УДК 316.7

*Колмыкова М. А., кандидат социологических наук
доцент кафедры государственного и муниципального управления*

Оренбургский государственный университет

Россия, г. Оренбург

Калганов Б. Д.

студент

3 курс, факультет «Институт менеджмента»

Оренбургский государственный университет

Россия, г. Оренбург

**ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Аннотация: Статья посвящена вопросу формирования управленческой культуры выпускников вузов. Особенно остро эта проблема стоит для выпускников экономических специальностей, чьи профессиональные компетенции напрямую связаны с принятием решений.

Ключевые слова: управленческая культура, вуз, образовательная организация, личные и профессиональные качества, руководство, ректор.

*Kolmykova M. A., candidate of sociological Sciences
associate professor at the chair of the State and municipal management*

Orenburg State University

Russia, Orenburg

Kalганov B. D.

student

3 year, faculty "Institute of Management"

Orenburg State University

Russia, Orenburg

THE PROBLEM OF FORMATION OF MANAGERIAL CULTURE OF UNIVERSITY GRADUATES AT THE PRESENT STAGE

Annotation: The article is devoted to the formation of managerial culture of University graduates. This problem is especially acute for graduates of economic specialties whose professional competence is directly related to decision-making.

Keywords: management culture, University, educational organization, personal and professional qualities, management, rector.

Сегодня от уровня управленческой культуры в большой степени зависит возможность оказывать влияния на социально-экономические процессы, тем самым, обеспечивая наиболее рациональное и эффективное использование разного рода ресурсов (например, финансовых, трудовых, материально-технических, информационных). Следовательно, данная тема актуальна, поскольку на современном этапе развития общества в решении проблем различного рода социальных отношений, главную роль играет управленческая культура, так как от нее во многом зависит формирование управленческих решений.

Управление в образовательных организациях значительно отличается от других компаний, отличается своей спецификой и вопросы управленческой культуры.

В быстроменяющихся условиях внешней среды образовательный процесс вуза обязан учитывать требования современных реалий, в первую очередь, трансформируя влияние руководителя образовательной организации, в качестве главной фигуры в организации учебного процесса. В тоже время, руководители образовательных организаций, а особенно в развивающихся странах, не в полной степени готовы к активной управленческой деятельности. Можно наблюдать довольно

низкий процент их мировоззренческой, нравственной, политической, правовой, производственной, экономической и управленческой культуры. В связи с этим растет необходимость подготовки высокопрофессиональных руководителей, которые будут способны выполнять квалифицированное управление [7].

Так, по мнению Третьяковой Т. О., управленческая культура руководителя представляет собой сложную систему, которая включает сумму профессиональных компетенций и ориентаций. По мнению данного автора, данный подход к рассмотрению вопроса позволяет:

- в первую очередь, изучать управленческую культуру как единое целое, как систему;
- во-вторых, рассматривать содержание управленческой культуры как элемент в профессиональном росте выпускников вузов;
- в-третьих, предвидеть использование в данном процессе педагогических методик [7].

Вопросами развития и формирования управленческой культуры выпускников вуза уделяют большое внимание различные авторы. Так, например, Т. П. Макарова актуализирует роль управленческой культуры выпускников вузов по ряду обстоятельств:

- управленческая культура может выполнять роль социально-культурного регулятора общественной жизни в информационном обществе;
- управленческая культура – это системообразующий фактор в обществе, поскольку присутствует в деятельности каждого элемента общества;
- от культуры управленческой зависит рациональность использования интеллектуального ресурса [1].

Современные исследователи под управленческой культурой понимают различные факторы. Так, Е. В. Филатова указывает, что «управленческая культура представляет собой меру и способ творческой самореализации личности выпускников вуза в разнообразных видах управленческой деятельности, которая направлена на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении» [2].

Е. В. Павлова рассматривает управленческую культуру как мастерство, как «меру совершенства деятельности по реализации объективных управленческих функций при решении конкретных задач управления управленческим процессом». Управленческая культура представляет собой синтез ценностей, знаний, умений и норм поведения выпускников [3].

Ж. С. Позднякова, обобщив различные исследования, понимает управленческую культуру как совокупность развивающихся идей, взглядов, ценностей, мироощущений, а также методы и приемы управленческой деятельности, которые связаны с поиском и получением новых результатов, норм поведения. В этом случае, управленческая культура понимается как единство управленческих знаний, чувств, ценностей, управленческих и организационных отношений.

А. В. Антюхов указывает на особое значение рационального начала в управленческой культуре, а именно: знания, современные концепции, наукоемкие технологии. Управленческая культура ориентирована на достижение целей, задач общества, решение которых послужит обновлению общества в различных его сферах. Процесс формирования управленческой культуры по мнению А. В. Антюхова представлен через несколько этапов:

- первое – это формирование знаний, управленческих концепций, проектов, программ и т.д.;

- второе – формирование управленческих отношений;
- третье – мотивация творческой деятельности в сфере управления;
- четвертое – разработка и внедрение управленческих технологий, оптимизирующих сам процесс управления и объединяющих в одно целое управленческие знания, отношения и творческую деятельность, работу общественных институтов [5].

С. Н. Пилюкова подчеркивая важность формирования управленческой культуры, выделяет факторы, способствующие повышению эффективности данного процесса. Так, эффективность формирования основ управленческой культуры может быть реализована, по мнению автора, если:

- образовательный процесс наиболее полно учитывает требования – к профессиональной подготовке менеджера и обеспечивает формирование у него нравственной основы профессионализма в управлении;

- технология образовательного процесса строится поэтапно – обеспечивая овладение студентами основами профессионального мастерства и культуры его реализации в принятии и реализации управленческих решений;

- обеспечивается целесообразное и активное взаимодействие с – производством, которое направлено на становление мастерства в практике принятия и реализации управленческих решений, накопление опыта его реализации;

- созданы условия, которые необходимы для формирования организационно-управленческой культуры [6].

В работе А. В. Давыдовой «Влияние структурных компонентов управленческой культуры на развитие организации» управленческая культура изучается через призму социальной категории. Автор выделяет социальную категорию управленческой культуры, которая определяется

через индивидуальность, а также личность руководителя, а именно: через его человеческие качества, стиль управления, культуру общения. Также автор актуализирует еще одну часть культуры – целевую, так как управление – это воздействие на объект, которое целенаправленно задает субъект. Процесс целеполагания, кроме субъективного интереса, объясняется в то же время объективными факторами, а именно: факторами извне (например, можно отметить политику государства, ситуацию на рынке), а также внутренними факторами, например, спецификой организации. По сути, процесс управления не является однонаправленным, поэтому можно говорить о взаимном оказании влияния субъекта на объект.

Духина Т. Н., рассматривая управленческую культуру в своих работах, отмечает, что основным атрибутом является стиль руководства, поскольку, по ее мнению, Руководство – это самый главный компонент системы управления. Рассматривая подробно управленческие способности руководителя, можно выделить на три критерия. Первое, это критерий, который определяет личность управленца, который также определяется с помощью понятий «управленческие характеристики». Второй и третий критерии – это общеуправленческие или общеорганизационные способности, которые определяются то насколько эффективно и грамотно тип работы оказывает влияние на результат работы. Они определяют, насколько эффективно данный тип деятельности влияет на результаты труда [8].

Таким образом, проведя теоретический анализ публикаций, посвященных данной проблематике, отметим, что управленческую культуру выпускников можно определить как интегративное образование личности, которое включает совокупность профессиональных знаний, умений, навыков по организации деятельности и коммуникации на

рабочих местах; профессионально важных качеств, моральных ценностей. Большой вклад в фундамент управленческой культуры выпускников, конечно же, закладывается в вузе.

Поэтому, считаем, во-первых, проблема формирования управленческой культуры выпускников вузов на современном этапе связана с тем, насколько руководство вуза может заложить необходимый фундамент для каждого выпускника. И начинать необходимо, безусловно, с личности руководителя вуза, его лидерских качеств, его совокупности личных и профессиональных характеристик, благодаря которым он может быть примером для выпускников, ориентиром, на который следует равняться.

Во-вторых, необходимо отметить, что уровень формирования управленческой культуры выпускников вузов далеко не одинаков, если судить об уровне культуры экономических или технических направлений подготовки. Кроме того, специфична и подготовка педагогических кадров. Поэтому, считаем, что проблема формирования управленческой культуры выпускников вузов на современном этапе действительно, остается актуальной. И требует дальнейших исследований для определения векторов развития социокультурной среды образовательных организаций.

Использованные источники:

1. Макарова, Т. П. Воспитание культурного человека в современном вузе / Т. П. Макарова, Е. А. Савченко // Профессионализм педагога: сущность содержание, перспективы развития: Междунар. науч. конференция 17-18 марта 2015 г., г. Москва.– Москва, 2015. –С. 325-327.

2. Филатова, Е. В. Управленческая культура в структуре деятельности специалистов социальной сферы с разным образовательным

уровнем и методы её формирования/ Е. В. Филатова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки, 2015. –С.264-268.

3. Павлова Е. В. Управленческая культура: понятие, сущность, основные черты // Молодой ученый. — 2015. — №10. — С. 1059-1061. — URL <https://moluch.ru/archive/90/18649/> (дата обращения: 09.02.2020).

4. Позднякова Ж. С. Системный подход к формированию навыков управленческой культуры у студентов // Молодой ученый. — 2014. — №17. - С. 529-532. — URL <https://moluch.ru/archive/76/13008/> (дата обращения: 25.01.2020).

5. Формирование современной управленческой культуры студентов университета: монография / [А. В. Антюхов и др.] ; М-во образования и науки Российской Федерации, Федерального агентства по образованию, Брянский гос. ун-т им. И. Г. Петровского. - Брянск : Курсив, 2009. - 194 с.

6. Пилюкова, С. Н. Результативность формирования организационно-управленческой культуры менеджера в системе высшего // Вестник образовательного консорциума среднерусский университет. Серия: Экономика и управление, 2017. - № 8 – С. 89-90.

7. Давыдова, А. В. Влияние структурных компонентов управленческой культуры на развитие организации / А. В. Давыдова // Дискуссия, 2011. - № 2. – С. 134-138.

8. Духина, Т. Н. Проблема выбора стилей руководства в управленческой культуре: теоретический анализ / Т. Н. Духина // Историческая и социально-образовательная мысль, 2016. - № 5. – С. 140-144.