



О.Л. Гузакова

Вологодский государственный университет

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Изменение требований к образовательным организациям повышает значение управленческой культуры их руководителей. В статье рассмотрены основные составляющие управленческой культуры, их характеристики и роль в осуществлении деятельности организации. Определено место управленческой культуры руководителей в структуре организационной культуры образовательных учреждений. Охарактеризован процесс формирования управленческой культуры в системе профессионального образования, приведены другие способы ее развития.

Управленческая культура, правовая культура, экономическая культура, информационная культура, коммуникативная культура.

Российская экономика характеризуется постоянными преобразованиями в различных сферах деятельности, что приводит к росту неопределенности условий, в которых функционируют организации. Ведущую роль в обеспечении стабильного развития и повышении конкурентоспособности образовательного учреждения играет его руководство, которое в непрерывно изменяющихся условиях должно использовать различные возможности, предоставляемые внешней средой, выявлять риски и управлять ими для повышения эффективности деятельности. Усиление влияния факторов внешней среды, перенос ответственности за качество образования непосредственно на образовательную организацию, вызывают потребность развития у ее руководителей управленческой культуры, под которой понимаются условия и традиции управления, совокупность ценностей, норм, точек зрения и идей, формирующих определенный тип поведения менеджера [6]. Управленческая культура представляет собой способ выражения взглядов руководителя в разнообразных видах управленческой деятельности.

Рассматриваемая категория является сложным, многоаспектным понятием, что приводит к выделению учеными в структуре управленческой культуры различных составляющих.

Так, В.А. Сластенин в состав управленческой культуры включает аксиологический, технологический и личностно-творческий компоненты [13]. По его мнению, аксиологический аспект представлен совокупностью управленческих ценностей, в которые входят усвоенные руководителем идеи и концепции управления, востребованные в процессе управления. Технологический компонент содержит принципы, функции и методы управления образовательным учреждением. Личностно-творческий компонент управленческой культуры менеджера раскрывает творческую составляющую управления организацией, опре-

деляемую как личностными особенностями руководителя, так и спецификой объекта управления. Такая группировка, на наш взгляд, разносторонне характеризует различные аспекты управленческой культуры, но является очень общей и требует дополнительной детализации.

Подробную градацию компонентов управленческой культуры руководителей образовательной организации провела Н.Н. Агапова, включив в их состав:

- 1) успешность в реализации административно-управленческих функций;
- 2) культуру принятия управленческого решения;
- 3) развитие инновационной деятельности, управление;
- 4) профессионально-педагогическую культуру руководителя;
- 5) социально-психологическую культуру руководителя (создание творческого педагогического коллектива);
- 6) мотивирование коллектива;
- 7) создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- 8) культуру общения руководителя;
- 9) деловые и личностные качества руководителя [1].

При этом в число элементов управленческой культуры оказались включены как различные управленческие функции, выполняемые руководителем (пп. 3, 6 и 7), виды культуры (пп. 2, 4, 5 и 8), так и характеристики личности самого руководителя (пп. 1 и 9). Во избежание смешения понятий целесообразно выделить разные уровни детализации рассматриваемой категории, проведя соответствующую группировку элементов.

На наш взгляд, целесообразно охарактеризовать управленческую культуру как совокупность различных форм, таких как правовая, экономическая, информационная, коммуникативная культура и некото-

рые другие, наличие которых у специалистов и руководителей организаций обеспечивает целостность их мировоззрения и системность управления. Рассмотрим подробнее эти формы.

Правовая культура личности состоит не только в знании законов и умении пользоваться ими в практической деятельности, но и в уважении правовых норм и неукоснительном их соблюдении. Руководителю необходимо быть в курсе всех изменений законодательства в сфере образования для своевременной разработки и обновления базы локальных нормативных актов образовательной организации, а также для контроля их исполнения.

Экономическую культуру можно охарактеризовать как систему ценностей и мотивов хозяйственной деятельности, совокупность социальных институтов, обеспечивающих воспроизводство экономической жизни общества. Экономическая культура определяет особенности трудовой и предпринимательской деятельности, формирует модели экономического поведения различных субъектов. Она включает в себя экономическую грамотность, предполагающую знание основных категорий и закономерностей, умение анализировать информацию о процессах, протекающих в народном хозяйстве страны, способность ориентироваться в современной экономической ситуации, а также определять возможные последствия реализации принятых решений в условиях ограниченности ресурсов, необходимости их эффективного использования. Экономические знания позволяют выявлять потребности и мотивы различных участников экономических отношений: сотрудников организации, партнеров, конкурентов и др. Экономическая культура формирует понимание свободы как возможности выбора в сочетании с ответственностью личности за результаты принятого решения, что является основой одного из важнейших принципов менеджмента: власть в сочетании с ответственностью.

Под информационной культурой понимают оптимальные способы обращения со знаками, данными, информацией и представление их заинтересованному потребителю для решения теоретических и практических задач; механизмы совершенствования технических средств производства, хранения и передачи информации; развитие системы обучения, подготовки человека к эффективному использованию информационных средств и информации [5]. Информационная культура руководителя включает владение информационными технологиями, умение работать с документами, находить, обрабатывать и анализировать информацию, создавать эффективную систему документооборота в организации, в т.ч. электронного.

Большое значение для менеджера имеет уровень развития коммуникативной культуры, которая влияет на стиль его общения с подчиненными, определяет эффективность взаимодействия между руководителем и другими сотрудниками организации, а также представителями других организаций и органов власти; оказывает значительное влияние на оценку его личности окружающими, смягчая или обостряя проблемы взаимоотношений.

Культура организации труда менеджера включает соблюдение норм и правил, определяющих структуру и порядок деятельности организации, распределение обязанностей и полномочий между сотрудниками и функциональными подразделениями. К организационным умениям и навыкам относятся: осуществление кадровой политики, постановка задач и доведение их до исполнителей, контроль исполнения решений и др. Существенную роль играет умение руководителя эффективно организовать свою собственную деятельность, планировать личную работу, сформировать систему самоконтроля. Наличие у менеджера указанных навыков позволяет ему эффективнее использовать собственные ресурсы и больше времени уделять функциональным обязанностям.

Личная культура руководителя включает в себя уровень квалификации, этические нормы, внешний вид, форму обращения к подчиненным, стиль управления и т.п.

Любое предприятие или учреждение, существующее достаточно продолжительный срок, обладает собственной организационной культурой, которая охватывает совокупность обычаев, традиций, норм и правил поведения, сложившихся в данной организации. Важной составляющей корпоративной культуры современного образовательного учреждения является инклюзивная культура, подразумевающая успешную интеграцию разнообразных людей в трудовую и учебную деятельность на основе уважения, равенства и позитивного признания различий, что способствует сотрудничеству всех участников для достижения общих целей [14], повышая эффективность их взаимодействия. В обязанности руководителя входит распределение заданий между подчиненными, контроль трудовой дисциплины, обеспечение повышения производительности труда и т.д. Эта деятельность может вступать в противоречие с интересами сотрудников или их групп, что приводит к появлению конфликтов, скрытому или явному сопротивлению работников проводимым изменениям. Поэтому управленческая культура руководителей играет важную роль в формировании и развитии организационной культуры, в значительной степени определяя состояние последней.

Изменение значения управленческой культуры «от служебного элемента корпоративной и организационной культуры – к признанию ее доминирующей роли» [3, с. 169] связано с процессами, происходящими в мировой экономике и современном российском обществе, с усилением неопределенности в развитии образовательной организации, обострением конкурентной борьбы на рынке образовательных услуг. Рост уровня образования работников, являющийся основой для повышения уровня их квалификации, профессиональной мобильности, качества труда [8, с. 61] и демократизации управления, ориентация на конечные результаты деятельности организации и достижение стратегических целей способствуют трансформации управленческой культуры. Ее изменение заключается в переходе от ориентированности менеджеров на функциональную структуру к управлению, основанному на принципах процессного и проектного подходов, командной работе.

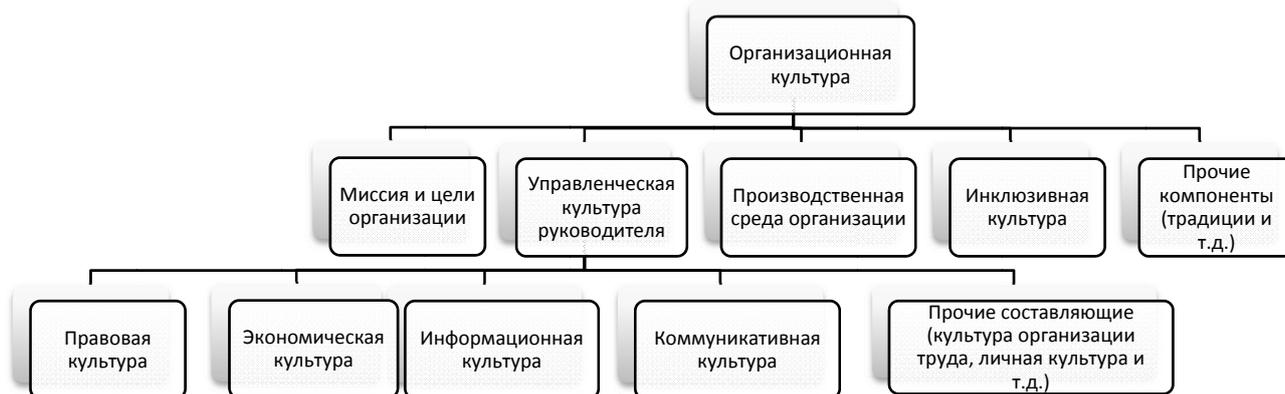


Рис. Взаимосвязь управленческой культуры руководителя с другими компонентами культуры образовательной организации

Все шире среди руководителей образовательных организаций распространяется инновационный тип управленческой культуры, ориентированный на восприятие и внедрение нововведений, экономическую эффективность, понимание социальной роли организации, создание условий для развития и самореализации сотрудников в рамках строго структурированной управленческой системы [4].

Управленческая культура взаимосвязана с другими элементами производственной культуры. Представленная на рисунке схема определяет место управленческой культуры руководителей в общей системе культуры организации, не претендуя на полноту охвата взаимосвязей.

Новые тенденции в развитии сферы образования, включающие обострение конкуренции на рынке образовательных услуг, глобализацию, способствующую сближению национальных образовательных систем разных стран, усиление внимания государства и общества к качеству образования, повышение финансовой самостоятельности образовательных организаций различных уровней, изменение структуры профессионального образования, коммерциализацию результатов научной деятельности и пр. [7; 15] предъявляют повышенные требования к уровню развития управленческой культуры руководителей образовательных организаций. От квалификации менеджеров зависят как устойчивость функционирования, так и перспективы роста возглавляемых ими организаций, поэтому управленческую культуру можно рассматривать как один из факторов повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности образовательной организации.

Формирование управленческих компетенций и отдельных составляющих управленческой культуры является результатом совокупного воздействия различных видов, форм и методов работы, включая общественную деятельность, проведение различных конкурсов, конференций, получение производственного опыта непосредственно на предприятии, например, в процессе делегирования полномочий вышестоящими руководителями и самостоятельного выполнения специалистами управленческих задач. Ведущую роль в становлении руководителя играет система профессионального образования, сочетающая

образовательный процесс, научные исследования [12], другие виды внеучебной деятельности, что позволяет создать в образовательной организации благоприятные условия для целенаправленного формирования управленческой культуры.

Использование компетентностного подхода способствует переходу от запоминания теоретических основ менеджмента к формированию способности и готовности на практике реализовать полученные знания в области эффективных коммуникаций, управления персоналом, проектного менеджмента, психологии и конфликтологии, правового и экономического обеспечения деятельности образовательной организации и т.п. Методика преподавания большинства управленческих дисциплин состоит в сочетании традиционных и активных (интерактивных) методов обучения, таких как тренинги, разбор деловых ситуаций (кей-метод), разработка комплекта управленческой документации, подготовка и презентация проектов. Использование указанных методов позволяет обеспечить индивидуализацию обучения, предполагающую «организацию учебного процесса, основанную на индивидуальных особенностях педагога и обучающегося, обеспечивающую формирование системы знаний, умений и навыков, овладение которыми будет способствовать всестороннему развитию личности студента, а также приобретению им профессиональной квалификации в соответствии с потребностями рынка труда» [2, с. 133]. Внедрение в образовательный процесс дистанционных технологий позволяет получить «квалифицированного специалиста, готового к работе в корпоративных информационных сетях и онлайн-библиотеках, не требующего дополнительного времени на переподготовку и доучивание» [11], а также заложить основу формирования информационной культуры будущего руководителя.

Дальнейшее развитие управленческой культуры происходит в процессе практической деятельности специалистов на различных руководящих должностях, требующих применения тех или иных управленческих навыков, при прохождении дополнительного профессионального образования, в том числе в результате самообразования. Не случайно в квалификационных характеристиках должностей работников образования, а также руководителей и специалистов

высшего профессионального и дополнительного профессионального образования указано на необходимость наличия у руководителей образовательных организаций различного уровня высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» (или высшего и дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления, управления персоналом, управления проектами, менеджмента и экономики) и стажа работы на педагогических (руководящих) должностях не менее 5 лет [9; 10].

Таким образом, управленческая культура руководителей представляет собой совокупность различных форм, являющихся составными элементами мировоззрения менеджеров. Управленческая культура не является чем-то застывшим и неизменным, в настоящее время она динамично развивается под влиянием как непрерывных изменений внешней и внутренней среды образовательных организаций, так и инноваций в процессе профессионального основного и дополнительного образования.

Литература

1. Агапова, Н.Н. Управленческая культура руководителя дошкольной организации [Электронный ресурс] / Н.Н. Агапова. – URL: <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenicdou/2014/06/20/upravlencheskaya-kultura-rukovoditelya-doshkolnoy-organizatsii> (дата обращения: 19.09.2016).
2. Боровая, С.Л. Проблемы индивидуализации обучения в российских вузах / С.Л. Боровая // Образовательная среда сегодня: стратегии развития. – 2016. – № 1 (5). – С. 133–135.
3. Васьков, М.А. Современные тенденции трансформации управленческой культуры крупных коммерческих организаций юга России в контексте региональной социокультурной специфики / М.А. Васьков // Вестник института социологии. – 2012. – № 2 (5). – С. 164–178.
4. Васьков, М.А. Эволюция и современное состояние управленческой культуры российского менеджмента [Электронный ресурс] / М.А. Васьков // Современный менеджмент: опыт прошлого и перспективы будущего: монография / [авт. кол. : Васьков М.А., Фадеева И.Г., Сапицкая И.К. и др.]. – URL: <http://www.sworld.com.ua/simpoz4/138.pdf> (дата обращения 19.09.2016).
5. Взгляд в информационное общество [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fio.vrn.ru/2005/6/4.htm> (дата обращения: 03.05.2016).
6. Веденева, А.Н. Управленческая культура государственных и муниципальных служащих как условие эффективности муниципального управления [Электронный ресурс] / А.Н. Веденева, Т.Г. Чемерская // Современные научные исследования и инновации. – 2012. – № 2. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/02/7678> (дата обращения: 31.03.2016).
7. Гузакова, О.Л. Тенденции развития высшего профессионального образования в Российской Федерации / О.Л. Гузакова // Интеграция в формате Союзного государства как основной инструмент реализации стратегии безопасности России и Беларуси: материалы IX заседания Межакадемического совета России и Беларуси по проблемам развития Союзного государства: в 2 ч. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013. – С. 558–566.
8. Гузакова, О.Л. Уровень образования и предпринимательская активность домохозяйств как факторы экономического роста: монография / О.Л. Гузакова, С.Н. Фурсик. – Вологда: ВГПУ, 2008. – 99 с.
9. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Электронный ресурс]: утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011). – Режим доступа: справ.-правовая система «Консультант-Плюс».
10. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» [Электронный ресурс]: утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н. – Режим доступа: справ.-правовая система «КонсультантПлюс».
11. Кубракова, А.А. Разработка системы организации дистанционного обучения в высшем учебном заведении / А.А. Кубракова // Петербургский экономический журнал. – 2016. – № 1. – С. 54–60.
12. Оботурова, Г.Н. Образование через науку как инновационная модель формирования креативной личности общества знания / Г.Н. Оботурова, Н.А. Ястреб, В.А. Оботуров, М.В. Гузакова // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук). – 2013. – № 11 (2). – С. 82–89.
13. Слостенин, В.А. Педагогика: учебник по дисциплине «Педагогика» для вузов по педагогическим специальностям / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Слостенина. – Москва: Академия, 2008. – 576 с.
14. Тихомирова, Е.Л. Ценности инклюзивной культуры школы как гетерогенной организации / Е.Л. Тихомирова, Е.В. Шадрова // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2015. – Т. 21. – № 4. – С. 10–15.
15. Тулина, Т.М. Направления коммерциализации деятельности в вузе / Т.М. Тулина // Ученые записки ИУО РАО. – 2016. – № 59. – С. 142–146.

O.L. Guzakova

MANAGEMENT CULTURE OF ADMINISTRATORS AS A CONDITION OF INCREASING ACTIVITY EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Changes in requirements for educational institutions increase the importance of management culture among their heads. The article deals with the basic components of management culture, their characteristics and role in activity of institutions. The author identifies the place of management culture in the structure of the organizational culture of educational institutions, emphasizes the formation process of management culture in the professional education system and represents other ways of its development.

Management culture, legal culture, economic culture, information culture, communicative culture.