

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Герлах И.В., Срабян Л.М.

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет», РФ, г. Армавир

В статье показаны результаты исследования формирования управленческой культуры будущих менеджеров образования – студентов педагогического вуза. Рассматриваются группы качеств, которые можно оценить как наиболее важные составляющие профессионализма современного менеджера, компоненты управленческой культуры. Представлена разработка программы формирования управленческой культуры.

Ключевые слова: менеджер, образование, управленческая культура, профессионализм менеджера, качества личности.

Изменения, направленные на преобразование социальных и экономических аспектов, позволили определить новые тенденции и требования, предъявляемые к сфере образования, в том числе профессионального образования. Одним из таких направлений развития стала профессиональная подготовка менеджеров образования, которая в корне меняет отношение к субъекту образовательной деятельности и отличается глубоким личностным и индивидуальным подходом в обучении.

На наш взгляд, инновационная управленческая культура наиболее благоприятна для пространства коммуникаций и обеспечивает максимальную результативность деятельности компании. Организации с данным типом имеют гармоничную структуру коммуникаций. Для организаций с инновационной управленческой культурой характерно наличие разветвленной сети горизонтальных коммуникаций и минимум вертикальных, работники часто участвуют в принятии решений.

Классификация типов управленческих культур выстраивается исходя из следующих критериев: структура коммуникаций; эффективность коммуникаций; устойчивость коммуникаций; характер лидерства; система мотивации; ценностные ориентиры; психологический климат и отношение к деятельности. Данные параметры согласуются с коммуникационным подходом и являются элементами коммуникационной среды организации. Полученные на их основе типы управленческой культуры, разумеется, условны, однако отражают главные атрибутивные черты управленческой культуры: инновационная; консервативная; стихийная; агрессивная.

Исходя из проведенного нами анализа различных аспектов деятельности менеджера, требований к его профессиональной деятельности и специфике управленческой культуры в образовательной сфере можно констатировать, что управленческая культура – это одновременно качество личности и свойство управленческой среды организации. В данном контексте

наблюдается следующая закономерность – управленческая культура организации обуславливает управленческую культуру работников организации, и в то же время наблюдается и обратная тенденция, управленческая культура отдельного работника оказывает влияние на управленческую культуру организации.

Изучив ряд работ экспертов в области менеджмента [1; 2; 3], мы выявили пять групп качеств, которые можно оценить как наиболее важные составляющие профессионализма современного менеджера:

1) *общечеловеческие качества*: работоспособность; добросовестность; честность; ответственность, умение держать слово; объективная оценка себя; гуманность; деликатность; справедливость; увлеченность делом; альтруизм; культурность, безупречная нравственность; предприимчивость; выдержанность; любовь к своему делу; жизнерадостность; строгость к себе и другим; ироничность; аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода;

2) *психофизиологические качества*: выносливость, крепкая нервная система, широкий кругозор и эрудиция, индивидуально-психологические свойства (темперамент, направленность личности);

3) *деловые качества и организаторские способности*: собранность; активность; самостоятельное принятие решений и ответственности за них; тайм-менеджмент и управление вниманием; исполнительность; способность расставлять приоритеты относительно целей и задач; адаптивность; делегирование полномочий и социальное взаимодействие; способность к координации и контролю деятельности подчиненных; своевременность принятия решений; непредвзятая оценка результатов работы, подбор стимулов для мотивации подчиненных; креативность; умение не критиковать инициативу без анализа; инновационный подход к решению задач; способность формирования личного бренда;

4) *коммуникативные качества*: беспроблемное взаимодействие с сотрудниками как по вертикали, так и по горизонтали структуры организации; умение поддерживать комфортную обстановку; умение быть хорошим собеседником, навык эффективной презентации;

5) *профессиональные знания*: знания основ менеджмента (организационная культура, организационное поведение, управление человеческими ресурсами и др.); практическое применение приобретенных знаний в профессиональной деятельности, ориентируясь на современные методы и принципы управления; документооборот.

Данные качества в той или иной степени являются составляющими управленческой культуры, их конкретная структура и пространство взаимосвязей будут уточнены в ходе экспериментального исследования. Их можно классифицировать как профессионально-специфические, организационно-управленческие, когнитивно-творческие, коммуникативные и эмоционально-волевые качества личности. Для удобства качества

менеджера образования можно объединить в когнитивный, мотивационно-волевой и профессионально-деятельностный структурные компоненты.

Выделенные компоненты управленческой культуры менеджера важно рассматривать не отдельно, а в системе взаимодействия, как интегративное, динамическое качество личности. Согласованный комплекс данных качеств будущего менеджера обеспечивает качественный уровень его управленческой культуры и профессиональной деятельности, ориентированной на социально значимый, культурно-творческий конечный результат и оптимальный процесс его достижения.

В рамках профессиональной подготовки может быть реализована педагогическая модель формирования управленческой культуры будущих менеджеров образования, которая включает в себя:

- целевой блок с отраженными в нем целью (формирование управленческой культуры будущих менеджеров образования) и задачами (формирование потребности в качественной управленческой подготовке, формирование системы знаний для эффективной управленческой деятельности, развитие управленческих умений и навыков);
- содержательный блок, с включенными в него базовыми профессиональными дисциплинами и спецкурсами;
- организационно-деятельностно-педагогический блок, с включенными в него методами активного обучения (деловая игра, кейс-метод, тренинг, коучинг, самостоятельное обучение, «перевернутый класс») и этапами формирования управленческой культуры будущих менеджеров образования (организационно-целевой, процессуально-деятельностный, диагностический);
- оценочно-результативный блок, с включенными в него критериями (личностно-мотивационный, компетентностный, профессионально-рефлексивный), диагностическими методиками и уровнями сформированности (низкий, средний, высокий), методологическими подходами (системный, культурологический, антропологический, деятельностный, личностно-ориентированный, компетентностный), педагогическими условиями и результатами (высокий уровень сформированности управленческой культуры будущих менеджеров образования).

Организационно-педагогические условия формирования управленческой культуры будущих менеджеров образования включают в себя:

- разработку и применение учебно-методического обеспечения, направленной на повышение уровня управленческой культуры будущих менеджеров образования;
- проведение мероприятий, формирующих мотивацию и стремление субъектов образовательной деятельности к овладению управленческой культурой;
- повышение уровня управленческой культуры путем проведения специальных мероприятий.

Анализ данных, полученных в результате проведенного исследования студентов направления подготовки – 44.04.01 Педагогическое образование, направленности (профиль) «Менеджмент в образовании» ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет», позволяет установить наличие трех модулей, оказывающих влияние на управленческую культуру:

- управленческая культура менеджера;
- коммуникационная среда в организации;
- управленческая система в организации.

Такие параметры, как управленческие качества личности, коммуникационная и управленческая компетентность менеджеров в сфере образования, сформированы неустойчиво, что диктует необходимость в интенсификации усилий по их развитию.

Полученные в результате диагностики управленческой культуры менеджеров в сфере образования данные свидетельствуют о том, что большинство параметров развиты на среднем уровне. Следовательно, для того чтобы сформированность управленческой культуры была устойчива, необходимо развивать до высокого уровня такие параметры, как управленческая компетентность, управленческие качества и коммуникативная компетентность.

Необходимо отметить, что наиболее важным для развития управленческой культуры менеджера в сфере образования является компетентностный компонент, поскольку именно в его структуру входят управленческая и коммуникативная компетентность, параметры, чье развитие и устойчивость сформированности являются ключевыми для управленческой культуры.

Нами разработана программа формирования управленческой культуры, которая состоит из семи модулей (ценностная ориентация образовательной деятельности в современных условиях развития общества; управление знаниями и талантами персонала образовательной организации; разработка и утверждение нормативной базы в образовательном учреждении согласно намеченным целям; система деятельности административно-управленческого персонала образовательной организации; контроль и критерии оценивания педагогической деятельности в современных социально-экономических условиях; управление изменениями образовательной организации, способы управления сопротивлениями изменениям в педагогическом коллективе; функция принятия управленческих решений как неотъемлемый аспект менеджмента: значение и важность) и содействует как формированию управленческой культуры, так и развитию человекотворческого потенциала личности будущего специалиста, а также направленности личности.

Её реализация показала, что наиболее важными показателями, демонстрирующими рост, являются уровень доверия и корпоративная

культура. Позитивная динамика изменений данных параметров дает возможность сделать заключение о том, что коммуникационная среда стала более благоприятной, благодаря программе, реализованной на формирующем этапе исследования. Вместе с тем замечен значимый рост эффективности управленческой среды, что указывает на то, что управленческие процессы в организации показывают устойчиво позитивную тенденцию в плане динамики изменений и, что более важно, гармоничное состояние без признаков негативных тенденций.

Список использованной литературы

1. Зинченко, В.П. Образование. Мышление. Культура / В.П. Зинченко. – М.: Новое педагогическое мышление, 1989. – 176 с.
2. Сергеева, В.П. Управление образовательными системами: Программно-методическое пособие / В.П. Сергеева. – М., 2000. – 144 с.
3. Симоненко, В.Д. Профессиональная культура делового человека / В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых, Е. М. Ретивых. – Брянск: РИО БГУ, 2006. – 160 с.

FORMATION OF MANAGEMENT CULTURE FUTURE EDUCATION MANAGERS

Gerlakh I.V., Srabyan L.M.

Armavir State Pedagogical University, Russian Federation, Armavir

The article shows the results of a study of the formation of the managerial culture of future education managers – students of a pedagogical university. The groups of qualities that can be assessed as the most important components of the professionalism of a modern manager, components of managerial culture are considered. The development of a program for the formation of managerial culture is presented.

Keywords: manager, education, managerial culture, manager's professionalism, personality qualities.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ:

ГЕРЛАХ Ирина Витальевна, кандидат педагогических наук, доцент, Армавирский государственный педагогический университет, Россия, г. Армавир, e-mail: irina_gerlah@mail.ru

СРАБЯН Люсия Мелконовна, студент, Армавирский государственный педагогический университет, Россия, г. Армавир.

Дата поступления рукописи в редакцию: 02.10.2023.

Дата принятия рукописи в печать: 16.10.2023.