных средств обучения.

Кроме того, в целях самопознания и самооценки студентам предлагалось оценить собственные личностные качества,

характеризующие способность к самоорганизации, что является важнейшей характеристикой менеджера, обладающего организаторской культурой.

В ходе эксперимента выявлено, что у студентов возникало стремление к получению знаний и самосовершенствованию благодаря пониманию важности приобретаемых знаний и умений для дальнейшей профессиональной самореализации. У студентов происходило постепенное изменение отношения к будущей карьере, расширение мотивационно-ценностной сферы и осознание организаторской культуры как лично значимой ценности, важнейшего фактора повышения профессионального мастерства. В результате у современного менеджера усиливалась сознательность, требовательность к себе, закреплялись такие профессионально важные качества как инициативность, целеустремленность, самостоятельность, активность, ответственность, преданность работе и коллективу и т.д.

Итак, в процессе реализации мотивационно-целевого компонента отмечен рост осознания студентами важности формирования организаторской культуры для успешной управленческой деятельности и понимание целевых ориентаций учебной деятельности по ее формированию. При этом полноценная индивидуализация целевых ориентаций и всего процесса формирования организаторской культуры обеспечивалась созданием первого педагогического условия (реализация педагогического сопровождения процесса формирования организаторской культуры) за счет проектирования индивидуальных образовательных траекторий.

*Содержательно-методический компонент* разработанной системы реализовывался в рамках лекционных и практических занятий, при

участии студентов в деловых и имитационных играх, в процессе выполнения учебных проектов и др.

Данный компонент был ориентирован, прежде всего, на непосредственное формирование организаторских знаний, умений, а также необходимых для данного вида деятельности профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций. В частности, была разработана система специальных учебных задач и заданий. Выполнение поставленных задач, которые осуществлялись студентами в рамках проводимого эксперимента, сопровождалось обязательным анализом предлагаемых решений с точки зрения целесообразности действий и их соответствия социальным потребностям и общечеловеческим ценностям. Такое комментирование результатов учебной деятельности обеспечивало закрепление у современного менеджера ценностных ориентаций и профессионально значимых качеств, а также формировало представление о корректном поведении руководителя с коллективом работников. Вариативность предлагаемых решений обеспечивало реализацию творческого подхода и способствовало обеспечению третьего педагогического условия.

Второе педагогическое условие создавалось за счет продуктивного взаимодействия студентов, обоснования выбранного решения, учебной рефлексии и взаимооценки. Проектная работа студентов, как значимый фактор формирования современного менеджера, в рамках содержательно-методического компонента способствовала самостоятельному усвоению будущими менеджерами соответствующих знаний и отработке умений организаторской деятельности.

В рамках формирования организаторской культуры при реализации системы был разработан комплекс деловых игр, которые, предполагая совместную продуктивную деятельность и оказывая непосредственное

влияние на совершенствование поведенческого компонента организаторской культуры, обеспечивает создание второго педагогического условия (построение взаимодействия субъектов на основе сотрудничества). Участие в коллективных деловых играх существенно активизируют творческий потенциал современных студентов, что обеспечивает реализацию и третьего педагогического условия (включение студентов в активную творческую деятельность).

Отработка умений и навыков организаторской деятельности осуществлялась и на практических занятиях. Для совершенствования навыков межличностного взаимодействия в процессе организации коллективной деятельности, студенты в рамках практических занятий выполняли групповые упражнения. Большое значение для реализации системы, а также комплекса педагогических условий имела производственная практика, где студентам предоставлялись широкие возможности для проявления самостоятельности, креативности, активности. При формировании организаторской культуры у современного менеджера в рамках разработанной системы особое внимание уделялось научно-исследовательской деятельности студентов, которая включала подготовку сообщений на учебных занятиях, написание рефератов, курсовых и квалификационных работ, участие в студенческих конференциях.

Реализация *оценочно-коррекционного компонента* разработанной системы предполагает проведение оценочных процедур и устранения выявленных недостатков. Оценивание уровня сформированности современного менеджера производилось традиционными методами. В частности, студенты выполняли конкретные контрольные задания практико-ориентированной направленности, отвечали на вопросы тестов, выполняли творческие задания и т.д. Помимо этого, осуществлялся

систематический контроль усвоения необходимой информации через опросы, консультирование, тестирование, собеседование и т.д. Коррекционный аспект данного компонента предполагал повторную отработку отдельных элементов организаторской деятельности и реализовывался в индивидуальном порядке.

Таким образом, в ходе профессиональной подготовки современного менеджера возможно комплексное формирование их организаторской культуры при осуществлении образовательного процесса с учетом особенностей разработанной системы на фоне комплекса педагогических условий. При этом характер изучаемого материала не вносит существенных изменений в содержание системы, что подтверждает ее гибкость и универсальность.

Резюмируем сказанное в параграфе:

1. Использование в процессе профессионального образования разработанной нами системы на фоне комплекса педагогических условий предполагает выполнение студентами специальных заданий, в ходе которых осуществляется изучение программного материала по дисциплине «Управленческие решения» и формирование у современного менеджера организаторских качеств и организаторской культуры.
2. Система формирования у современного менеджера организаторской культуры, реализованная на фоне комплекса педагогических условий обладает свойством универсальности, что выражается в возможности ее использования при изучении различных учебных тем, а также осуществлении подготовки менеджеров для различных направлений экономики.
3. Педагогические условия эффективного функционирования системы формирования современного менеджера должны обеспечиваться на

всем протяжении ее реализации в совместной деятельности преподавателя и студентов через организационные механизмы образовательного процесса.

### **2.3. Результаты экспериментальной работы по формированию современного менеджера в образовательном пространстве**

Полноценное представление результатов, полученных в ходе педагогического эксперимента, требует фиксации динамики изменений основных показателей, выбранных для оценивания степени сформированности организаторской культуры. В нашей работе к данным показателям мы отнесли знания, умения, профессионально значимые личностные качества и ценностные ориентации, необходимые современному менеджеру для осуществления организаторской деятельности.

Степень их проявления определяет общий уровень организаторской культуры студента, которая формируется в ходе реализации разработанной системы на фоне комплекса педагогических условий ее эффективного функционирования.

В ходе эксперимента было проведено несколько контрольных срезов:

- нулевой (определяющий исходное состояние сформированности у участников эксперимента организаторской культуры);
- два контрольных (отражающих текущие изменения в проявлении показателей организаторской культуры);
- итоговый (фиксирующий уровень организаторской культуры у студентов к окончанию эксперимента).

В первом параграфе данной главы отражены результаты нулевого среза: они подтвердили сходность групп и недостаточный уровень сформированности современного менеджера. Проведение остальных

срезов осуществлялось, с целью подтверждения того, что разработанная система действительно позволяет сформировать у современного менеджера организаторскую культуру; каждое из выявленных условий действительно повышает эффективность функционирования разработанной системы, а их комплекс является необходимым и достаточным.

В педагогическом эксперименте принимали участие четыре группы студентов — современного менеджеров, работа в которых осуществлялась с ориентацией на сочетание разработанной системы с различными педагогическими условиями. При этом группы, участвовавшие в эксперименте, имели сходное распределение студентов по степени сформированности организаторской культуры, что подтверждено результатами констатирующего этапа эксперимента и использованием статистического критерия хи-квадрат (табл. 16).

Итак, рассмотрим данные, полученные в результате проведения контрольных срезов в рамках формирующего этапа эксперимента. Динамика изменений организаторских знаний на промежуточных контрольных срезах зафиксирована экспертной группой с учетом разработанной уровневой шкалы (табл. 8).

В табл. 17 представлены данные о сформированности организаторских знаний будущего менеджера, полученные на первом контрольном срезе.

Таблица 17

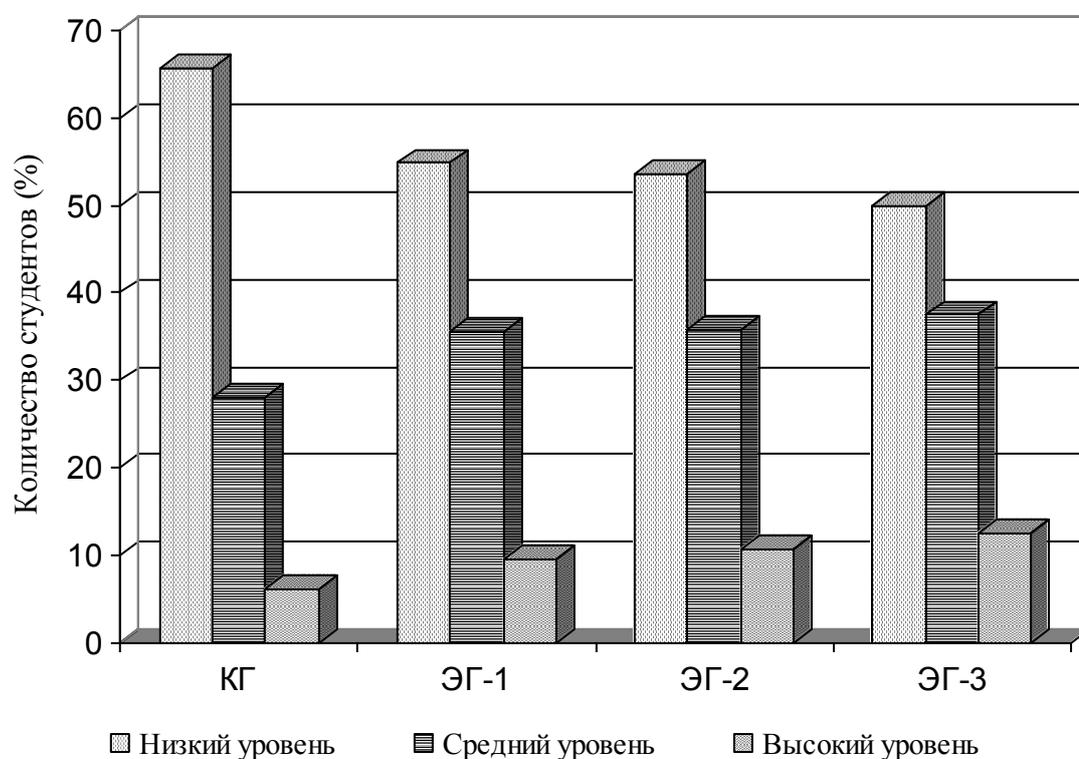
**Сравнительные данные о владении будущими менеджерами организаторскими знаниями, полученные на первом контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						$\bar{y}^1$
		низкий		средний		высокий		
		КОЛ- ВО	%	КОЛ- ВО	%	КОЛ- ВО	%	

<sup>1</sup> Символ  $\bar{y}$  означает среднее значение полученных студентами оценок по данному показателю в группе. Его значение находится в промежутке от 1 до 3.

КГ	32	21	65,63	9	28,12	2	6,25	1,41
ЭГ-1	31	17	54,84	11	35,48	3	9,68	1,55
ЭГ-2	28	15	53,57	10	35,71	3	10,72	1,57
ЭГ-3	32	16	50,00	12	37,50	4	12,50	1,63

Наглядно распределение студентов по уровням владения организаторскими знаниями на первом контрольном срезе представлено нами на рис. 10.



**Рис. 10.** Распределение студентов по уровням овладения организаторскими знаниями на первом контрольном срезе

Результаты первого контрольного среза показали, что у студентов экспериментальных групп по сравнению с контрольной произошли значительные позитивные изменения по первому показателю. Получение будущими менеджерами при освоении ими дисциплины «Управленческие

решения» необходимой учебной информации о значении и содержании организаторской деятельности создает основу для формирования организаторских умений, личностных качеств и ценностных ориентаций и регламентирует в целом организаторскую деятельность. Характеризуя в целом полученные данные, отметим, что осуществление целенаправленной работы по реализации системы практически сразу приводит к положительным результатам — интенсивному формированию у студентов соответствующих организаторских знаний. При этом обеспечение даже одного педагогического условия существенным образом ускоряет процесс подготовки к организаторской деятельности.

Данные о сформированности организаторских знаний будущего менеджера, полученные на втором контрольном срезе, представлены нами в табл. 18.

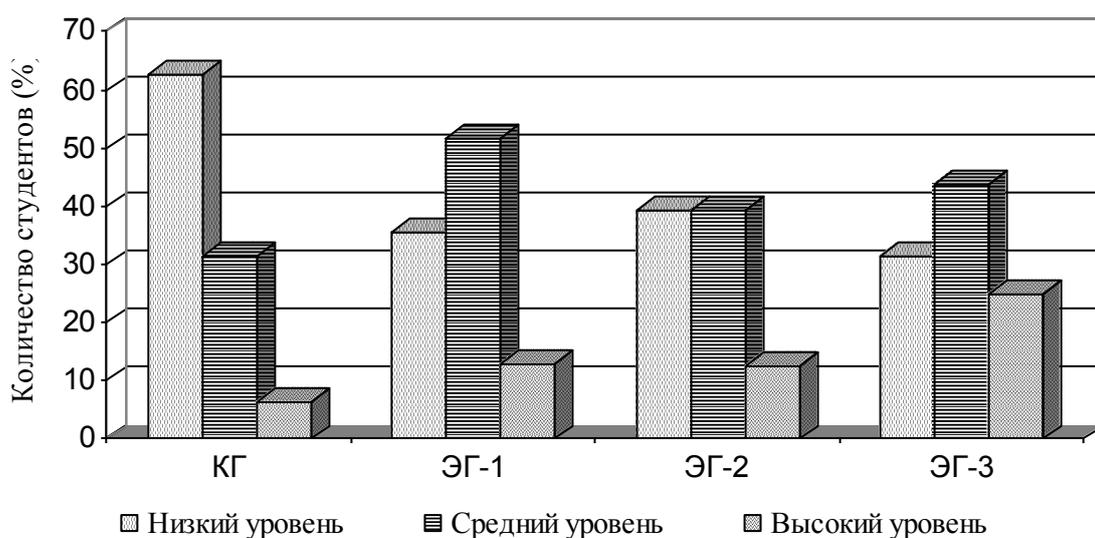
Таблица 18

**Сравнительные данные о владении будущими менеджерами организаторскими знаниями, полученные на втором контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ	32	20	62,50	10	31,25	2	6,25	1,44
ЭГ-1	31	11	35,48	16	51,61	4	12,91	1,77
ЭГ-2	28	11	39,29	11	39,29	6	21,42	1,82
ЭГ-3	32	10	31,25	14	43,75	8	25,00	1,94

Наглядно распределение студентов по уровням владения организаторскими знаниями на втором контрольном срезе представлено на рис. 11.

Как показали результаты второго контрольного среза, в экспериментальных группах сохраняется позитивная динамика по формированию организаторских знаний у современного менеджера. Студенты особенно успешно осваивают знания в группах, где разработанная система реализовывалась в сочетании с педагогическими условиями. Учитывая изначальную сходность участвующих в эксперименте групп по показателю «организаторские знания», которая была подтверждена результатами статистического критерия хи-квадрат, с определенной долей вероятности можно утверждать, что полученные различия являются следствием внедрения нашей системы и комплекса педагогических условий, а не случайными событиями. Увеличение среднего значения получаемых студентами оценок подтверждают зафиксированную динамику улучшений



по показателю «организаторские знания».

Рис. 11. Распределение студентов по уровням владения организаторскими знаниями на втором контрольном срезе

Динамика изменений организаторских умений у студентов на промежуточных контрольных срезах зафиксирована экспертной группой с учетом разработанной уровневой шкалы (табл. 9). Распределение студентов

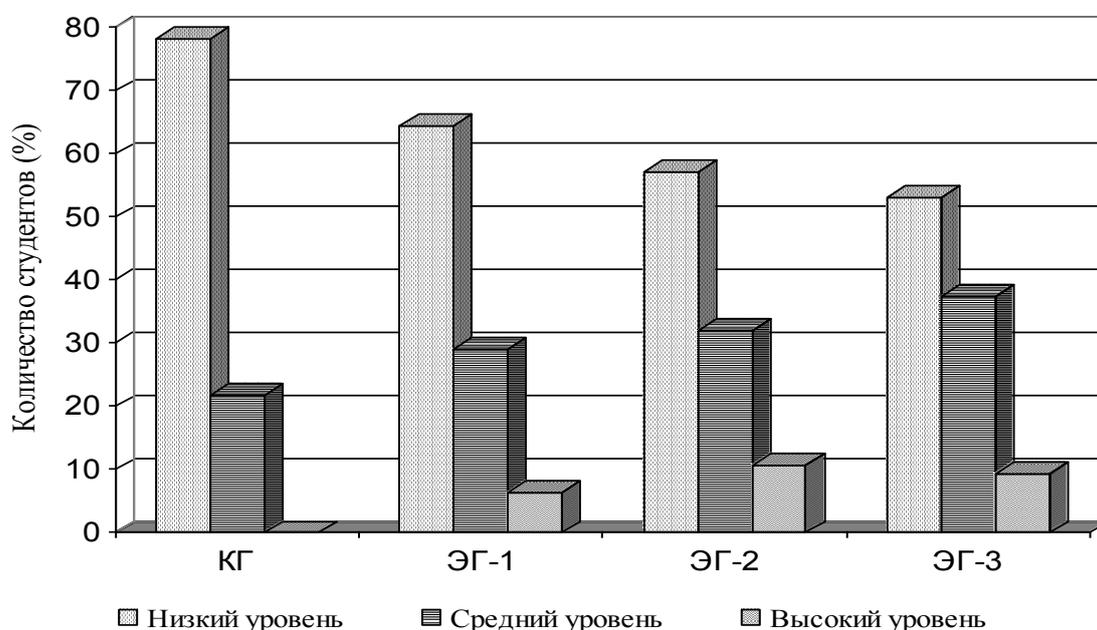
по уровням сформированности у них организаторских умений, зафиксированное на первом контрольном срезе отражено нами в табл. 19.

Таблица 19

**Сравнительные данные овладения студентами организаторскими умениями, полученные на первом контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						$\bar{y}$
		низкий		средний		высокий		
		КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%	
КГ	32	25	78,13	7	21,87	0	0	1,22
ЭГ-1	31	20	64,52	9	29,03	2	6,45	1,42
ЭГ-2	28	16	57,14	9	32,14	3	10,72	1,46
ЭГ-3	32	17	53,13	12	37,5	3	9,37	1,56

Наглядно распределение современного менеджера по уровням овладения ими организаторскими умениями на первом контрольном срезе представлено нами на рис. 12.



**Рис. 12.** Распределение студентов по уровням овладения организаторскими умениями на первом контрольном срезе

Первый контрольный срез показал позитивные изменения в сформированности умений, необходимых для организаторской деятельности у студентов экспериментальных групп по сравнению с контрольной группой. Наилучшие результаты показали студенты в группах ЭГ-2 и ЭГ-3, где у современных менеджеров была возможность осуществлять организаторскую деятельность в условиях продуктивного сотрудничества и активной творческой деятельности. Реализация первого педагогического условия (педагогического сопровождения процесса формирования организаторской культуры), обеспеченная при работе с первой экспериментальной группой, также повышает результативность формирования организаторских умений, но его дополнение другими условиями способствуют улучшению результатов эксперимента по показателю «организаторские умения» уже на первом промежуточном контрольном срезе.

Несмотря на более низкие относительно первого показателя результаты и известные трудности формирования умений по сравнению со знаниями, уже на первом срезе получены данные, свидетельствующие о возможности формирования организаторских умений у студентов при использовании разработанной системы и обеспечении комплекса педагогических условий.

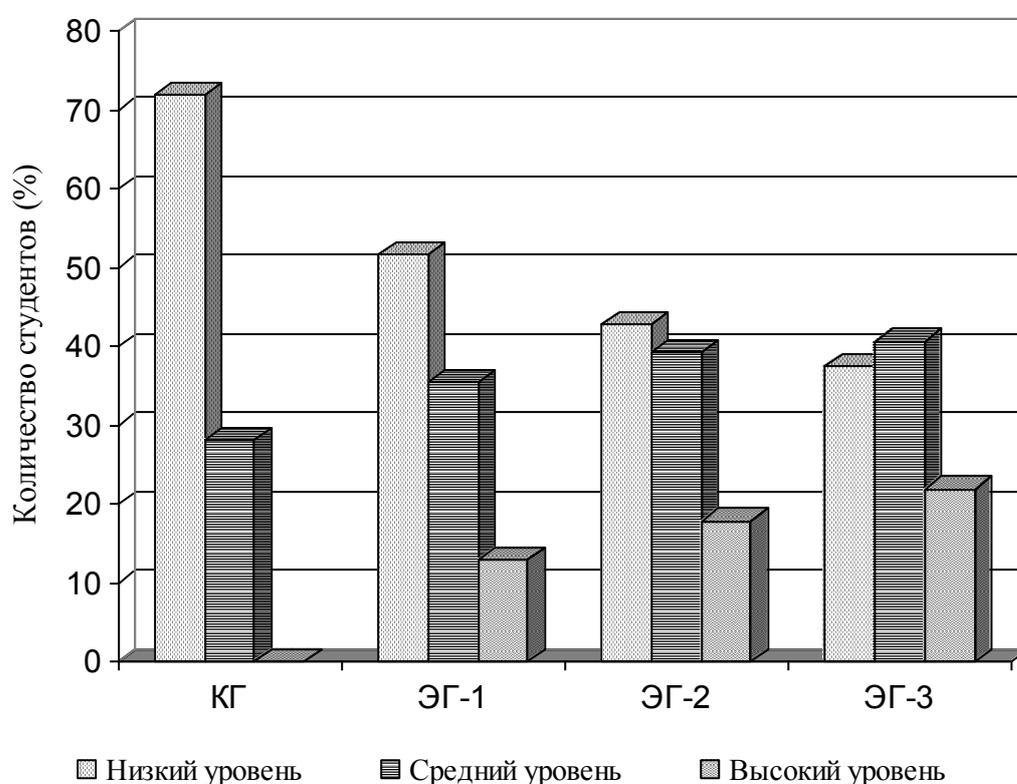
Таблица 20

**Сравнительные данные овладения студентами организаторскими умениями, полученные на втором контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						$\bar{y}$
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ	32	23	71,87	9	28,13	0	0	1,28
ЭГ-1	31	16	51,61	11	35,48	4	12,91	1,61
ЭГ-2	28	12	42,86	11	39,29	5	17,85	1,75
ЭГ-3	32	12	37,50	13	40,63	7	21,87	1,84

Распределение студентов по уровням сформированности у них организаторских умений, зафиксированное на втором контрольном срезе отражено в табл. 20.

Наглядно распределение современных менеджеров по уровням овладения ими организаторскими умениями на втором контрольном срезе представлено нами на рис. 13.



**Рис. 13.** Распределение студентов по уровням овладения организаторскими умениями на втором контрольном срезе

Полученные данные демонстрируют сохранение зафиксированной ранее тенденции: процесс формирования организаторских умений более

эффективно осуществляется в тех группах, где помимо целостного внедрения разработанной системы обеспечивалось соблюдение педагогических условий. Так, например, ко второму срезу в экспериментальной группе ЭГ-3 студентов, показавших высокий уровень организаторских умений, оказалось на 21,87% больше, чем в контрольной, а с низким — на 34,37% меньше. Указанная тенденция просматривается и в изменении среднего значения оценок в целом по группам.

Кроме того, заметные улучшения наблюдаются в группе ЭГ-2, где обеспечивалось сразу два педагогических условия, которые продуктивно влияют на формирование у современного менеджеров организаторских умений за счет грамотно организованного взаимодействия и творческой активности студентов.

Данные об изменении сформированности профессионально значимых личностных качеств современного менеджера, необходимых для осуществления организаторской деятельности были получены экспертной группой с учетом разработанной нами уровневой шкалы (табл. 11).

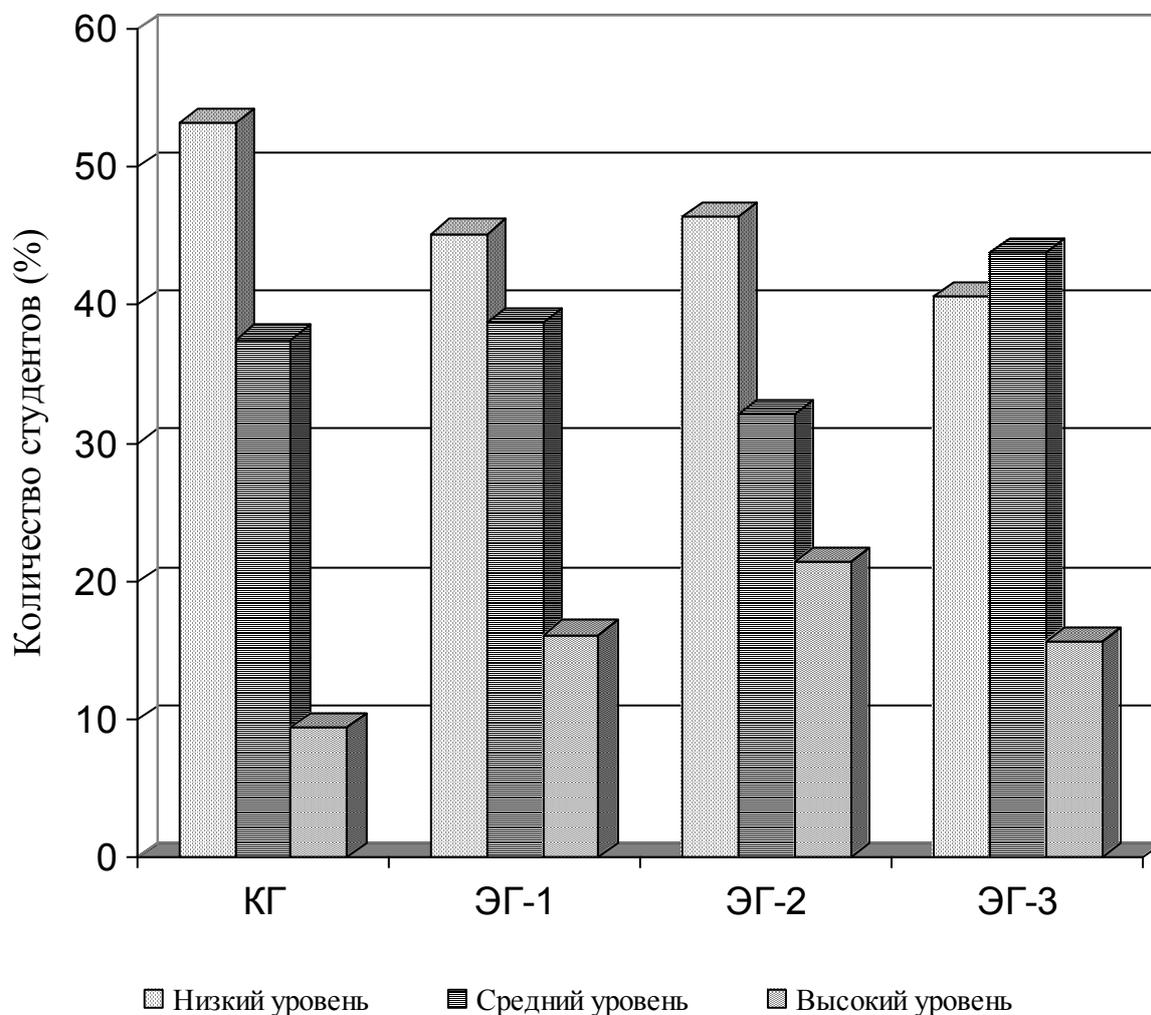
Результаты первого контрольного среза по оценке степени сформированности у студентов профессионально значимых личностных качеств отражены в табл. 21.

Таблица 21

**Сравнительные данные овладения студентами профессионально значимыми личностными качествами, необходимыми для осуществления организаторской деятельности, полученные на первом контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						$\bar{y}$
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ	32	17	53,13	12	37,50	3	9,37	1,5
ЭГ-1	31	14	45,16	12	38,71	5	16,13	1,71
ЭГ-2	28	13	46,43	9	32,14	6	21,43	1,75
ЭГ-3	32	13	40,63	14	43,75	5	15,62	1,75

Наглядно распределение студентов по уровням сформированности профессионально значимых личностных качеств, необходимых для осуществления организаторской деятельности на первом контрольном срезе представлено на рис. 14.



**Рис. 14.** Распределение студентов по уровням сформированности профессионально значимых личностных качеств, необходимых для осуществления организаторской деятельности на первом контрольном срезе

Результаты эксперимента показали, что уже к первому контрольному срезу произошло увеличение количества студентов с высоким и средним уровнем сформированности профессионально значимых личностных качеств. Наиболее значимые результаты получены в экспериментальных

группах. В отличие от знаний и умений, формирование личностных качеств не обнаружило столь высокой интенсивности, притом, что изначальные данные были более высокими, чем по остальным показателям организаторской культуры. Скорее всего, улучшения по данному показателю будут накапливаться постепенно, поскольку в разработанной системе и выбранных педагогических условиях имеется достаточный потенциал для совершенствования у современного менеджеров активности, креативности и коммуникабельности.

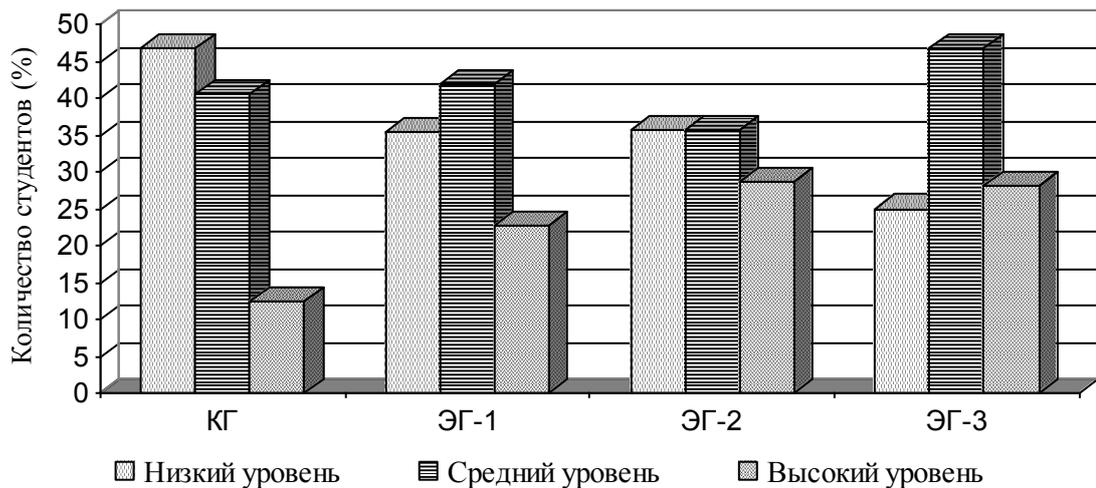
Результаты второго контрольного среза по оценке степени сформированности у студентов профессионально значимых личностных качеств отражены в табл. 22.

Таблица 22

**Сравнительные данные владения студентами профессионально значимыми личностными качествами, необходимыми для осуществления организаторской деятельности, полученные на втором контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						$\bar{y}$
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ	32	15	46,87	13	40,63	4	12,50	1,66
ЭГ-1	31	11	35,48	13	41,94	7	22,58	1,87
ЭГ-2	28	10	35,71	10	35,71	8	28,58	1,93
ЭГ-3	32	8	25,00	15	46,87	9	28,13	2,03

Наглядно распределение студентов по уровням сформированности профессионально значимых личностных качеств, необходимых для осуществления организаторской деятельности на втором контрольном срезе представлено на рис. 15.



**Рис. 15.** Распределение студентов по уровням сформированности профессионально значимых личностных качеств, необходимых для осуществления организаторской деятельности на втором контрольном срезе

Оценивание степени сформированности у современного менеджера профессионально значимых личностных качеств, необходимых для осуществления организаторской деятельности показало устойчивую позитивную динамику.

Как уже отмечалось ранее, зафиксированные изменения менее ярко выражены, чем по первым двум показателям, а также в сравнении с началом эксперимента, но явные при сопоставлении результатов в контрольной и экспериментальных группах. Так, на нулевом, первом и втором контрольных срезах полученные данные в контрольной группе практически не отличаются.

Наиболее показательные результаты были получены в экспериментальных группах, где помимо системы использовались педагогические условия, которые обеспечили возможности для интенсивного формирования личностных качеств. Так, педагогическое сопровождение, регламентируя в целом процесс формирования организаторской культуры, определило последовательность воздействий на личность по формированию активности, креативности и

коммуникабельности современного менеджеров, сотрудничество обеспечило комфортный эмоциональный фон для этих личностных изменений, а творческая деятельность предоставила возможности для реализации внутренних ресурсов в учебно-воспитательном процессе и закреплении профессионально значимых личностных качеств.

Сведения об изменении сформированности у современного менеджера ценностных ориентаций, необходимых для осуществления организаторской деятельности были получены экспертной группой с учетом разработанной уровневой шкалы (табл. 12).

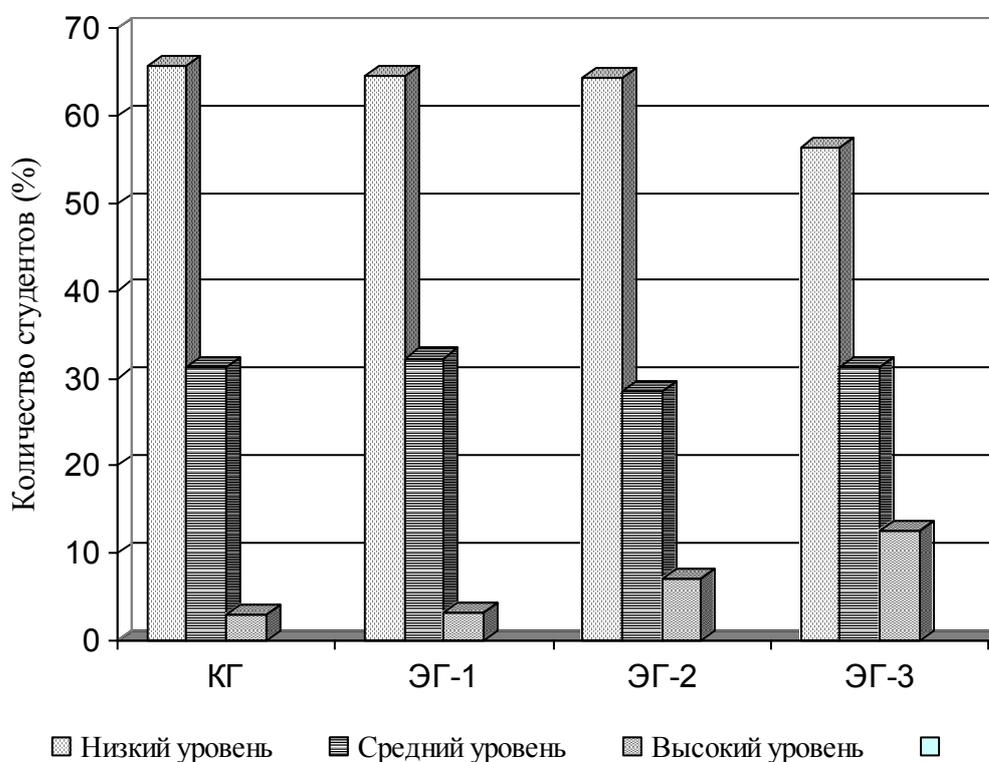
Результаты первого промежуточного контрольного среза по оценке степени сформированности у студентов ценностных ориентаций отражены в табл. 23.

Таблица 23

**Сравнительные данные сформированности у студентов ценностных ориентаций, необходимых для осуществления организаторской деятельности, полученные на первом контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						$\bar{y}$
		низкий		средний		высокий		
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
КГ	32	21	65,63	10	31,25	1	3,12	1,36
ЭГ-1	31	20	64,51	10	32,26	1	3,23	1,39
ЭГ-2	28	18	64,29	8	28,57	2	7,14	1,43
ЭГ-3	32	18	56,25	10	31,25	4	12,50	1,56

Наглядно распределение студентов по уровням сформированности ценностных ориентаций на первом контрольном срезе представлено на р.16.



**Рис. 16.** Распределение студентов по уровням сформированности ценностных ориентаций на первом контрольном срезе

Результаты проводимого нами эксперимента показали, что ценностные ориентации формируются у современных менеджеров значительно медленнее, чем знания или умения. Если личностные качества у большинства студентов к началу исследования уже в определенной степени были сформированы, то такая специфическая характеристика, как ценностные ориентации пришлось формировать практически с самого начала. Поэтому мы не получили стремительной позитивной динамики в проявлении данного показателя на первом этапе ни в одной из групп, участвующих в эксперименте. Скорее всего, ценностные ориентации относятся, так же как и профессионально значимые личностные качества, к

той группе новообразований, которые накапливаются постепенно и проявляются по прошествии некоторого времени.

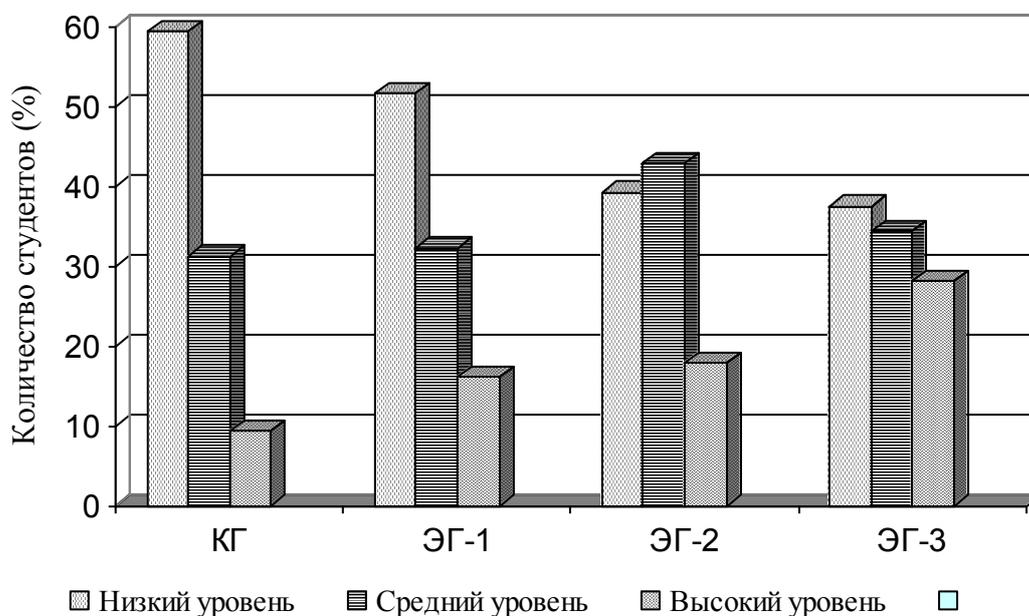
Результаты второго промежуточного контрольного среза по оценке степени сформированности у студентов ценностных ориентаций отражены в табл. 24.

Таблица 23

**Сравнительные данные сформированности у студентов ценностных ориентаций, необходимых для осуществления организаторской деятельности, полученные на втором контрольном срезе**

Группа	Контингент	Уровни						$\bar{y}$
		низкий		средний		высокий		
		КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%	
КГ	32	19	59,37	10	31,25	3	9,38	1,50
ЭГ-1	31	16	51,61	10	32,26	5	16,13	1,66
ЭГ-2	28	11	39,29	12	42,86	5	17,85	1,79
ЭГ-3	32	12	37,50	11	34,37	9	28,13	1,91

Наглядно распределение студентов по уровням сформированности ценностных ориентаций на первом контрольном срезе представлено на р.17



**Рис. 17.** Распределение студентов по уровням сформированности ценностных ориентаций на втором контрольном срезе

Второй срез показал позитивную динамику в степени проявления данного показателя, прежде всего, в экспериментальных группах. В ходе исследования было установлено, что наибольшее влияние на формирование ценностных ориентаций оказывает использование всего комплекса педагогических условий. Так, например, высокий уровень сформированности ценностных ориентаций показали 28,13% современного менеджеров в группе ЭГ-3, а в группе КГ таких студентов оказалось лишь 9,38%; с низким уровнем ценностных ориентаций в группе ЭГ-3 — 37,5% против 59,37% в группе КГ.

Таким образом, по всем четырем показателям в отдельности в ходе промежуточных срезов наблюдалась тенденция к уменьшению числа студентов с низким уровнем проявления проверяемых показателей и увеличению количества современного специалистов с высоким уровнем. При этом наиболее значимые изменения происходили в экспериментальных группах, где образовательный процесс осуществлялся с учетом целостного внедрения разработанной системы формирования организаторской культуры и выявленных педагогических условий ее эффективного функционирования.

Рассмотрим распределение студентов по степени сформированности организаторской культуры у современного менеджера.

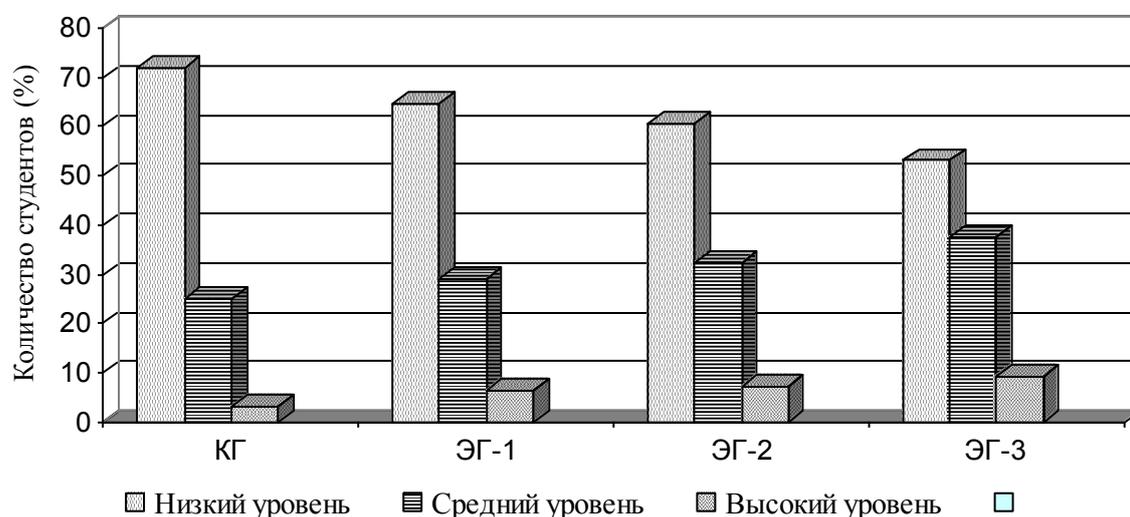
Обобщение результатов оценивания по всем четырем показателям, а также представление динамики изменений степени сформированности у студентов организаторской культуры отражено в табл. 24.

Таблица 24

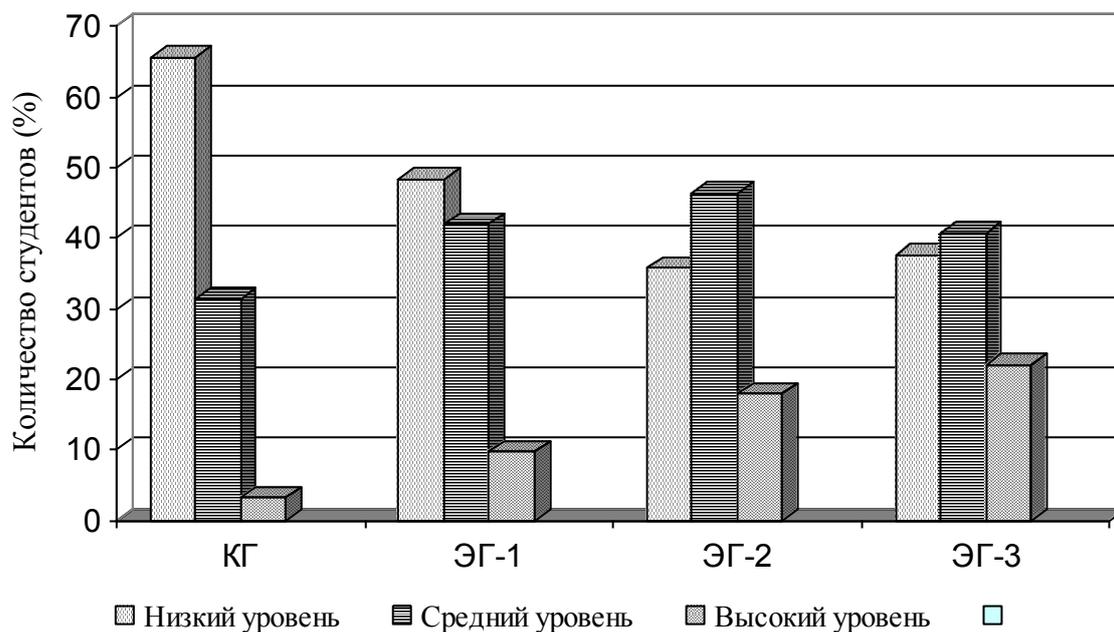
**Сравнительные данные о степени сформированности  
организаторской культуры у студентов, полученные на первом и  
втором контрольных срезах**

Срезы	Группа	Контингент	Уровни					
			репродуктивный		репродуктивно-творческий		творческий	
			кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
первый	КГ	32	23	71,88	8	25,00	1	3,12
	ЭГ-1	31	20	64,52	9	29,03	2	6,45
	ЭГ-2	28	17	60,72	9	32,14	2	7,14
	ЭГ-3	32	17	53,13	12	37,50	3	9,37
второй	КГ	32	21	65,63	10	31,25	1	3,12
	ЭГ-1	31	15	48,39	13	41,94	3	9,67
	ЭГ-2	28	10	35,72	13	46,43	5	17,85
	ЭГ-3	32	12	37,50	13	40,63	7	21,88

Наглядно распределение студентов по уровням сформированности



организаторской культуры на первом и втором контрольных срезах представлено на рисунках 18 и 19.



**Рис. 19.** Распределение студентов по уровням сформированности организаторской культуры на втором срезе

Полученные данные демонстрируют позитивную динамику в сформированности у студентов организаторской культуры, стабильность которой подтверждает необходимость не только внедрения разработанной системы, но и создания в процессе ее реализации комплекса специальных педагогических условий.

Динамика прослеживается, как в распределениях студентов по уровням между группами, так и внутри одной группы от среза к срезу. Помимо этого, результаты промежуточных срезов показали примерно одинаковое распределение студентов по уровням сформированности организаторской культуры в группах, где не обеспечивалось создание всего комплекса педагогических условий (ЭГ-1 и ЭГ-2).

Рассмотрим результаты итогового среза, где оценивание осуществлялось по тем же показателям. Обобщенно данные по итоговому срезу представлены в табл. 25.

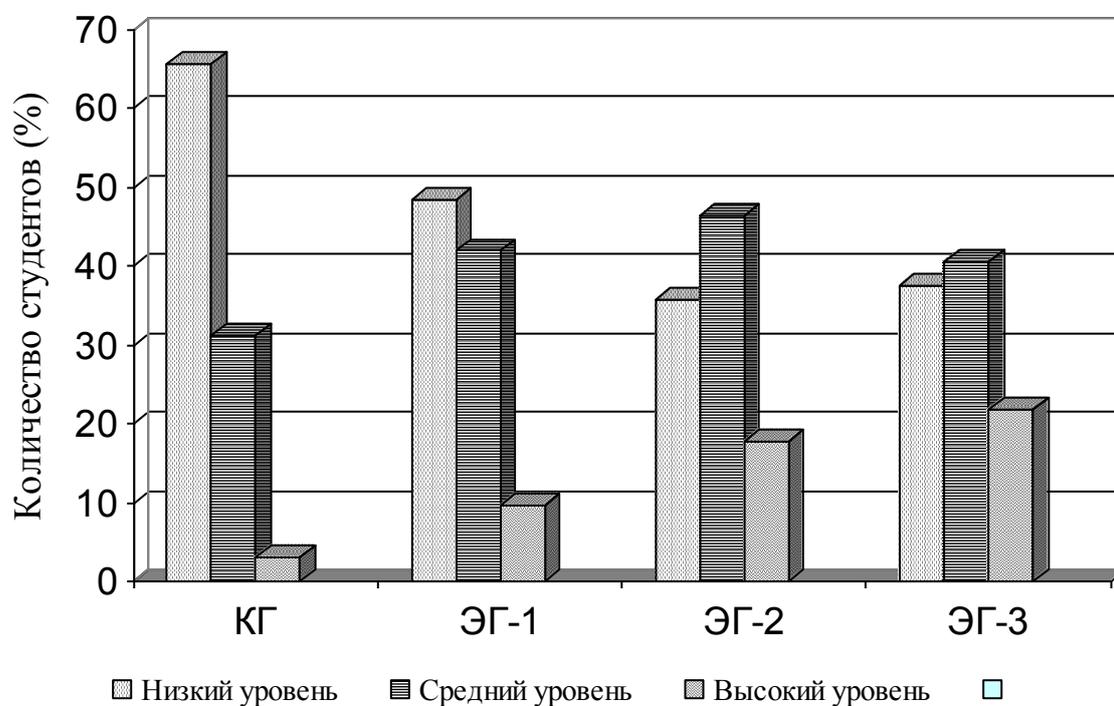
Таблица 25

**Результаты итогового среза по оценке уровня организаторской культуры у современного менеджера**

Группа	Кол-во чел.	Показатель	Уровни					
			Низкий / репродуктивный		Средний / репродуктивно-творческий		Высокий / творческий	
			КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%
КГ	32	K <sub>1</sub>	19	59,37	10	31,25	3	9,38
		K <sub>2</sub>	21	65,63	10	31,25	1	3,12
		K <sub>3</sub>	13	40,63	13	40,63	6	18,74
		K <sub>4</sub>	19	59,37	9	28,13	4	12,50
		U <sub>ок</sub>	20	62,50	10	31,25	2	6,25
ЭГ-1	31	K <sub>1</sub>	7	22,58	16	51,61	8	25,81
		K <sub>2</sub>	12	38,71	13	41,94	6	19,35
		K <sub>3</sub>	8	25,81	14	45,16	9	29,03
		K <sub>4</sub>	12	38,71	12	38,71	7	22,58
		U <sub>ок</sub>	8	25,81	14	45,16	9	29,03
ЭГ-2	28	K <sub>1</sub>	8	28,57	11	39,29	9	32,14
		K <sub>2</sub>	8	28,57	12	42,86	8	28,57
		K <sub>3</sub>	6	21,43	10	35,71	12	42,86
		K <sub>4</sub>	11	39,29	10	35,71	7	25,00
		U <sub>ок</sub>	8	28,57	11	39,29	9	32,14
ЭГ-3	32	K <sub>1</sub>	4	12,50	13	40,63	15	46,87
		K <sub>2</sub>	6	18,76	11	34,37	15	46,87
		K <sub>3</sub>	6	18,76	14	43,74	12	37,50
		K <sub>4</sub>	3	9,38	14	43,74	15	46,88
		U <sub>ок</sub>	4	12,50	13	40,62	15	46,88

Таким образом, получение стабильных результатов на первом и втором контрольных срезах позволяет сделать вывод о надежности проводимого эксперимента, о существенности влияния разработанной системы и выявленных условий на процесс подготовки к организаторской деятельности, о содержательно-технологической полноте данной системы и комплекса педагогических условий.

Наглядно распределение студентов по уровням сформированности организаторской культуры на итоговом срезе представлено на рис. 20.



**Рис. 20.** Распределение студентов по уровням сформированности организаторской культуры на итоговом срезе

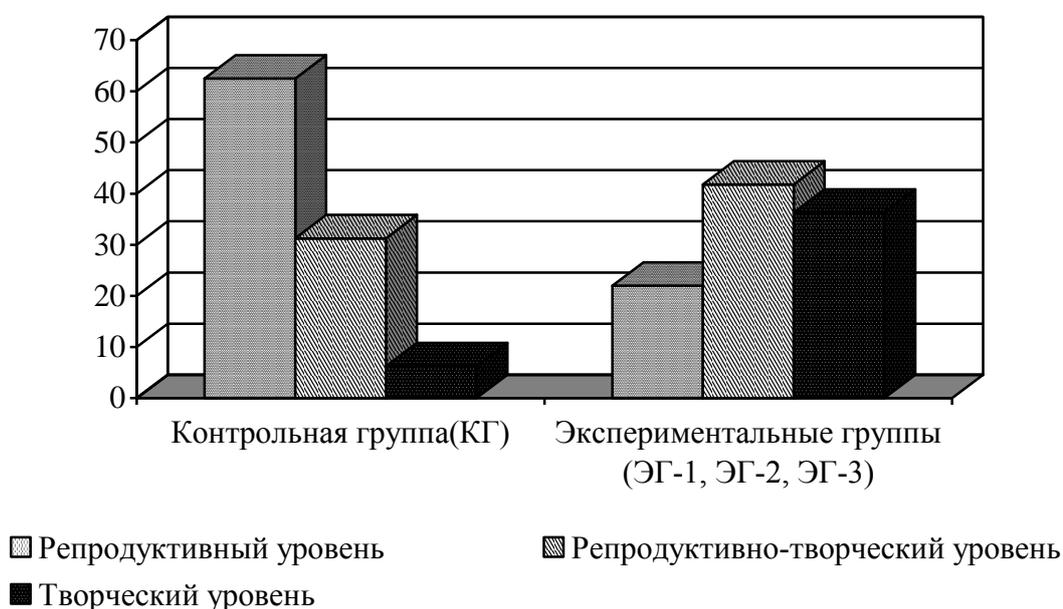
Интерес представляет для нас сравнение изменений в контрольной и в экспериментальных группах в целом. Результаты оценивания на итоговом срезе отражены в табл. 26.

Таблица 26

**Результаты итогового среза по контрольной и экспериментальным группам**

Группа	К-во	Показатели	Уровни					
			Низкий / репродуктивный		Средний / репродуктивно-творческий		Высокий / творческий	
			кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
Контрольная (КГ)	32	K <sub>1</sub>	19	59,37	10	31,25	3	9,38
		K <sub>2</sub>	21	65,63	10	31,25	1	3,12
		K <sub>3</sub>	13	40,63	13	40,63	6	18,74
		K <sub>4</sub>	19	59,37	9	28,13	4	12,50
		U <sub>нк</sub>	20	62,50	10	31,25	2	6,25
Экспериментальные (ЭГ-1, ЭГ-2, ЭГ-3)	91	K <sub>1</sub>	19	20,88	40	43,96	32	35,16
		K <sub>2</sub>	26	28,57	36	39,56	29	31,87
		K <sub>3</sub>	20	21,98	38	41,76	33	36,26
		K <sub>4</sub>	26	28,57	36	39,56	29	31,87
		U <sub>нк</sub>	20	21,98	38	41,76	33	36,26

Наглядно данные таблицы изображены на рис. 21.



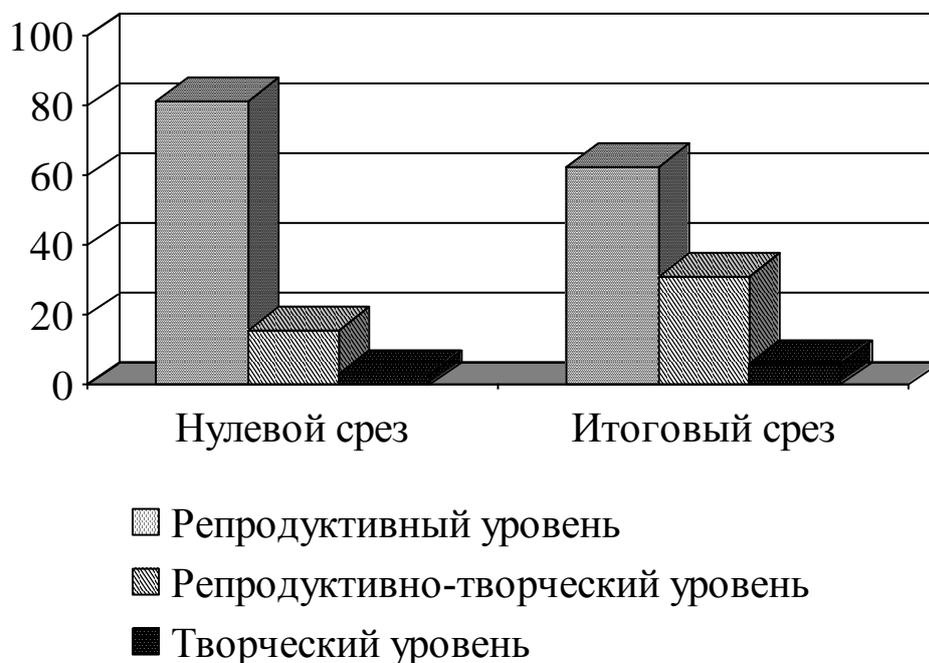
**Рис. 21.** Результаты итогового среза в контрольной и экспериментальных группах

Как показали результаты итогового среза, контрольная и экспериментальные группы имеют существенные различия в распределениях студентов по уровням владения знаниями, умениями, профессионально значимыми личностными качествами и ценностными ориентациями, необходимыми для осуществления организаторской деятельности, а также в распределениях по уровням сформированности организаторской культуры в целом.

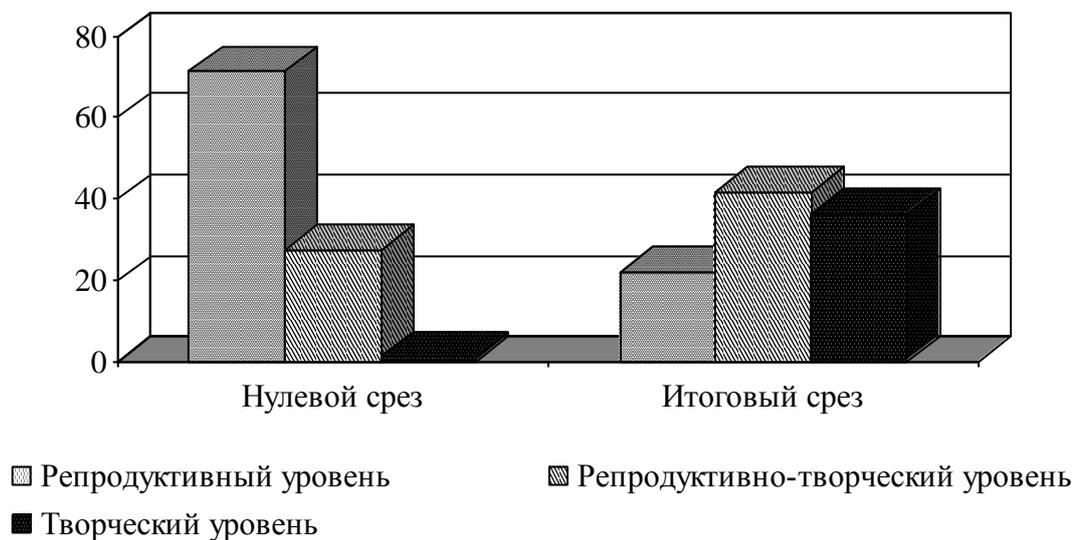
Итоговый срез продемонстрировал значительные изменения по всем параметрам по сравнению с нулевым срезом. Так, например, число студентов с низким уровнем знаний в экспериментальных группах (ЭГ-1, ЭГ-2, ЭГ-3) уменьшилось на 48,35%, а с высоким — увеличилось на 34,06%; количество студентов, владеющих умениями на низком уровне уменьшилось на 56,05%, а с высоким — увеличилось на 31,87%; численность студентов, обладающих низким уровнем сформированности профессионально значимых личностных качеств уменьшилось на 34,06%, а с высоким уровнем — увеличилось на 26,37%, число студентов, овладевших ценностными ориентациями на низком уровне снизилось на 41,76%, а высоким — увеличилось на 29,67%. Эти изменения определили распределение студентов по уровням сформированности организаторской культуры.

В отличие от нулевого, на итоговом срезе количество студентов в экспериментальных группах, обладающих репродуктивным уровнем организаторской культуры составило 20 человек, что на 49,45% меньше, чем на нулевом (65 человек), а студентов с высоким уровнем организаторской культуры оказалось 33 человека, в то время как на нулевом срезе высоким уровнем организаторской культуры обладал 1 студент.

В контрольной группе произошли незначительные изменения. Для большей наглядности покажем в сравнении результаты нулевого и итогового срезов в контрольной (рис. 22) и экспериментальных группах (рис. 23).



**Рис. 22.** Результаты нулевого и итогового срезов в контрольной группе (КГ)



**Рис. 23.** Результаты нулевого и итогового срезов в экспериментальных группах (ЭГ-1, ЭГ-2, ЭГ-3)

Таким образом, результаты итогового среза показали, что в группах, участвовавших в эксперименте, наблюдаются существенные расхождения в распределении студентов по уровням сформированности организаторской культуры. Статистическое подтверждение данного вывода получено с помощью критерия хи-квадрат, позволяющего определить статистическую существенность различий между двумя наборами данных [51; 53; 100; 194; 222]. В качестве нулевой гипотезы было выбрано предположение, что распределение студентов по уровням сформированности организаторской культуры в группах, участвующих в эксперименте, одинаково.

В табл. 28 представлены данные реализации критерия хи-квадрат для итогового среза по определению уровня сформированности современного менеджера.

Таблица 28

**Значение статистики хи-квадрат на итоговом срезе**

Сравниваемые группы	Полученное значение	Табличное значение для уровня значимости 0,05
КГ и ЭГ-1	10,25	5,99
КГ и ЭГ-2	9,42	
КГ и ЭГ-3	21,00	
ЭГ-1 и ЭГ-2	0,21	
ЭГ-1 и ЭГ-3	2,86	
ЭГ-2 и ЭГ-3	2,75	

Результаты использования критерия хи-квадрат показали, что между группами КГ и ЭГ-3, КГ и ЭГ-1, КГ и ЭГ-2 наблюдаются существенные отличия на уровне значимости 0,05. Это означает, что принятая нулевая гипотеза не соответствует результатам наблюдений: распределение

студентов в этих группах по уровням сформированности организаторской культуры различно, причем эти различия не являются случайными, т.е. детерминируются вводимыми новшествами (системой формирования организаторской культуры и комплексом педагогических условий) и могут быть повторно получены при аналогичных условиях.

Таким образом, реализация системы формирования организаторской культуры в сочетании с выделенными педагогическими условиями обеспечивает стабильное повышение качества знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций, необходимых для осуществления будущими менеджерами организаторской деятельности.

Резюмируя данный параграф, отметим:

1. Результаты формирующего этапа эксперимента подтвердили существенные позитивные изменения в степени сформированности современного менеджера, при использовании построенной системы, реализованной на фоне комплекса педагогических условий.
2. Диагностика эффективности реализации системы формирования у современных менеджеров организаторской культуры и комплекса педагогических условий предполагает проведение комплексных срезов по таким параметрам, как знания, умения, профессионально значимые личностные качества и ценностные ориентации, необходимые для осуществления организаторской деятельности.
3. В процессе проведения педагогического эксперимента экспертной группой зафиксирована положительная динамика изменений по всем показателям современного менеджера в процессе их профессиональной подготовки в вузе.
4. Разработанный и используемый для осуществления педагогического эксперимента критериально - оценочный аппарат обладает

непротиворечивостью и адекватностью, что подтверждено результатами статистической обработки полученных данных.

5. Разработанная система формирования современного менеджера является эффективной, а выявленные педагогические условия — необходимыми и достаточными для повышения результативности ее функционирования.

## ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

1. Констатирующий этап эксперимента показал недостаточный уровень сформированности современного менеджера, что потребовало внедрения построенной системы с учетом педагогических условий ее эффективного функционирования.
2. Целью экспериментальной работы являлась проверка действенности разработанной системы формирования современного менеджера и подтверждение достаточности выявленных педагогических условий ее эффективного функционирования.
3. Основными показателями сформированности современного менеджера, являются знания, умения, профессионально значимые личностные качества и ценностные ориентации, необходимые для осуществления организаторской деятельности.
4. Комплекс выявленных педагогических условий (реализация педагогического сопровождения процесса формирования современного менеджера; построение взаимодействия субъектов на основе сотрудничества; включение студентов в активную творческую деятельность), является необходимым и достаточным для эффективного функционирования системы формирования современного менеджера в образовательном пространстве.
5. Формирующий этап эксперимента показал, что организаторская культура и организаторские качества современного менеджера, успешно формируются в рамках созданной системы, реализованной на фоне всего комплекса педагогических условий.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение современного состояния проблемы подготовки менеджеров и в формировании у них профессиональной культуры, анализ нормативно-правовой базы российского образования и научной психолого-педагогической литературы, а также проведенное исследование и личный опыт профессионально-педагогической деятельности показали, что необходимость формирования у современного менеджера организаторской культуры — значимого личностного новообразования, обеспечивающего эффективность профессиональной деятельности и взаимодействия с коллективом, обусловлена изменениями в экономическом развитии страны. Повышением требований к уровню профессиональной подготовки современного менеджера, способного грамотно решать профессиональные задачи по организации коллективной деятельности сотрудников, недостатками в создании теоретических основ и соответствующего технологического аппарата формирования современного менеджера в процессе профессионального становления в вузе. Поэтому в современной педагогике высшего профессионального образования проблема подготовки к организаторской деятельности является, с одной стороны, актуальной, а с другой, слабо разработанной. Разрешение данной проблемы осуществлено в направлении построения, обоснования и реализации системы формирования у современных менеджеров организаторской культуры, а также выявления и проверки комплекса педагогических условий ее эффективного функционирования.

В первой главе монографии рассмотрены такие вопросы, как построение историографии и изучение современного состояния проблемы формирования современного менеджера. Упорядочен ее терминологический аппарат; выявлена специфика и содержание организаторской деятельности и организаторской культуры, а так же

обоснован выбор и взаимодополняющая комплексная реализация системного, деятельностного и культурологического подходов, разработка системы формирования современного менеджера и выявлен комплекс педагогических условий ее эффективного функционирования.

Ключевыми, для выполненного исследования выступили следующие понятия:

- профессиональная культура — это личностное интегративное качество специалиста, включающее совокупность знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций, обеспечивающих эффективность его профессиональной деятельности и продуктивное преобразование профессиональной среды;
- организаторская деятельность — это вид профессионально-управленческой деятельности менеджера, направленной на объединение людей по достижению общей цели, состоящей в персонализации задач, распределении полномочий и ресурсов на основе обратной связи;
- организаторская культура менеджера — это вид его профессиональной культуры, обеспечивающий продуктивную реализацию организаторской деятельности;
- формирование современного менеджера — это систематизированное накопление позитивных количественных и качественных изменений в содержании организаторской культуры и достижение диалектического единства ее составляющих в специально организованном для этого учебно-воспитательном процессе профессиональной подготовки современных менеджеров.

Как показало проведенное исследование, организаторская культура менеджера требует систематических целенаправленных действий по ее формированию, как со стороны преподавателя, так и со стороны студента,

в связи, с чем была разработана специальная педагогическая система, которая:

- разработана с учетом требований социального заказа, содержания профессиограммы менеджера, его профессиональной подготовки, организаторской деятельности и организаторской культуры;
- опирается на системный, деятельностный и культурологический подходы, взаимодополняющая комплексная разработка которых, обеспечивает адекватность постановки исследовательской проблемы, многоаспектное рассмотрение сущности и свойств изучаемого явления, предоставляет аппарат для построения авторской системы, позволяет описать ее содержание с учетом ожидаемых результатов процесса профессиональной подготовки;
- включает мотивационно-целевой (формирование у студентов мотива учебной деятельности по освоению организаторской культуры, а также индивидуализацию целевых ориентаций учебной деятельности), содержательно-методический (формирование у студентов знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций, необходимых для организаторской деятельности), оценочно-коррекционный компоненты (оценивание степени сформированности организаторской культуры и ее отдельных элементов, а также нейтрализация недостатков освоения организаторской культуры);
- характеризуется содержательной вариативностью (учет при организации образовательного процесса индивидуальных особенностей студентов и создание условий для их индивидуализированного продвижения к заданной цели), цикличностью (поступательность процесса формирования организаторской культуры), устойчивостью (независимость работы

системы от случайных отклонений), адаптивностью (обеспечение оперативного приспособления студентов к будущей организаторской деятельности);

- реализуется с учетом принципов рефлексивности, профессиональной направленности содержания образования, диалогического общения, актуализации субъектного опыта студента.

Эффективное функционирование построенной системы формирования современного менеджера продуктивно при реализации педагогических условий, которые выявлялись исходя из наполнения разработанной системы, специфики подготовки современных менеджеров в современном вузе, социального заказа на подготовку менеджеров и требований вуза, научных достижений в области профессиональной педагогики и теории управления, авторского опыта исследовательской работы, результатов констатирующего этапа эксперимента.

Выявленный комплекс педагогических условий включает реализацию педагогического сопровождения процесса формирования организаторской культуры, построение взаимодействия субъектов на основе сотрудничества, включение студентов в активную творческую деятельность. Данные условия оказывают влияние на всю разработанную нами систему, обладают внутренним единством, образуют целостный комплекс и являются необходимыми и достаточными.

Вторая глава монографии посвящена экспериментальной работе по формированию современного менеджера с использованием построенной системы при реализации комплекса педагогических условий. В ней представлены цель и задачи педагогического эксперимента, его основное содержание, практический аппарат и анализ результатов.

Констатирующий этап эксперимента показал недостаточный уровень сформированности организаторской культуры у современного

менеджеров, что потребовало внедрения построенной системы с учетом педагогических условий ее эффективного функционирования. Целью экспериментальной работы являлась проверка действенности разработанной системы формирования современного менеджера и подтверждение достаточности выявленных педагогических условий ее эффективного функционирования.

Комплекс выявленных педагогических условий (реализация педагогического сопровождения процесса формирования современного менеджера; построение взаимодействия субъектов на основе сотрудничества и включение студентов в активную творческую деятельность) является необходимым и достаточным для эффективного функционирования системы формирования современного менеджера в образовательном пространстве.

Формирующий этап эксперимента показал, что организаторская культура успешно формируется в рамках созданной системы, реализованной на фоне всего комплекса педагогических условий.

Проведенное теоретико-экспериментальное исследование показало общедидактическую значимость внедрения полученных нами результатов. В то же время обозначились новые вопросы и проблемы, нуждающиеся в решении. Дальнейшее исследование по проблеме может быть осуществлено в следующих направлениях:

- определение механизмов коллективного взаимодействия и путей его совершенствования;

- выявление закономерностей процесса формирования организаторской культуры у современного менеджера,

- совершенствование технологий, методов и средств подготовки к организаторской деятельности, расширение диагностического аппарата по оценке степени сформированности организаторской культуры и др.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аверьянов, А.Н. Системное познание мира: Методологические проблемы / А.Н. Аверьянов. – М.: Политиздат, 1985. – 263 с.
2. Адлер, Ю.П. Предпланирование эксперимента / Ю.П. Адлер. – М.: Знание, 1978. – 72 с.
3. Александрова, Е.А. Педагогическое сопровождение старшеклассников в процессе разработки и реализации индивидуальных образовательных траекторий: Дис. ... д-ра пед. наук / Е.А. Александрова. – Тюмень, 2006. – 375 с.
4. Алексеев, Н.А. О роли методологических знаний в профессиональной подготовке студентов / Н.А. Алексеев // Содержание и методы профессионального воспитания студентов: Сб. тр. – Тюмень, 1981. – С. 14-21.
5. Алексеева Л.П. Гнатышина Е.А. Управление организацией самостоятельной работы студентов профессионально-педагогических факультетов ВУЗов: учебно-методическое пособие-Челябинск: Из-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2012г.-268 с.
6. Альтшуллер, Г.С. Творчество как точная наука / Г.С. Альтшуллер. – М.: Сов. радио, 1979. – 175 с.
7. Аменд А.Ф., Тюнин А.И. Непрерывное экономическое образование в условиях общеобразовательной школы Вестник Института развития образования и повышения квалификации педагогических кадров при ЧГПУ. 2001. № 4. С. 20-28.4
8. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. – 336 с.
9. Андреев, В.И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности: Основы педагогики творчества / В.И. Андреев. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1988. – 236 с.

10. Арнольдov, А.И. Человек и мир культуры: Введение в культурологию / А.И. Арнольдov. – М.: Изд-во МГИК, 1992. – 237 с.
11. Афанасьев, В.Г. Общество: системность, познание и управление / В.Г. Афанасьев. – М.: Политиздат, 1981. – 432 с.
12. Бабак, О.В. Формирование правовой культуры менеджера туризма в процессе профессиональной подготовки в вузе: Дис. ... канд. пед. наук / О.В. Бабак. – М., 2007. –168 с.
13. Бабанский, Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований: (Дидактический аспект) / Ю.К. Бабанский. – М.: Педагогика, 1982. – 192 с.
14. Бабий, Г.А. Формирование коммуникативной культуры менеджеров туристской деятельности в процессе их профессиональной подготовки: Дис. ... канд. пед. наук / Г.А. Бабий. – М., 1999. –170 с.
15. Бадыков, А.Ф. Диалектика методологических подходов в исследовании взаимоотношений индивида и общества: Дис. ... канд. философ. наук / А.Ф. Бадыков. – Уфа, 1994. – 127 с.
16. Базавлуцкая Л.М. Генезис исследования формирования организаторской культуры: Монография.- Челябинск: Изд-во «Искра-Профи»,2014.-74с.
17. Базавлуцкая Л.М. Реализация систематизированного процесса формирования современного менеджера./Л.М.Базавлуцкая, Л.П.Алексеева, Е.А.Коняева// Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал).,- 2017.- Т.8, № 7, - С5-25.
18. Базавлуцкая Л.М. Историография формирования организаторской культуры у будущего менеджера./Л.М.Базавлуцкая// В сборнике: Комплексная безопасность объектов и субъектов социальной сферы, материалы Всероссийской научно-практической конференции с

международным участием, редактор: В.В. Латюшин. – Изд-во: ЮУрГГПУ.-Челябинск.- 2010. – С.204-207.

19. Базавлуцкая Л.М., Творческий подход в системе высшего профессионального образования/ Базавлуцкая // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты., - 2013. - № 1 (10), - С.5-9.

20. Базавлуцкая Л.М., Теоретико-педагогический анализ формирования организаторской культуры менеджеров/ Базавлуцкая// Вектор науки Тольяттинского государственного университета, Серия: Педагогика, психология. 2012.- № 3. – С. 27-30

21. Базавлуцкая Л.М., Формирование организаторской культуры у будущих менеджеров: Дис.... Канд. пед. наук / Л.М.Базавлуцкая. Челябинск, 2011. 185с.

22. Белич, В.В. Патент на педагогическое изобретение / В.В. Белич // Народное образование. 1989. № 10. – С. 51–57.

23. Берталанти, Л. Общая теория систем: критический обзор / Л. Берталанти // Исследования по общей теории систем: Сб. переводов / Под ред. В.Н. Садовского и Э.Г. Юдина. – М.: Прогресс, 1969. – С. 23–82.

24. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем (Проблемы и методы психолого-педагогического обеспечения технических обучающих систем). – Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1977. – 304 с.

25. Библер В.С. Мышление как творчество. (Введение в логику мыслительного диалога). – М.: Политиздат, 1975. – 399 с.

26. Библер В.С. От наукоучения — к логике культуры: Два философских введения в двадцать первый век. – М.: Политиздат, 1991. – 412 с.

27. Блауберг И.В. Проблема целостности и системный подход. – М.: Эдиториал УРСС, 1997. – 448 с.

28. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. – М.: Наука, 1973. – 271 с.
29. Бобовникова С.И. Технология формирования профессиональной культуры специалиста в информационно-коммуникативной среде организации: Дис. ... канд. социол. наук. – Курск, 2009. – 150 с.
30. Богачев К.Ю. Становление и развитие культурологического подхода в российской педагогике: Дис. ... канд. пед. наук. – Ростов-на-Дону, 2006. – 214 с.
31. Богоявленская Д.Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества. – Ростов н/Д.: Изд-во РГУ, 1983. – 176 с.
32. Богоявленская Д.Б. Пути к творчеству. – М.: Знание, 1981. – 96 с.
33. Буева Л.П. Человек: деятельность и общение. – М.: Мысль, 1978. – 216 с.
34. Буш Г.Я. Диалектика и творчество. – Рига: Авотс, 1985. – 123 с.
35. Валиуллина Ч.Ф. Педагогическое моделирование процесса формирования этической культуры современного менеджеров организации: Дис. ... канд. пед. наук. – Казань, 2009. – 192 с.
36. Васильев И.А., Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация и контроль за действием. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 143 с.
37. Вершловский С.Г. Общее образование взрослых: Стимулы и мотивы. – М.: Педагогика, 1987. – 184 с.
38. Ветлугина Т.В., Тюнин А.И. Применение производственной функции Кобба-Дугласа при решении задач современной экономики. В сборнике: Актуальные проблемы образования: позиция молодых. Материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции. 2016. С. 28-30.

39. Ветлугина Т.В., Тюнин А.И. Конкурентное положение предприятия на российском рынке. В сборнике: Проблемы социально-экономического развития новых экономических условиях: взгляд молодых исследователей. Сборник статей участников Международной научно-практической конференции IV Уральского вернисажа науки и бизнеса. Под общей редакцией Е.П. Велихова. 2017. С. 165-168.

40. Ветлугина Т.В., Тюнин А.И. Экономические конфликты и их последствия В сборнике: Конфликтология и конфликты в современном мире. Материалы Всероссийской научной конференции. 2017. С. 76-78.

41. Ветлугина Т.В., Тюнин А.И. Пути выхода из экономического кризиса для Российской Федерации. В сборнике: Проблемы социально-экономического развития в новых экономических условиях: взгляд молодых исследователей. Материалы и доклады Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Е.П. Велихова . 2016. С. 66-69.

42. Везубова Н.А., Тюнин А.И. Роль информационных технологий в повышении качества образования В сборнике: Актуальные вопросы эксплуатации современных систем энергообеспечения и природопользования. материалы IX международной научно-технической конференции. Под общей редакцией Маркарянц Л.М.. 2015. С. 35-42.

43. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 288 с.

44. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. – М.: НМЦ СПО, 1999. – 538 с.

45. Войтальянова Я.И. Формирование профессиональной культуры будущего менеджера в процессе его профессиональной подготовки: Дис. ... канд. пед. наук. –Красноярск, 2007. – 202 с.

46. Выжлецов Г.П. Аксиология культуры. – СПб.: Петрополис, 1997. – 300 с.
47. Гайсина Г.И. Культурологический подход в теории и практике педагогического образования: Дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2002. – 366 с.
48. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций). – М.: Изд-во «Совершенство», 1998. – 608 с.
49. Гиг Дж. ван. Прикладная общая теория систем: В 2 кн. – М.: Мир, 1981. – Кн. 1. – 336 с.
50. Гилфорд Дж. Три стороны интеллекта // Психология мышления / Под ред. А.М. Матюшкина. – М., 1965. – С. 433–456.
51. Гласс Дж., Стэнли Дж. Статистические методы в педагогике и психологии. – М.: Прогресс, 1976. – 495 с.
52. Глотова Г.А. Творчески одаренная личность: Проблемы и методы исследования: Учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во УрГУ, 1992. – 128 с.
53. Гмурман В.Е. Теория вероятностей и математическая статистика: Учеб. пособие. – М.: Высш. Шк., 1989. – 479 с.
54. Гнатышина Е.А. Компетентностно ориентированное управление подготовкой педагогов профессионального обучения: Монография. – СПб.: «Книжный Дом», 2008. – 424 с.
55. Гнидан Е.В. Ориентирование студента вуза на культуру организационной деятельности: Дис. ... канд. пед. наук. – Красноярск, 2006. – 166 с.
56. Гордеева, Д.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности / Д.С. Гордеева, С.С. Демцура // Сборник научных трудов по материалам 2 международной научно-практической конференции. – Нижний Новгород,

изд-во Индивидуальный предприниматель Краснова Наталья Александровна.- 2016. – С. 51–60.

57. Гордеева Д.С., Тюнин А.И. и др. Нерешенные проблемы непрерывного профессионального образования на стыке экологии и экономики. Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 3 (20). С. 63-67.

58. Гордеева Д.С., Тюнин А.И., Плужникова И.И., Демцура С.С., Формирование национально-гражданского самосознания у студентов экономических специальностей в современных социально-экономических условиях Балтийский гуманитарный журнал. 2017. Т. 6. № 3 (20). С. 139-143.

59. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. – М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2006. – 336 с.

60. Горяйнова Н.М. Формирование управленческой культуры у современного менеджеров средствами гуманитарных дисциплин: Дис. ... канд. пед. наук. – Челябинск, 2006. – 191 с.

61. Государственные требования к подготовке менеджеров высшей квалификации по программам «Мастер делового администрирования» // Приказ Министерства образования и науки РФ от 8 февраля 2008 г. № 40 «О государственных требованиях к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительной квалификации Мастер делового администрирования – Master of Business Administration (МВА)».

62. Готтсданкер Р. Основы психологического эксперимента. – М.: МГУ, 1982. – 463 с.

63. Грановская Р.М. Творчество и конфликт в зеркале психологии. – СПб.: Речь, 2006. – 416 с.

64. Губайдуллина Е.Р., Тюнин А.И. Статистические характеристики состояния и тенденций развития рынка труда. В сборнике: Проблемы социально-экономического развития новых экономических условиях: взгляд молодых исследователей. Сборник статей участников Международной научно-практической конференции IV Уральского вернисажа науки и бизнеса. Под общей редакцией Е.П. Велихова. 2017. С. 266-269.
65. Губайдуллина Е.Р., Тюнин А.И. Трудовой конфликт и его значение в экономике. Современные проблемы социально-гуманитарных наук. 2016. № 6 (8). С. 102-105.
66. Губанова М.И. Педагогическое сопровождение социального самоопределения старшеклассников // Педагогика. 2002. № 9. – С. 32–39.
67. Губанова М.И. Формирование готовности будущего учителя к педагогическому сопровождению социального самоопределения старшеклассников: Монография. – Кемерово: Изд-во ГОУ «КРИПО», 2003. – 220 с.
68. Гусинский Э.Н. Построение теории образования на основе междисциплинарного системного подхода. – М.: Школа, 1994. – 184 с.
69. Гутчин И.Б. Кибернетические модели творчества. – М.: Знание, 1969. – 64 с.
70. Давидович В.Е., Жданов Ю.А. Сущность культуры. – Ростов-н/Д.: Изд-во Ростов. ун-та., 1979. – 263 с.
71. Демин М.В. О мотивации человеческой деятельности // Вестник МГУ. Серия «Философия». 1988. № 2. – С. 24–32.
72. Демин М.В. Природа деятельности: Монография. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 168 с.

73. Демина А.В. Формирование экологической культуры менеджера при подготовке в вузе: Дис. ... канд. пед. наук. – Саратов, 2009. – 191 с.
74. Джонсон Н., Лион Ф. Статистика и планирование эксперимента в технике и науке. – В 2-х тт. – М.: Мир. Т. 1, 1980, – 610 с., Т. 2, 1981, – 520 с.
75. Дзюба В.А. Формирование предпринимательской культуры менеджера образования в системе непрерывного образования: Дис. ... канд. пед. наук. – Ростов-на-Дону, 2006. – 219 с.
76. Дмитриенко Т.И. Системный подход как основа конструирования учебного процесса в профессиональной подготовке современных специалистов в вузе: Дис. ... канд. пед. наук. – Ставрополь, 2006. – 181 с.
77. Доброхотова Л.Н. Воспитание нравственной культуры студента-менеджера: Дис. ... канд. пед. наук. – Оренбург, 2007. – 217 с.
78. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психология высшей школы. Особенности деятельности студентов и преподавателей вуза. – Мн.: Высшая школа, 1978. – 383 с.
79. Дьяченко В.К. Сотрудничество в общении: о коллективном способе учебной работы: Книга для учителя. – М.: Просвещение, 1991. – 192 с.
80. Енакаева Р.Р. Психологические резервы совершенствования экспертных оценок при проведении акмеологических экспертиз: Дис. ... канд. психол. наук. – М., 1999. – 175 с.
81. Епищева О.Б. Деятельностный подход как теоретическая основа проектирования методической системы обучения математике: Дис. ... д-ра пед. наук. – М., 1999. – 460 с.

82. Ершова О.А. Формирование управленческой культуры как компонента профессиональной компетентности будущего менеджера: Дис. ... канд. пед. наук. – Киров, 2005. – 172 с.
83. Ефимов Ю.И., Громов И.А. Человеческий фактор и культура. – Л.: Наука, 1989. – 189 с.
84. Забияко М.Ю. Формирование организаторских умений воспитательной деятельности на основе игровой педагогической технологии: Дис. ... канд. пед. наук. – Челябинск, 2004. – 207 с.
85. Загвязинский В.И. Методология и методика дидактического исследования. – М.: Педагогика, 1982. – 160 с.
86. Загвязинский В.И. Педагогическое творчество учителя. – М.: Педагогика, 1998. – 167 с.
87. Закон Российской Федерации «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // Российская газета. 1996. 29 августа.
88. Закон Российской Федерации «Об образовании» // Российская газета. 1992. 31 июля. – С. 3–6.
89. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. – М.: Политиздат, 1986. – 223 с.
90. Зимняя И.А. Педагогическая психология: Учеб. пособие. – Ростов н/Д: «Феникс», 1997. – 480 с.
91. Золотарева Г.М. Формирование культуры управления персоналом в процессе профессиональной подготовки менеджеров: Дис. ... канд. пед. наук. – Тамбов, 2008. – 246 с.
92. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2004. – 509 с.
93. Ильясов Д.Ф. Педагогическое исследование: Учеб. пособие. – Челябинск: ГОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», 2007. – 132 с.

94. Ильясов Д.Ф., Сериков Г.Н. Теория управления образованием: Учеб. пособие по спецкурсу для студ. пед. специальностей и руководителей образоват. учреждений. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2004. – 344 с.
95. Ильясов И.И. Структура процесса учения. – М.: Изд-во МГУ, 1986. – 200 с.
96. Исаев И.Ф. Теория и практика формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы. – М.; Белгород, 1993. – 219 с.
97. Исаева Н.И. Развитие профессиональной культуры психолога образования: Дис. ... д-ра психол. наук. – Белгород, 2002. – 487 с.
98. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учеб. пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2005. – 384 с.
99. Каган М.С. Философия культуры: Монография. – СПб.: Изд-во «Питер», 1996. – 235 с.
100. Казаринов А.С. Методы и модели экспериментальной педагогики. – Глазов: Глазовский государственный педагогический институт, 1997. – 108 с.
101. Калошина И.П. Структура и механизмы творческой деятельности. – М.: Изд-во МГУ, 1983. – 168 с.
102. Калягин В.А., Матасов Ю.Т., Овчинникова Т.С. Как организовать психологическое сопровождение в образовательных учреждениях. – СПб.: КАРО, 2005. – 240 с.
103. Кан-Калик В.А. Никандров Н.Д. Педагогическое творчество. – Л.: Педагогика, 1990. – 144 с.
104. Кан-Калик В.А. Педагогическая деятельность как творческий процесс (Исследование субъектно-эмоциональной сферы творческого процесса педагога). – Грозный: Чеч.-Ингуш. кн. изд-во, 1976. – 288 с.

1. Карманова Т., Тюнин А.И. Роль математических знаний в процессе обучения экономике в вузе *Фундаментальная и прикладная наука*. 2016. № 1. С. 21-22.

105. Карманова Т.О., Тюнин А.И. Трудовые конфликты и причины их возникновения. В сборнике: *Проблемы социально-экономического развития в новых экономических условиях: взгляд молодых исследователей. Материалы и доклады Международной научно-практической конференции*. Под общей редакцией Е.П. Велихова . 2016. С. 136-140

106. Карпова А.Л. Формирование организаторских качеств педагога в процессе профессиональной подготовки: Дис. ... канд. пед. наук. – М., 2004. – 280 с.

107. Кедров Б.М. О творчестве в науке и технике. – М.: Молодая гвардия, 1987. – 192 с.

108. Керженцев П.М. Принципы организации. Избранные произведения. – М.: Экономика, 1968. – 464 с.

109. Клемантович И.П. Формирование профессиональной культуры социального педагога в процессе вузовского образования: Дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2000. – 450 с.

110. Клоков Ю.А. Формирование управленческой культуры менеджера в процессе профессиональной подготовки: Дис. ... канд. пед. наук. – Калининград, 2006. – 191 с.

111. Клочкова Т.Н. Роль внутренней среды вуза в формировании профессиональной культуры специалиста: Дис. ... канд. социол. наук. – Нижний Новгород, 2003. – 184 с.

112. Ковалев Н.Е., Райский Б.Ф., Сорокин Н.А. Введение в педагогику: Учеб. пособие. – М.: Просвещение, 1987. – 386 с.

113. Конаржевский Ю.А. Педагогический анализ учебно-воспитательного процесса как фактор повышения эффективного управления общеобразовательной школой: Дис. ... д-ра пед. наук. – Челябинск, 1981. – 492 с.

114. Конаржевский Ю.А. Что нужно знать директору школы о системе и системном подходе. – Челябинск: ЧГПИ, 1986. – 135 с.

115. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года // Стандарты и мониторинг в образовании. 2002. № 1. – С. 3–16.

116. Корнеев Д.Н., Корнеева Н.Ю., Алексеева Л.П. Концептуальная модель формирования инженерной культуры обучающихся как трансфер модернизации российского образования Д.Н. Корнеев, Н.Ю. Корнеева, Л.П. Алексеева//В сборнике: Пропедевтика инженерной культуры обучающихся в условиях модернизации образования Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международными участием. 2015. С. 190-199.

117. Корсаков В.В. Педагогические условия формирования и развития управленческой культуры у современных менеджеров в сфере образования: Дис. ... канд. пед. наук. – Казань, 2007. – 251 с.

118. Кохановский В.П., Золотухина Е.В., Лешкевич Т. Г., Фатхи Т.Б. Философия для аспирантов: Учеб. пособие. – Ростов н/Д: Феникс, 2002. – 448 с.

119. Краевский В.В. Методология педагогики: пособие для педагогов-исследователей. – Чебоксары: Изд-во – Чуваш. ун-та, 2001. – 244 с.

120. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. – М.: Изд-во Статут, 2007. – 544 с.

121. Крылова Н.Б. Культурология образования. – М.: Народное образование, 2000. – 272 с.

122. Кудрявцев Т.В. О психологии технического творчества // Психологии технического творчества: Тез. докл. симпозиума / Под общ. ред. Т.В. Кудрявцева. – М.: АПН СССР, 1973. – С. 6-12.

123. Кузнецов И.Н. Научное исследование: Методика проведения и оформление. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2004. – 432 с.

124. Кузнецова А.Г. Развитие методологии системного подхода в отечественной педагогике: Монография. – Хабаровск: Изд-во ХК ИППК ПК, 2001. – 152 с.

125. Кузьмина Н.В. Очерки психологии труда учителя. – М.: Изд-во ЛГУ, 1967. – 183 с.

126. Кузьмина Н.В. Понятие «педагогическая система» и критерии ее оценки // Методы системного педагогического исследования. – Л.: ЛГУ, 1980. – 172 с.

127. Кунц Г., О’Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. В 2-х тт. Т. 1. – М.: Прогресс, 1981. – 495 с.

128. Курдюкова Л.А., Тюнин А.И. Проверка знаний учащихся на уроках экономики. В сборнике: Актуальные проблемы образования: позиция молодых. Материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции. 2016. С. 93-95.

129. Курышкина Е.Н., Тюнин А.И. К вопросу об управлении мотивацией персонала. В сборнике: Проблемы экономического роста в условиях конкуренции: взгляд молодых исследователей. Сборник статей участников Международной научно-практической конференции студентов. 2014. С. 133-136.

130. Кэмпбелл Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. – СПб.: Соц.-психол. центр, 1996. – 392 с.
131. Лазарев В.А. Педагогическое сопровождение одаренных старшеклассников: Дис. ... д-ра пед. наук. – Ярославль, 2005. – 329 с.
132. Лекторский В.А. Деятельностный подход: смерть или возрождение? // Вопросы философии. 2001. – № 2. – С. 56–65.
133. Леонтьев А.А. Совместная деятельность, общение. взаимодействие: к обоснованию «педагогике сотрудничества» // Вестник высшей школы. 1989. № 11. С. 39–48.
134. Лернер И.Я. Поисковые задачи в обучении как средство развития творческих способностей // Научное творчество: Сб. ст. / Под ред. С.Р. Микулинского, М.Г. Ярошевского. – М: Наука, 1969. – С. 413–418.
135. Лихолетов В.В. Теория и технологии интенсификации творчества в профессиональном образовании: Дис. ... д-ра пед. наук. – Челябинск, 2002. – 432 с.
136. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: Учеб. пособие / Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 336 с.
137. Ловецкий Г.И. Культурологический подход в образовании. – Калуга: Изд-во Н. Бочкаревой, 1998. – 153 с.
138. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 445 с.
139. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании. – М.: Интеллект-Центр, 2005. – 424 с.
140. Маркарян Э.С. Теория культуры и современная наука. – М.: Мысль, 1983. – 284 с.
141. Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения. – М.: Просвещение, 1990. – 192 с.

142. Маркс К., Энгельс Ф. Избранные сочинения. В 9 т. – Т. 2. – М.: Политиздат, 1985. – 574 с.
143. Мартин Д. Психологические эксперименты. Секреты механизмов психики. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 480 с.
144. Менеджмент: современные проблемы управления, Гнатышина Е.А., Корнеев Д.Н., Базавлуцкая Л.М., Корнеева Н.Ю., Рыжикова А.М., Рябчук П.Г. // Коллективная монография / Челябинск, 2017.
145. Мкртычян Г.А. Психолого-педагогическая экспертиза в образовании: Теория и практика: Дис. ... д-ра психол. наук. – Нижний Новгород, 2002. – 351 с.
146. Мониторинг качества учебного процесса: принципы, анализ, планирование/ Авт.-сост. Г.П. Попова, Г.А. Размерова, И.Б. Ремчукова. – Волгоград: Учитель, 2007. – 124 с.
147. Морозов А.В., Чернилевский Д.В. Креативная педагогика и психология: Учебн. Пособие. – М.: Академический Проект, 2004. – 560 с.
148. Муравьев Е.М. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной деятельности персонала органов управления образованием: Дис. ... д-ра пед. наук. – Тверь, 2004. – 356 с.
149. Мухтяев К.С., Уфимцева М.В., Тюнин А.И. Школьное экономическое образование в Челябинской области. Современные проблемы социально-гуманитарных наук. 2016. № 6 (8). С. 130-133.
150. Нагорнова Г.В. Формирование информационной культуры современного менеджеров в вузе: Дис. ... канд. пед. наук. – Киров, 2007. – 229 с.
151. Национальная доктрина образования в Российской Федерации // Народное образование 2000. № 2. – С. 14-18.
152. Немов Р.С. Практическая психология: Учеб. пособие. – М.: ВЛАДОС, 1997. – 320 с.

153. Низамов Р.А. Дидактические основы активизации учебной деятельности студентов. – Казань: Изд-во КГУ, 1975. – 302 с.
154. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология. – М.: СИНТЕГ, 2007. – 668 с.
155. О концепции перехода к регулируемой рыночной экономике в СССР // Постановление Верховного Совета СССР от 13.06.1990, № 1558-1. – М., 1990.
156. О мерах по дальнейшему улучшению подготовки руководящих партийных и советских кадров // Постановление ЦК КПСС от 26.06.1956. – М., 1956.
157. О подготовке и переподготовке руководящих партийных и советских работников // Коммунистическая партия Советского Союза в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. Часть II (1825-1953) / Институт Маркса-Энгельса-Ленина-Сталина при ЦК КПСС. – М.: Госполитиздат, 1953. – 1155 с.
158. Об основных направлениях стабилизации народного хозяйства и перехода к рыночной экономике // Постановление Верховного Совета СССР от 19.10.1990, № 1733-1. – М., 1990.
159. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / РАН. Ин-т рус. языка им. В.В. Виноградова. – М.: Азбуковник, 1997. – 944 с.
160. Оконь В. Введение в общую дидактику. – М.: Высшая школа, 1990. – 382 с.
161. Орлова Т.В. Партициптивные методы в системе мотивационно-целевой деятельности руководителя школы: Дис. ... канд. пед. наук. – М., 1999. – 196 с.
162. Орлова Э.А. Культурная (социальная) антропология. – М.: Академический Проект, 2004. – 480 с.

163. Панченко В.М. Теория систем. Методологические основы. – М.: МИРЭА, 1999. – 96 с.

164. Панюшкин В.П. Формы учебного сотрудничества и уровни регуляции взаимосвязанной учебной деятельности // Инновационное обучение: стратегия и практика. – М.: Педагогика, 1994. – 356 с.

165. Пассов Е.И. Коммуникативное иноязычное образование. Концепция развития индивидуальности в диалоге культур. – Липецк: Изд-во ЛГПИ, 1998. – 158 с.

166. Педагогическая поддержка ребенка в образовании: Учеб. пособие / Под ред. В.А. Сластенина, И.А. Колесниковой. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 288 с.

167. Персональный менеджмент: Учебник. – 3-е изд. / С.Д.Резник, С.Н.Соколов, Ф.Е.Удалов, В.В. Бондаренко. – М.: Инфра-М, 2010. – 558 с.

168. Петрова Н.В. Педагогическое проектирование совместной деятельности преподавателя и студентов как фактор совершенствования профессионально-творческой подготовки студентов высших учебных заведений: Дис. ... канд. пед. наук. – Челябинск, 1998. – 182 с.

169. Плюснина А.А., Тюнин А.И. Особенности финансирования учреждений образования. В сборнике: Актуальные проблемы образования: позиция молодых. Материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции. 2016. С. 122-124.

170. Полонский В.М. Оценка качества научно-педагогических исследований. – М.: Педагогика, 1987. – 144 с.

171. Полякова Т.С. Анализ затруднений в педагогической деятельности начинающих учителей. – М.: Педагогика, 1983. – 128 с.

172. Пономарев Я.А. Психология творчества. – М.: Наука, 1976. – 303 с.

173. Посталюк Н.Ю. Использование идей педагогики сотрудничества в процессе интенсивной подготовки творческого специалиста в вузе // Интенсификация творческой деятельности студентов. – Казань: Изд-во КГУ, 1990. – С. 83–87.

174. Посталюк Н.Ю. Педагогика сотрудничества: путь к успеху. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1992. – 204 с.

175. Посталюк Н.Ю. Творческий стиль деятельности: Педагогический аспект. Казань: Изд-во Каз. ун-та, 1989. – 205 с.

176. Президентская программа подготовки управленческих кадров // Указ Президента РФ от 23 июля 1997 г. № 774.

177. Проблемы экономического роста в России в современных условиях. Гнатышина Е.А., Базавлущкая Л.М., //в сборнике: Проблемы экономики, управления и права современной России// Сборник научных трудов по материалам 1 региональной научно-практической конференции, 2016., С. 6-14.

178. Пропедевтика инженерной культуры обучающихся: инновации в образовании Базавлущкая Л.М., Белевитин В.А., Гнатышина Е.А., Гордеева Д.С., Демцура С.С., Корнеев Д.Н., Корнеева Н.Ю., Костюкова Л.А., Курбатова О.Л., Мэн С., Пахтусова Н.А., Рыжикова А.М., Рябинина Е.В., Рябчук П.Г., Саламатов А.А., Тюнин А.И., Уварина Н.В. КОЛЛЕКТИВНАЯ МОНОГРАФИЯ / Челябинск, 2017.

179. Психология диалога и педагогика творческого сотрудничества. Круглый стол // Вопросы психологии. 1987. № 4. – С.82–111.

180. Психология труда: Учебник / Под ред. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.

181. Разумова Е.Д. Формирование основ корпоративной культуры современного менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе: Дис. ... канд. пед. наук. – М., 2008. – 205 с.

182. Розин В.М. К вопросу о культурологии // Социально-политический журнал. 1993. № 3. – С. 105-106.

183. Российская педагогическая энциклопедия: В 2 тт. / Гл. ред. В.В. Давыдов. – Т. 1. – М.: Большая Российская энциклопедия, 1993. – 608 с.

184. Российская педагогическая энциклопедия: В 2 тт. / Гл. ред. В.В. Давыдов. – Т. 2. – М.: Большая Российская энциклопедия, 1993. – 672 с.

185. Рындак В.Г. Методологические основы образования (учебное пособие к спецкурсу). – Оренбург: Издательский Центр ОГАУ, 2000. – 192 с.

186. Рындак В.Г., Мещерякова Л.В. Теоретические основы развития творческого потенциала учителя (в процессе освоения педагогических инноваций). – М.: Педагогический вестник, 1998. – 116 с.

187. Савенков А.И. Психологические основы исследовательского подхода к обучению: Учеб. пособие. – М.: «Ось-89», 2006. – 480 с.

188. Сагатовский В.Н. Категориальный контекст деятельностного подхода // Деятельность: теории, методология, проблемы. – М.: Политиздат, 1990. – 366 с.

189. Садовский В.Н. Основания общей теории систем. – М.: Наука, 1974. – 280 с.

190. Самаренкина С.З. Формирование коммуникативной культуры современного менеджеров на основе компетентностного подхода: Дис. ... канд. пед. наук. – Чебоксары, 2006. – 205 с.

191. Сарсенбаева Б.И. Педагогическое сопровождение профессионального самосовершенствования будущего учителя: Дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2006. – 416 с.

192. Семенюк Э.П. Общенаучные категории и подходы к познанию: Филос. анализ. – Львов: Вища школа, 1978. – 175 с.
193. Сериков Г.Н. Образование: аспекты системного отражения. – Курган: Зауралье, 1997. – 464 с.
194. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: Изд-во «Социально-психологический Центр», 1996. – 350 с.
195. Симонова Г.И. Педагогическое сопровождение социальной адаптации учащихся образовательных учреждений: теория и практика: Дис. ... д-ра пед. наук. – Киров, 2006. – 425 с.
196. Скоробренко И.А., Тюнин А.И. Стратегия организации бесконфликтного управления. В сборнике: Проблемы социально-экономического развития в новых экономических условиях: взгляд молодых исследователей. Сборник статей участников Международной научно-практической конференции IV Уральского вернисажа науки и бизнеса. Сер. "Экономика: профессионализм и творчество" Под общей редакцией Е.П. Велихова. 2017. С. 221-2
197. Скоробренко И.А., Тюнин А.И. Теоретические и практические основы реализации бесконфликтного управления. В сборнике: Конфликтология и конфликты в современном мире. Материалы Всероссийской научной конференции. 2017. С. 263-267.
198. Скоробренко И.А., Тюнин А.И. Психологические и организационно– управленческие условия организации бесконфликтного управления Современные проблемы социально-гуманитарных наук. 2016. № 6 (8). С. 152-156. .
199. Славин А.В. Проблема возникновения нового знания. – М.: Наука, 1976. – 295 с.

200. Сластенин. – М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2000. – 488 с.

201. Сластенин В.А. Научно-исследовательская работа студентов и формирование творческой личности учителя // Организация научно-исследовательской работы в педагогических институтах: Материалы Всерос. совещания-семинара. – Казань, 1973. – С. 102–112.

202. Сластенин В.А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки. – М.: Просвещение, 1976. – 160 с.

203. Слободчиков В.И. Деятельность как антропологическая категория (о различении онтологического и гносеологического статуса деятельности) // Вопросы философии. 2001. № 3. – С. 48–57.

204. Словарь иностранных слов. – 18-е изд., стер. – М.: Русский язык, 1989. – 624 с.

205. Смаглий Т.И. Формирование готовности современного учителей к профессионально-педагогическому сотрудничеству в системе высшего образования: Дис. ... канд. пед. наук. – Костанай, 2003. – 177 с.

206. Собенина О.В. Противоречия становления и развития профессиональной культуры менеджеров в современных условиях: социологический анализ: Дис. ... канд. социол. наук. – Екатеринбург, 2008. – 160 с.

207. Собянин Ф.И. Профессиональная подготовка учителей физической культуры на основе культурологического подхода: Дис. ... д-ра пед. наук. – СПб., 2001. – 297 с.

208. Сухачев В.Ю. Исследование человека: основные подходы в философской антропологии: Дис. ... д-ра философ. наук. – СПб., 2003. – 397 с.

209. Теория и практика педагогического эксперимента / Под ред. А.И. Пискунова, В.Г. Воробьева. – М.: Педагогика, 1979. – 207 с.
210. Тимофеева Ю.Ф. Системно-модульный подход в формировании творческой личности учителя технологии: Дис. ... д-ра пед. наук. – Ижевск, 2000. – 455 с.
211. Третьяков П.И. Управление школой по результатам: Практика педагогического менеджмента. – М.: Новая школа, 1997. – 288 с.
212. Трушкина К.А., Тюнин А.И. Значение метапредметных связей экономики со школьными дисциплинами. В сборнике: Актуальные проблемы образования: позиция молодых. Материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции. 2016. С. 183-184.
213. Тулькибаева Н.Н., Яковлева Н.М., Большакова З.М., Пушкарев А.Э. Теория и практика экспертизы качества образования на основе стандартизации: Монография. – М.: «Восток», 2002. – 206 с.
214. Туник Е.Е. Психодиагностика творческого мышления. Креативные тесты. – СПб.: СПбПУМ, 1997. – 22 с.
215. Тутолмин А.В. Становление и развитие творческой компетентности будущего учителя (на основе системного подхода): Дис. ... д-ра пед. наук. – Чебоксары, 2009. – 478 с.
216. Тюмасаева З.И. Системное образование и образовательные системы: Монография. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 1999. – 280 с.
217. Тюнин А.И., Дьякова В.И. Бесконфликтный менеджмент. Наука. Научно-производственный журнал. 2016. № S(4-3). С. 153-154.
218. Тюнин А.И. Современное состояние проблемы непрерывного экономического образования в условиях общеобразовательной школы [Текст]: Монография / А.И.Тюнин, - Челябинск: Изд-во Цицеро, 2017. – 172с.

219. Тюнин А.И. Технология системы непрерывного экономического образования. Наука. Научно-производственный журнал. 2001. № 1. С.25-27

220. Тюнин А.И. Эволюция непрерывного образования. Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты. 2012. № 3. С. 97-103.

221. Тюнин А.И. Причины трудовых конфликтов. В сборнике: Фундаментальная и прикладная наука. Сборник научных статей по итогам научно-исследовательской работы за 2014 год. Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Челябинский государственный педагогический университет". Челябинск, 2015. С. 225-227.

222. Тюрин Ю.Н., Макаров А.А. Статистический анализ данных на компьютере / Под ред. Б.Э. Фигурнова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 528 с.

223. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников. – М.: Просвещение, 1980. – 237 с.

224. Усова Е.С. Психологические основания экспертизы и аттестации в системе образования: Дис. ... канд. психол. наук. – М., 2000. – 158 с.

225. Ушачев В.П. Творчество в системе образования: Монография. – М.: Изд-во МПГУ, 1995. – 219 с.

226. Федеральная целевая программа развития образования на 2006-2010 годы // Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 сентября 2005 г. № 1340-р.

227. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению 080200

Менеджмент (квалификация (степень) магистр) // Приказ Минобрнауки России № 636 от 18.11.2009.

228. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. – 490 с.

229. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. – 5-е изд. – М.: Политиздат, 1987. – 590 с.

230. Хан Н.Н. Теоретические основы сотрудничества в педагогическом процессе общеобразовательной школы: Автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Алматы, 1998. – 47 с.

231. Хикс Ч. Основные принципы планирования эксперимента. – М.: Мир, 1967. – 406 с.

232. Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования. – СПб.: Питер, 2002. – 272 с.

233. Ценч Ю.С. Развитие организаторской компетенции преподавателей в учреждениях среднего профессионального образования: Дис. ... канд. пед. наук. – Челябинск, 2006. – 160 с.

234. Цицерон. Избранные сочинения: Авторский сб. – М.: Художественная литература, 1975. – 456 с.

235. Черепанов В.С. Экспертные методы в педагогике: Учеб. пособие. – Пермь: ПГПИ, 1988. – 84 с.

236. Черницкий О.А. Профессиональная культура российского офицера: Социально-философский анализ: Дис. ... канд. философ. наук. – М., 2001. – 172 с.

237. Чернова Ю.К., Щипанов В.В. Качество. Культура. Образование: Терминологический словарь. – Тольятти: Изд-во ТолПИ, 2000. – 24 с.

238. Чинкина Н.Ш. Педагогические основы стимулирования мотивации творческого саморазвития учителя в инновационной деятельности: Дис. ... д-ра пед. наук. – Казань, 2000. – 350 с.

239. Чупанов А.Х. Система формирования профессиональной культуры будущего менеджера туризма: Дис. ... д-ра пед. наук. – Махачкала, 2006. – 306 с.

240. Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности. Системогенетический подход. – Ярославль: Яросл. ун-т, 1979. – 91 с.

241. Шакуров Р.Х. Психология управленческой деятельности в ССУЗ / Рос. акад. образования, Ин-т сред. спец. Образования. – Казань: ИССО, 1997. – 124 с.

242. Шаршов И.А. Профессионально-творческое саморазвитие субъектов образовательного процесса в вузе: Дис. ... д-ра пед. наук. – Белгород, 2005. – 465 с.

243. Швырев В.С. Научное познание как деятельность. – М.: Политиздат, 1984. – 232 с.

244. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии: Учебник. – М.: Высш. школа, 2000. – 304 с.

245. Шишкина В.А. Педагогическое сопровождение личностно-профессионального становления современного учителей изобразительного искусства: Дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2006. – 386 с.

246. Шишов С.Е., Кальней В.А. Мониторинг качества образования в школе. – М.: Российское педагогическое агентство, 1998. – 354 с.

247. Шмелев А.Г. и коллектив. Основы психодиагностики: Учеб. пособие. – М., Ростов н/Д: Изд-во «Феникс», 1996. – 544 с.

248. Шмис Т.Г. Разработка информационной образовательной среды на основе деятельностного подхода: Для системы повышения квалификации педагогических кадров: Дис ... канд. пед. наук. – Красноярск, 2004. – 161 с.

249. Шошин П.Б. Метод экспертных оценок: Учеб. пособие. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 79 с.

250. Шубинский В.С. Педагогика творчества учащихся. – М.: Знание, 1988. – 80 с.

251. Щедровицкий Г., Розин В., Алексеев Н., Непомнящая Н. Педагогика и логика. – М.: Касталь, 1993. – 412 с.

252. Энгельмейер П.К. Творческая личность и среда в области технических изобретений. – М.: Книгоиздательство «Образование», 1911. – 116 с.

253. Юдин Э.Г. Методология науки. Системность. Деятельность. – М.: Эдиториал УРСС, 1997. – 445 с.

254. Яacobсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. – М.: Наука, 1969. – 317 с.

255. Яковлев В.А. Диалектика творческого процесса в науке. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 128 с.

256. Яковлев Е.В. Педагогический эксперимент: квалиметрический аспект: Моногр. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 1998. – 136 с.

257. Яковлев Е.В., Яковлева Н.О. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения: Монография. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2006. – 239 с.

258. Яковлева Н.М. Подготовка студентов к творческой воспитательной деятельности. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ин-та, 1991. – 126 с.

259. Яковлева Н.М. Теория и практика подготовки будущего учителя к творческому решению воспитательных задач: Дис. ... д-ра пед. наук. – Челябинск, 1992. – 403 с.

260. Яковлева Н.О. Деятельностный подход к исследованию проблем педагогического проектирования // Образование и наука: Известия Уральского отделения РАО. 2002. – № 1.– С. 18– 27.

261. Якунин В.А. Педагогическая психология: Учеб. пособие. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А.: Изд-во «Полиус», 1998. – 639 с.

262. Ясвин В.А. Экспертиза школьной образовательной среды. – М.: Сентябрь, 2000. – 128 с.

263. Fayol H. Administration Industrielle et Generale. Paris, 1916.

264. Taylor F. Principles of Scientific Management. N.Y., 1911.

265. Taylor F. Shop Management. N.Y., 1903;

266. Torrance E.R. Thinking creative in action and movement (Research Ed.). – Bensenville IL: Shoats Testing Service, 1980.

267. Torrance E.R. Torrance Tests of Creative Thinking. Directions manual and scoring guide. – Bensenville, IL. (USA), 1974.

# ***НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ***

*Лилия Михайловна Базавлуцкая*

## **СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ**

***МОНОГРАФИЯ***

*Компьютерная верстка*

*Л.М. Базавлуцкая*

**ISBN 978-5-91283-899-6**

**Издательство ЗАО «Цицеро»**

**454080, г. Челябинск, Свердловский пр-кт, 60**

**Подписано в печать 15.11.2017. Формат 60x84/16**

**Бумага офсетная. Объем 11,2 уч.-изд.л. Тираж 500 экз.**

**Заказ № 363**

**Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии ЮУрГГПУ**

**454080, Челябинск, пр.Ленина,69**