Государственное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
Московский государственный областной университет

Макарова Татьяна Петровна

Формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук, доцент
Савченко Евгения Антоновна

Москва – 2018

Оглавление

Введение…….…….**3**

Глава 1. Теоретические основы формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих ……..….16

1.1. Сравнительный анализ феномена управленческой культуры в России и за рубежом……..……...……...…**16**

1.2. Современные методологические подходы к формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в современном вузе……...……..……..……...30

1.3. Педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза……..…….…...**41**

Выводы по 1 главе…….…….....**52**

Глава 2. Опытно-экспериментальная работа по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза……**57**

2.1. Экспериментальная проверка эффективности педагогической модели формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих и анализ результатов исследования…….…….……**57**

2.2. Программа по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих как условие развития человекотворческого потенциала …….……...**85**

2.3. Методические рекомендации по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в современном вузе…..……..……..…….……..…**97**

Выводы по 2 главе……...…….….**114**

Заключение……...…….….**118**

Список литературы……..…….....……..**126**

Приложения…….....…...**151**

Введение

Актуальность исследования.

В концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года отмечается, что система образования должна готовить людей, умеющих не только жить в гражданском обществе и правовом государстве, но и активно участвовать в процессах их создания. Глобальные социально-экономические преобразования в обществе выявили потребность в людях высокого уровня культуры, творчески и неординарно мыслящих.

В сложных и противоречивых процессах, происходящих в экономической, политической, социальной жизни в разных регионах земного шара, обнаруживаются общие тенденции, характеризующие развитие человеческой цивилизации. В современных условиях возникает необходимость совершенствования управленческой деятельности государственных служащих, призванных обеспечивать реализацию стратегии инновационного развития экономики, образования, науки. В развитии демократического, правового государства и гражданского общества в РФ особое значение приобретает уровень управленческой культуры государственных служащих. В связи с этим очевидна необходимость создания в современной высшей школе оптимальных условий вхождения обучающихся в образовательно-культурное пространство, способствующее формированию высокого уровня культуры выпускников вуза. Формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза – важнейшая задача, от решения которой зависит не только качество профессиональной деятельности, но и реализация стратегии социально-экономического развития общества.

Согласно образовательной программе по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», будущий государственный служащий должен обладать профессиональными компетенциями, такими как: ориентирование в системе общечеловеческих

ценностей и ценностей мировой и российской культуры, понимание значения гуманистических ценностей для сохранения и развития современной цивилизации; поддержание правовых и этических норм в профессиональной деятельности. Управленческая культура обеспечивает направленность личности на самоопределение и самореализацию, что позволяет рассматривать ее как важное условие становления профессионализма. В образовательном процессе вуза не решается проблема использования его возможностей для формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих. Все это обусловливает интерес к исследованию проблемы формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих.

Степень разработанности проблемы. В научной литературе понятие «культура» представлено как многогранное и сложное понятие. Существует множество дефиниций культуры. Большой вклад в разработку культуры, ее составляющих внесли отечественные ученые: А.И. Арнольдов, В.С. Библер, А.В. Валицкая, С.И. Гессен, Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров, А.Ф.Лосев, А.А. Радугин и др., а также зарубежные ученые: А. Карпентьер, Э.Кассирер, М. Мид, А. Моль, Ч. Моррис, Ф. Ницше, В. Освальд, Э.Б. Тайлор и др.

Проблема профессиональной культуры находит свое отражение в работах таких исследователей, как С.И. Архангельский, А.В. Барабанщиков, Е.В.Бондаревская, Э.Ф. Зеер, И.Ф. Исаев, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, В.А.Сластенин и др. Л.И. Духова и Л.С. Подымова исследуют профессиональную субкультуру, под которой понимают совокупность права, стереотипов поведения, особенностей образа жизни, символики и атрибутов, сложившихся в данной профессиональной среде.

Проблематика современных исследований связана с методологическими и технологическими ресурсами развития образовательных систем, модернизацией системы отечественного образования и эффективными управленческими решениями, социально ориентированной моделью управления образованием, подготовкой кадров для управления образовательными системами и др. Научно

обоснованные решения указанных проблем предлагают С.Г. Воровщиков, В.С.Лазарев, А.М. Моисеев, Н.В. Немова, О. П. Осипова, М.М. Поташник, Т.И.Пуденко, П.И. Третьяков, О.Г. Хомерики, А.В. Хуторской, Т.И. Шамова и др.

Проблемы управленческой культуры государственных служащих и управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих рассматривают современные исследователи А.В. Антюхов, А.Н. Веденеева, Н.М. Горбов, Т.М. Горбова, В.Н. Иванов, Т.Г. Чемерская.

Несмотря на большую научную ценность имеющихся исследований, формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих не нашло в них должного отражения и в системе высшего образования имеются следующие **противоречия:**

– между объективной потребностью общества в личности государственного служащего с высоким уровнем управленческой культуры и недостаточным вниманием к ее формированию в образовательном процессе вуза;

– между необходимостью формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих и недостаточной разработкой данного процесса;

– между потребностями высшего образования в педагогическом обеспечении образовательного процесса, направленного на формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих и отсутствием педагогической модели, позволяющей формировать исследуемый феномен.

Недостаточная теоретическая и практическая разработанность данной проблемы и перечисленные противоречия определили **научную задачу** исследования, которая заключается в разработке и реализации модели, выявлении и обосновании педагогических условий формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза. Актуальность научной задачи, ее теоретическая

и практическая значимость определили выбор темы диссертационного исследования – «Формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза».

Цель исследования заключается в теоретической разработке, научном обосновании и экспериментальной проверке модели формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза.

Объект исследования – образовательный процесс вуза.

Предмет исследования – формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза.

Гипотеза исследования. Формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза будет осуществляться успешно если:

– уточнена сущность, определены структурные компоненты управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих: когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностный, коммуникативный, что позволит обоснованно разработать модель и выявить педагогические условия формирования данного феномена;

– разработана, теоретически обоснована и экспериментально проверена педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих, которая будет выступать теоретической основой организации образовательного процесса вуза;

– разработана программа формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза, которая повлияет на повышение качества подготовки будущих государственных служащих;

– обоснованы и реализованы педагогические условия, способствующие эффективному формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза.

В соответствии с целью, объектом и предметом были поставлены следующие **задачи:**

– на основе анализа психолого-педагогической литературы по проблеме исследования уточнить понятие «управленческая культура студентов – будущих государственных служащих», выявить его содержание и структурные компоненты;

– разработать и апробировать педагогическую модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза;

– разработать программу формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза;

–определить совокупность педагогических условий, способствующих формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих и разработать методические рекомендации для преподавателей вуза.

Методологическую основу исследования составляют важнейшие методологические подходы:

– системный (А.Н. Аверьянов, К.И. Архангельский, И.В. Блауберг, М.М.Бахтин, Г.П. Щедровицкий, Э.Г. Юдин и др.), позволяющий представить управленческую культуру студентов – будущих государственных служащих как систему в единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности структурных компонентов;

– деятельностный (В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев, В.П. Зинченко, Б.Ф.Ломов, С.Л. Рубинштейн, В. Д. Шадриков и др.), обеспечивающий вовлечение студентов в различные виды деятельности в целях формирования исследуемого феномена;

– культурологический (Е.В. Бондаревская, В.С. Библер, Л.С. Выготский, М.С. Каган, Б.Т. Лихачев, М.К. Мамардашвили, Н.Д. Никандров и др.), позволяющий ориентировать будущих государственных служащих на ценности

отечественной и мировой культуры, учитывать их в индивидуальном стиле деятельности, воспитывать субъекта культуры;

– антропологический (К.Д. Ушинский, Б.М. Бим-Бад, В.И. Слободчиков и др.), обусловливающий исследование проблемы формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих на основе интеграции знаний о человеке различных наук при построении педагогического процесса в вузе;

– личностно ориентированный (В.А. Аверин, В.А. Беликов, Е.В.Бондаревская, Г.Г. Сухобская, И.С. Якиманская и др.), означающий в нашем исследовании учет личностных индивидуальных особенностей студентов, их своеобразие, уровень способностей;

– компетентностный (В.И. Байденко, Э.Ф Зеер, И.А. Зимняя, А.К.Маркова, А. В. Хуторской и др.), позволяющий ориентировать студентов на формирование профессионально важных качеств, компетентностей, необходимых для решения профессиональных задач.

Теоретическую основу исследования составляют:

– научные теории базовой и профессиональной культуры личности и ее развития в ходе профессиональной подготовки (О.В. Афанасьева, В.М.Баженов, Т.Г. Киселева, А.И. Матвеева, В.А. Сластенин и др.);

– исследования по проблеме управленческой культуры будущих государственных служащих (А.В. Антюхов, Н.М. Горбов, Л.А. Косторнова, А.П. Поздняков и др.);

– идеи инноваций в профессиональной подготовке будущих специалистов (Н.А. Глузман, Н.В. Горбунова, Г.П. Новикова, Л.С. Подымова, А.В. Хуторской и др.);

– теории управления образованием и педагогическими системами (С.Г.Воровщиков, В.С. Лазарев, М.М. Поташник, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.);

– теория активности субъекта во взаимоотношении человека с окружающей действительностью (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.В.Брушлинский, А.В. Петровский, Д.Б. Эльконин и др.);

– научные идеи взаимодействия системы профессионального образования и производства (П.Ф. Анисимов, И.Д. Клочков, А.А. Лейбович, Р.И. Исаев и др.);

– идеи совершенствования образовательного процесса в системе профессионального образования (Б.П. Беспалько, М.И. Махмутов, В.П. Шапкин, Е.В. Ткаченко и др.).

Научную ценность для нашего исследования представляют идеи воспитания субъекта культуры и личностно-профессионального становления будущего специалиста в образовательном пространстве вуза таких ученых, как: Е.В. Андриенко, Е.И. Артамонова, В.П. Борисенков, М.Я. Виленский, Е.А.Гнатышина, Э.П. Комарова, С.Н. Климов, Н.Б. Крылова, М.В. Лазарева, Е.А.Леванова, Е.И. Мещерякова, В.А. Николаев, Г.П. Новикова, В.А. Попков, А.И.Савостьянов, Е.А. Савченко, А.И. Смоляр и др.

В ходе исследования были использованы следующие **методы:**

– теоретические: анализ научной литературы, сравнение, обобщение, прогнозирование, моделирование, систематизация;

– эмпирические: анкетирование, тестирование, интервьюирование, наблюдения, педагогический эксперимент, анализ продуктов деятельности;

– статистические и математические: ранжирование, метод статистической обработки данных – Q–критерий Розенбаума и метод математической статистики φ* – критерий Фишера.

Опытно-экспериментальной базой исследования являлся Социально-экономический институт Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского». В исследовании приняли участие более 400 респондентов.

Основные этапы исследования.

I этап (2010-2011 гг.). На данном этапе определялась тема исследования, выявлялось состояние проблемы в практике, анализировалась научная литература; определялись методологические подходы, объект, предмет, цели, уточнялись задачи, гипотеза исследования.

II этап (2012-2016 гг.). В ходе эксперимента проверялась гипотеза, решались исследовательские задачи, выявлялись педагогические условия формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих, осуществлялся сбор информации, ее анализ и обобщение исследовательских материалов; апробирована педагогическая модель и программа формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза.

III этап (2017-2018 гг.). Корректировались выводы, полученные на предыдущих этапах; осуществлялись обобщение и систематизация результатов исследования; разрабатывались методические рекомендации для педагогов вуза; материалы исследования оформлялись в виде диссертации.

Научная новизна исследования:

– уточнено научное понятие «управленческая культура студентов – будущих государственных служащих», которое рассматривается как интегративное образование личности, включающее совокупность профессиональных знаний, умений, навыков по организации деятельности и коммуникации в государственных и муниципальных учреждениях; профессионально важных качеств, моральных ценностей, определяемых культурой, принятой в обществе, моральными принципами и этическими кодексами поведения, направленное на регулирование субъект-субъектного взаимодействия и реализацию управленческих функций в профессиональной деятельности. Выделены структурные компоненты управленческой культуры: когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностный, коммуникативный;

– разработана педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза, которая включает цель, методологические подходы, принципы,

содержание, технологии, методы, формы, критерии и показатели сформированности компонентов управленческой культуры, этапы формирования, уровни сформированности, результат;

– разработана программа формирования управленческой культуры, включающая цель, задачи, принципы, методы, формы работы, тематику мероприятий;

–выявлены педагогические условия формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих:

-развитие положительной мотивации, способствующей пониманию студентами – будущими государственными служащими социальной и личностной значимости управленческой культуры;

-отношение преподавателя к студентам как к субъектам культуры в учебной и внеучебной деятельности;

-учет личностных особенностей студентов в формировании индивидуального стиля деятельности будущих государственных служащих;

-активизация процессов самовоспитания, саморазвития и самосовершенствования личности будущего государственного служащего;

-развитие человекотворческого потенциала студентов в различных видах деятельности.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что результаты вносят вклад в теорию профессионального образования: уточнено понятие «управленческая культура студентов – будущих государственных служащих»; обогащено представление о содержательных характеристиках компонентов управленческой культуры; разработана педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих; обоснованы педагогические условия, обеспечивающие эффективность формирования управленческой культуры.

Практическая значимость исследования состоит в возможности использования выводов в практике работы современного вуза, а также в повышении квалификации государственных служащих, в работе методических

семинаров, при разработке программ работы с молодыми специалистами. Содержание программы формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих содействует воспитанию субъекта культуры, способного выстраивать индивидуальный стиль профессиональной деятельности и определять смысложизненные ориентиры на культурологической основе. Материалы исследования внедрены в образовательный процесс Социально-экономического института Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского» и Государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области Московского государственного областного университета.

Достоверность и обоснованность полученных результатов исследования обеспечены методологическими исходными положениями, базирующимися на культурологическом, антропологическом, системном, деятельностном, личностно ориентированном, компетентностном подходах; применением методов, адекватных объекту и предмету, задачам исследования; теоретической базой; репрезентативностью результатов исследования на различных этапах, методами количественной и качественной обработки исследовательских результатов и др.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Управленческая культура студентов – будущих государственных служащих – это интегративное образование личности, включающее совокупность профессиональных знаний, умений, навыков по организации деятельности и коммуникации в государственных и муниципальных учреждениях; профессионально важных качеств, моральных ценностей, определяемых культурой, принятой в обществе, моральными принципами и этическими кодексами поведения, направленное на регулирование субъект-субъектного взаимодействия и реализацию управленческих функций в профессиональной деятельности. Структурными компонентами управленческой

культуры являются: когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностный, коммуникативный.

2. Педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих включает цель (формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза), методологические подходы (культурологический, антропологический, системный, деятельностный, личностно ориентированный, компетентностный), принципы (научности, культуросообразности, единства сознания и поведения, учета возрастных и индивидуальных особенностей студентов, профессионально ориентированной направленности), программу, этапы формирования (I этап: актуализации личностной и социальной значимости управленческой культуры, II этап: адаптации (принятие этических норм, ценностных ориентаций личности государственного служащего), III этап: этап формирования индивидуального стиля деятельности), уровни сформированности (низкий уровень (формальный), средний уровень (функциональный), высокий уровень (творческий), результат (сформированность управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих).

3. Программа формирования управленческой культуры включает цель (формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих), задачи (осмысление студентами методологических и методических подходов к процессу формирования управленческой культуры; осознание социальной и личностной значимости управленческой культуры; овладение технологиями формирования управленческой культурой; формирование индивидуального стиля деятельности будущего государственного служащего на культурологической основе; активизация самовоспитания, самообразования личности государственного служащего), методы (словесные, наглядные, практические, исследовательские), технологии (личностно ориентированные, проблемного обучения), формы работы (коллективные, групповые, индивидуальные:

дискуссии, диспуты, дебаты, организационно-деятельностные игры (ОДИ), круглые столы, конференции (пресс-конференции), встречи со специалистами ГМУ), мероприятия федерального, регионального, локального уровней (олимпиады, фестивали науки, конкурсы на приз Губернатора, акции).

4. Педагогические условия формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в современном вузе:

- развитие положительной мотивации, способствующей пониманию студентами – будущими государственными служащими социальной и личностной значимости управленческой культуры;
- отношение преподавателя к студентам как к субъектам культуры в учебной и внеучебной деятельности;
- учет личностных особенностей студентов в формировании индивидуального стиля деятельности будущих государственных служащих;
- активизация процессов самовоспитания, саморазвития и самосовершенствования личности будущего государственного служащего;
- развитие человекотворческого потенциала студентов в различных видах деятельности.

Апробация и внедрение результатов исследования:

Материалы исследования представлялись на региональных и федеральных конкурсах аспирантов, молодых ученых, где автор удостаивался призовых мест и имеет награды.

Материалы исследования обсуждались на внутривузовских и межвузовских научных конференциях студентов и аспирантов «Молодежь и наука XXI века» (2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 г., Брянск); докладывались в Научно-внедренческом Центре Международного исследовательского института (14-15 мая, 2011 г., Москва); на I Международной научной конференции «Актуальные проблемы и современное состояние общественных наук в условиях глобализации» (14-15 мая, 2011 г., Москва); на Международной научной конференции «Европа и современная Россия. Интеграционная функция педагогической науки в едином образовательном пространстве» (2009 г.,

Римини /Италия/ – Москва); на Всероссийской (с международным участием) студенческой научно-практической конференции «Актуальные проблемы современного общества и роль образования в их разрешении» (24 марта 2011 г., Нижнекамск); на XIII Международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и студентов «Наука. Университет. 2012» (30 марта 2012 г., Новосибирск); на Международной научно-практической конференции «Экономика, право и образование в условиях инновационного развития общества» (23 апреля 2014 г., Москва); на Международной научной конференции «Профессионализм педагога: сущность содержание, перспективы развития» (17-18 марта 2015 г., Москва); на XII Международной научной конференции «Интегративная функция педагогической науки в едином образовательном пространстве» (10-21 августа 2015 г., Стамбул); на Международной научной конференции «Профессионализм педагога: сущность содержание, перспективы развития» (17-18 марта 2016 г., Москва); на Всероссийской научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и студентов «Журавлевские чтения» (2016 г., Москва); на межвузовской научно-практической конференции «Реформы Российского образования и перспективы инновационных образовательных технологий» (26 марта 2016 г., Москва); на Девятых Всероссийских Шамовских педагогических чтениях научной школы Управления образовательными системами «Перспективы развития современного образования» (25 января 2017 г., Москва); на XVIII Московской областной научно-практической крнференции «Молодежь и религия на тему: Нравственные ценности – будущее человечества» (ноябрь, 2017 г., Москва); на Международной научно-практической конференции «Язык и актуальные проблемы образования» (31 января 2018 г., Москва). Внедрение выводов и рекомендаций также осуществлялось в образовательном процессе Московского государственного областного университета в ходе преподавательской деятельности диссертанта.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, выводов к ним, заключения, списка литературы, приложений.

Глава 1. Теоретические основы формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих

1.1. Сравнительный анализ феномена управленческой культуры в России и за рубежом

На современном этапе развития общества в решении социальных проблем, в различных социальных институтах важную роль играет управленческая культура, так как от нее во многом зависит реализация управленческих решений. На это указывают многие современные отечественные и зарубежные исследователи. Так, авторы монографии« Формирование современной управленческой культуры студентов университета» А.В. Антюхов, Н.М.Горбов, Т.М. Горбова, В.Н. Иванов и др. актуализируют роль управленческой культуры следующими обстоятельствами:

– во-первых, она выполняет роль социально - культурного регулятора общественной жизни в информационном обществе;

– во-вторых, она есть системообразующий фактор в обществе, так как присутствует в деятельности каждого элемента общества;

– в-третьих, от нее зависит рациональность использования интеллектуального ресурса главного [9].

Мы сегодня являемся очевидцами проблемы, которая обусловлена с одной стороны – накоплением интеллектуального потенциала, возрастанием возможностей его использования в управленческой деятельности, с другой – наблюдающимся снижением уровня управления. Многие исследователи констатируют кризис в управлении, угрожающий многим народам мира. Именно поэтому необходимо проанализировать феномен управленческой культуры, раскрыть сущность составляющих ее компонентов [9]. Осмысление генезиса, выявление генетических связей и закономерностей, динамики культуры управления является исследовательской задачей данного параграфа.

Многозначность понятия культуры объясняется многообразием разных

форм ее существования. Нами осуществлен сравнительный анализ определений культуры в теории зарубежных и отечественных ученых. Так, культура в понимании зарубежных ученых определяется как «комплекс знаний, позволяющий соблюсти преемственность в пространстве и времени» (А. Карпентьер), «единство всех форм традиционного поведения» (А. Мид), «система знаков» (Ч. Моррис), «единство художественного стиля во всех проявлениях жизни народа» (Ф. Ницше), «структура, которая возвышает человека над самим собою и придает его жизни ценность» (Р. Тшуми). Отечественные ученые определяют культуру как «форму бытия и общения, форму самодетерминации, взаимосвязь истории и человечества через культурное наследство» (В.С. Библер), «многообразие форм деятельности человека, отношения между людьми, система ценностей, уровень развития общества и личности» (А.В. Валицкая), «целевая деятельность, творение истории, предания человека» (С.И. Гессен), «умственная и трудовая деятельность по преобразованию окружающего мира и самого себя, сознательная работа духа, собственное совершенствование» (А.Ф. Лосев), «способ творческой самореализации личности, утверждение смысла человеческой жизни» (А.А. Радугин). Д.С. Лихачев отмечает собирательный образ понятия культуры, который включает:

–религию народа;

– науку;

–образование;

– нравственность и моральные нормы поведения людей и государства.

«Профессиональная культура – определенная степень овладения человеком приемами и способами решения профессиональных задач в какой-либо области профессиональной деятельности. Высокий уровень профессиональной культуры специалиста характеризуется развитой способностью к решению профессиональных задач, т.е. развитым профессиональным мышлением и сознанием» [182, с. 24].

Исторический опыт развития управленческой мысли в целом и анализ

состояния исследуемой проблемы в научной литературе позволяют сделать вывод о том, что формирование управленческой культуры у государственных служащих является важнейшей задачей, решение которой должно основываться на синтезе идей исторического опыта развития отечественной и зарубежной управленческой мысли.

Проанализировав феномен культуры в научной литературе, ее состояние в России и за рубежом мы пришли к выводу о том, что исследуемый феномен является доминантой управленческой деятельности, от которой зависит решение важных социальных проблем.

Современные исследователи под управленческой культурой понимают способ творческой самореализации, мастерство, создание ценностей и технологий в управлении и др. Так, В.А. Сластенин указывает, что «управленческая культура представляет собой меру и способ творческой самореализации личности руководителя в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении». Н.М. Таланчук рассматривает управленческую культуру как мастерство, как «меру совершенства деятельности руководителя по реализации объективных управленческих функций при решении конкретных задач управления воспитательным процессом».

Управленческая культура представляет собой синтез ценностей, знаний, умений и норм поведения специалистов ГМУ. А. Н. Митин, обобщив различные исследования, понимает культуру управления как совокупность развивающихся идей, взглядов, ценностей, мироощущений, а также методы и приемы управленческой деятельности, связанные с поиском и получением новых результатов, нормы поведения.

Управленческую культуру интерпретируют также как элемент культуры вообще, и как элемент культуры, связанной с сознательной деятельностью социальных институтов, а также индивидуальной деятельностью направленной на упорядочение субъект-субъектных отношений в социуме.

В.Д. Симоненко, автор культурно-технологической концепции развития общества и образования, указывает, что культурологический подход получил широкое распространение на различных этапах общественного развития [183].

Благодаря культуре обеспечивается глубокое проникновение в мир психологии людей и народов, осуществляется познание исторических событий открываются поступки, характер, традиции людей. Практика убеждает, что именно культура, а не другие сферы социума является важнейшим средством познания окружающего мира. Подтверждение этому находим у Н.А. Бердяев, который утверждал, что для постижения тайн мироздания необходимо обращаться к культуре. Феномен культуры имеет множество дефиниций [26]. Одни исследователи сегодня насчитывают около 400 дефиниций феномена культуры, другие более 800.

Культура представляет собой совокупность различных ценностей. Так, известный философ, ученый-педагог и публицист С.И. Гессен в качестве ценностно-целевых объектов культуры выделяет образованность, гражданственность и цивилизацию[55, с.27]. Схематично это представлено следующим образом.

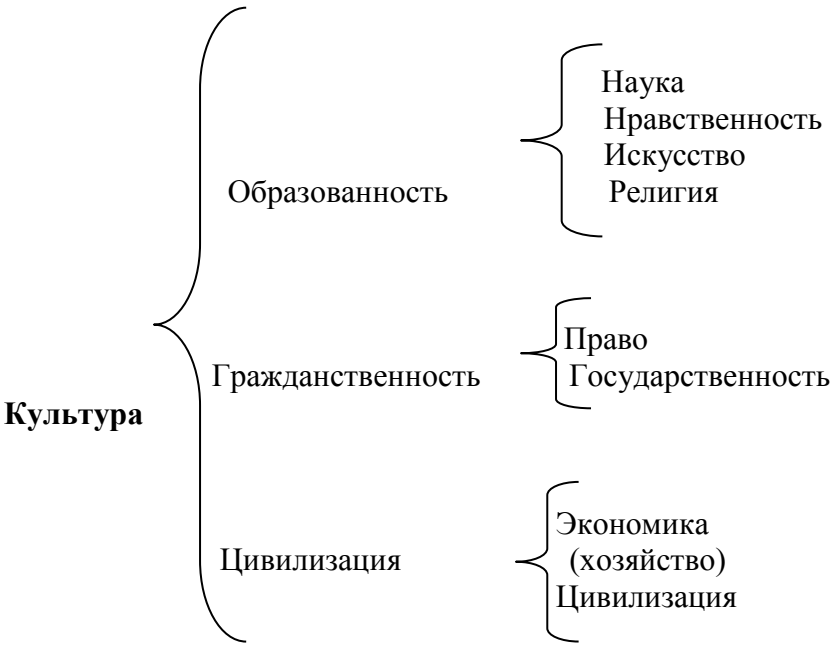

Рисунок 1. Основные ценности культуры (по С.И. Гессену)

Выделенные культурные ценности С.И. Гессен называет целями-заданиями, т.е. целями неисчерпаемыми до конца, до полного разрешения, но открывающими человеку и обществу путь бесконечного развития. Этот подход вполне согласуется с позицией Д.С. Лихачева, который считает, что «в понятие культуры должны входить и всегда входили религия, наука, образование, нравственность и моральные нормы поведения людей и государства» [112, с. 3]. Но культура – это не просто совокупность материальных и духовных ценностей, она выражается также в способах создания, распределения и потребления этих ценностей. Поэтому, в настоящее время культура определяется как «совокупность всех видов преобразовательной деятельности человека и общества, а также результатов этой деятельности» [103, с. 155]. Феномен культуры выступает важной характеристикой развития общества, человека, его творческих возможностей, способностей и интеллекта. Данный феномен способствует также развитию культурно-образовательной среды.

В научной литературе феномен культуры представлен как форма бытия, присущая человеческой деятельности и содержащая следующие слагаемые:

– характеристики человека – творца различных видов деятельности;

–методы, средства, приемы человеческой деятельности, которые передаются в образовательном процессе от поколения к поколению;

–разнообразие объектов различного характера, в которых опредмечиваются действия человека, которые впоследствии составляют культурную среду социума;

–личность как высшую ценность.

Таким образом, алгоритм культуры – ее движение от человека к человеку, опосредованное созидаемой им предметностью. Это есть своеобразный алгоритм, по которому осуществляется человеческое развитие [89, с.43].

Проанализируем понятие управленческой культуры государственных служащих. В нем основными составляющими выступают:

– научные знания (теория управления, менеджмента), выступающие основой со-знания;

–межличностные взаимодействия в процессе воспитания и обучения, совместной деятельности, способствующие приобретению элементов культуры;

–различные виды деятельности, которые носят творческий характер, направленный на развитие организаторских качеств личности.

«Управленческая культура понимается как единство управленческих знаний, чувств, ценностей, управленческих и организационных отношений. Процесс ее формирования может быть представлен следующим образом:

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

– развитие управленческих отношений;

– мотивация творческой деятельности в сфере управления;

–утверждение уважения в обществе к общественным институтам, государству, законам, морали, праву;

– разработка и внедрение управленческих технологий, которые оптимизируют сам процесс управления и объединяют в одно целое управленческие знания, отношения и творческую деятельность, работу общественных институтов» [9, с. 47].

А.В. Антюхов, Н.М. Горбов, Т.М. Горбова, В.Н. Иванов и др. указывают на особое значение рационального начала в исследуемом нами феномене, а именно: знания, современные концепции, наукоемкие технологии. Управленческая культура направлена на достижение целей, задач общества, решение которых послужит качественному обновлению общества в различные его сферах.

На современном этапе развития общества появились новые проблемы как локального, так и глобального характера, но еще не определены новые методы их решения, а старые потеряли свою актуальность. Для выживания человечества всем странам необходимы инновационные изменения в тактике и стратегии в различных видах деятельности. Доминантой инновационных изменений, на наш взгляд, выступает феномен управленческой культуры. Такой

подход к сохранению цивилизации возможен только в условиях сохранения и развития ценностей культуры, утверждения общечеловеческих ценностей [9].

Новшества в различных сферах социума необходимы, но и основой должна оставаться культура, ее ценностные ориентиры. При условии актуализации феномена управленческой культуры в социальных институтах возможны более качественные ступени развития человека и общества.

В первой трети XX в. были выдвинуты новые идеи в области управления, в частности, появилась школа человеческих отношений (поведенческая школа), которая оказалась новацией по отношению к прежним научным течениям. и способствовала появлению новой управленческой парадигмы – социально-творческой. Это способствовало большей заботе и вниманию к людям, а не к производству. Учет человеческого фактора, человеческих ресурсов, человеческих отношений есть важнейшее условие повышения эффективности организации.

Культура России, в целом, и культура управления, в частности, отличны от культуры западных и восточных государств. Российское государство есть многонациональное государство, синтезирующее мир, добро, красоту, противостоящее злу и разрушению.

Теория и практика культуры управления свидетельствуют о том, что опыт классической отечественной и зарубежной школ в области управленческой культуры требует особого исследовательского внимания. Имеющиеся управленческие знания в полной мере осваиваются только тогда, когда они активно востребованы практикой управления [9].

Таким образом, исторический опыт развития управленческой мысли в целом и анализ состояния управленческой культуры позволяют сделать вывод о том, что процесс формирования культуры управления очевиден и необходимо методологическое и технологическое обоснование этого процесса.

«Он должен объединить лучшие слагаемые трех типов управленческих культур: административно-командной; информационно-аналитической; социально-ориентированной. На наш взгляд, он должен синтезировать лучшие

идеи исторического опыта развития отечественной и зарубежной управленческой мысли.

На современном этапе развития Россия встает перед необходимостью решить поистине судьбоносную для нее задачу. Протекание социально-экономических преобразований, их глубина, масштабность и эффективность во многом определяются культурой управления. Очевидным фактом становятся качественно новые культурные основания стратегии и тактики обновления государственного управления. Решение задач государственной целостности, национальной, экономической безопасности, социального благополучия и гражданского согласия зависит от глубинного освоения управленческой культуры, особенно – в вопросах взаимодействия государства и граждан. Одним из условий преобразований в государстве является подведение культурологических, этико-ценностных и правовых начал в деятельность государственной и муниципальной службы» [114, с. 77].

Г.В. Атаманчук, В.Н. Иванов, Н.М. Кейзеров акцентируют внимание не только на целеполагании феномена российской управленческой культуры специалистов ГМУ, но и на ее функциях: преемственности, важнейшей среди которых выступает функция преемственности, по мнению исследователей, «связь времен».

На современном этапе развития России как правового государства особую значимость приобретает феномен управленческой культуры, его воспитательное, образовательное, нравственное, правовое, экономическое и информационное предназначение управленческой культуры. На это указывает исследователь Г.В. Атаманчук [20].

Достижение цели управленческой культуры в сфере ГМУ зависит от построения правового государства, которому свойственны следующие характеристики (по И.А. Ильину):

–признание человеческой личности духовной, свободной;

– учет правосознания граждан, соблюдение ими действующих законов и своих обязанностей;

– развитие человекотворческого потенциала;

– признание каждого человека сыном своей родины, субъектом права и творцом культуры [83].

В инновационных процессах экономики государства эти характеристики отражаются в управленческой культуре специалистов государственного и муниципального управления таким образом, что ее ролью является создание здорового микроклимата, гражданского согласия, дружеского партнерства и межгосударственного сотрудничества, а в итоге – не только развитие человекотворческого потенциала, но и развитие государства, общества в целом.

Задачи исследования феномена российской культуры государственного и муниципального управления не могут решаться без учета богатого наследия прошлого в синтезе с общемировыми стандартами культуры управления. Эти задачи требуют системно-целостного подхода к управленческой культуре как к многогранному феномену, многообразному в проявлении его компонентов.

Системно-целостный подход к феномену культуры управления предполагает характеристику этапов развития управления персоналом в организациях.

Исследователи П.В. Журавлев, М.Н. Кулапов, С.А. Сухарев в монографии «Мировой опыт управления персоналом» раскрывают основные характеристики исследуемого феномена [68]. И.Е. Ворожейкин на основе выводов указанных исследователей проанализировал основные объекты, ведущие потребности персонала, а также направления управления персоналом.

Т.Ю. Базаров и Б.Л. Еремин приводят следующие результаты сопоставительного анализа основных функций управления персоналом на крупных предприятиях США и ФРГ (таблица 1) [204].

В основном функции управления персоналом на крупных предприятиях в США и ФРГ идентичны. Культурологическая составляющая имеет место в управлении персоналом в обеих странах. Данная составляющая имманентно присутствует в профессиональной, организационной, социальной и материальной составляющих, что обеспечивает успешность процесса управления персоналом.

Таблица 1 – Сравнительный анализ основных функций управления персоналом

США	*ФРГ*
1.Наем и увольнение: анализ различных видов деятельности, система критериев оценки, требования к характеристикам кандидатов, отбор кандидатов с помощью оценочных методик. 2.Забота об охране труда и здоровья и создание соответствующих условий. 3.Развитие персонала: обучение, получение дополнительной квалификации, повышение по карьерной лестнице. 4. Заработная плата и компенсации: персональные ставки, фирменное пенсионное обеспечение, стимулирующие финансовые программы. 5. Трудовые отношения: контракты по найму, соглашения между профсоюзами и администрацией, взаимодействие с общественными организациями.	1.Административная деятельность: соблюдение нормативных документов. 2.Трудоустройство: соблюдение требований, законов при приеме на работу и увольнении. 3. Условия труда и техники безопасности: инспекция труда, медицинское обследование, эргономическая экспертиза. 4. Повышение квалификации: оценка ресурсов кадрового обеспечения, прогнозирование путей продвижения персонала. 5.Материальное стимулирование: учет нормативных требований и отдельных статей коллективного договора. 6.Социальные вопросы: контакты с профсоюзами, общественными организациями, совместный анализ социальных ситуаций.

В сравнении с США и ФРГ в Японии управленческая культура – это сплав классической концепции европейского менеджеризма и японского традиционализма. Основные функции управления в Японии: планирование, организация, мотивация и контроль. Известный американский специалист в области управления Уильям Оучи японскую систему управления характеризует как совокупность духовных и культурных ценностей, сложившихся естественным путем и логически вытекающих из своеобразия японской нации, как комплекс взаимосвязанных элементов, основой которого служит доверие, тонкое понимание людей, близкие, подобно родственным, отношения. К числу основных черт

японской модели управления и соответствующей ей управленческой культуры относятся:

– долгосрочная стратегия;

– постепенность в формировании инновационной управленческой культуры с сохранением своей самобытности и «встраивания» старых элементов в новое содержание;

– быстрое освоение самых передовых образцов мировой технической культуры, в том числе выделение в качестве приоритетных ресурсов модернизации и развития – человеческого ресурса и работы с персоналом управления;

– сохранение, поддержание и приумножение нравственных норм.

Таким образом, культурологическая составляющая есть имманентная характеристика управленческой культуры в Японии.

«Мировой опыт свидетельствует о том, что совершенствование федеральных и региональных проблем развития – это те приоритеты, которые позволяют преодолеть кризис и выйти в передовые. Опыт Японии – яркое тому доказательство. Покупая, например, в США предприятия, японцы обычно не меняют материально-техническое оснащение, технологию, персонал, но создают принципиально новую систему управления и социальной организации, работы и обучения персонала и его мотиваций к труду (пакеты социальных технологий). Используя новые принципы управленческой и организационной культуры, наращивая потенциал интеллектуальной деятельности, они в короткое время добиваются поразительных результатов в производительности труда, качестве и надежности продукции » [9, с.76].

Нами осуществлен сравнительный анализ исследуемого феномена в Японии, Америке и России с целью выявления особенностей культурологической составляющей.

«Философия организации – это совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, система ценностей и убеждений, воспринимаемая всем персоналом и подчиненная цели организации. Соблюдение такой философии гарантирует

успех и благополучие во взаимоотношениях персонала и как следствие – эффективное развитие организации. Нарушение философских постулатов организации ведет к развитию конфликтов между администрацией и работниками, к снижению эффективности функционирования организации, ее имиджа и может привести к банкротству, так как персонал – это ее главное достояние» [91, с. 53].

Философия управления персоналом, а значит, и организацией в различных странах имеет свою специфику. А. Я. Кибанов указывает на следующие различия.

«Английская философия управления персоналом основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений. Она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, систематическое повышение квалификации, гарантии достойного заработка.

Американская философия управления персоналом построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее. Характерна четкая постановка целей и задач, высокий уровень оплаты персонала, поощрение потребительских ценностей, высокий уровень демократии в обществе, социальные гарантии.

Японская философия управления персоналом основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма. Преобладает теория человеческих отношений и преданность идеалам фирмы, пожизненный наем сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда.

Российская философия управления персоналом весьма многообразна и зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и величины организации. Крупные организации (акционерные на базе

государственных) сохраняют свои традиции четкой дисциплины, коллективизма, эффективности, повышения уровня жизни работников и сохранения социальных благ и гарантий сотрудников в новых условиях хозяйствования» [91, с. 45]. Отличительные признаки управления персоналом, полученные нами в ходе сравнительного анализа, представлены в таблице 2.

Таблица 2– Характеристика критериев организации работы японской, американской и российской философии управления персоналом организации

Критерии организации работы	Японская философия	Американская философия	Российская философия
Основа организации	Гармония	Эффективность	Смешанная
Отношение к работе	Главное – выполнение обязанностей	Главное – реализация заданий	Главное–реализация задания
Конкуренция	Практически нет	Сильная	Практически нет
Гарантии для работников	Высокие (пожизненный наем)	Низкие	Низкие
Принятие решений	Снизу вверх	Сверху вниз	Сверху вниз
Делегирование власти	В редких случаях	Распространено	Распространено
Отношения с подчиненными	Семейные	Формальные	Смешанные
Метод найма	После окончания учебы	По деловым качествам	Смешанный
Оплата труда	В зависимости от стажа	В зависимости от результатов	Смешанная

Управленческий интеллект и управленческая культура – понятия взаимосвязанные и взаимообусловленные. Очевидным фактом является то, что приоритет имеют те страны, которые имеют богатые интеллектуальные, культурологические, духовные ресурсы, выступающие основой управленческой культуры. Такие ресурсы имеет Российская Федерация как многонациональное государство. Подтверждение этому находим в трудах Г.В. Атаманчука.

«Благодаря действию в масштабах Российской Федерации ее субъектов, местных сообществ компетенционного и субсидиарного принципов закладываются предпосылки формирования субкультур взаимных прав, обязанностей и ответственности Федерации и каждой ее составной части. В основе этих субкультур – связанность и взаимодействие сторон – субъектов общественной деятельности, обеспечение в этом взаимодействии свободы и интересов соответствующих сторон, гарантированность взаимодействия посредством общественных институтов либо лиц, обладающих авторитетом и властными полномочиями. Все вместе взятое предопределяет такое позиционное ранжирование культуры государственного управления и местного самоуправления, при котором их уровень непосредственно зависит от управленческой культуры граждан. Связующим звеном между гражданской культурой и культурой государственного управления, одновременно – под видом той и другой, становится культура местного самоуправления» [20, с. 257].

В ходе решения исследовательской задачи данного параграфа мы пришли к выводу о том, что культурологическая составляющая управления выступает важным национальным ресурсом, от которого зависит решение многих проблем в социуме. Современные исследователи подчеркивают важную роль культуры самоуправления в качестве автономной (личностной) структуры управленческой культуры, а также в качестве интегральной части культуры государственного управления, местного самоуправления, а также управленческой культуры гражданского общества в целом.

В инновационных процессах в социуме особую актуальность приобретает проблема формирования управленческой культуры, разработки методологических подходов к формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих, чему посвящен следующий параграф.

1.2. Современные методологические подходы к формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в современном вузе

Исследователи А.Е. Капто, Н.П. Капустин, А.М. Моисеев, В.Н. Петрова, Е.Н. Плетнева, М.М. Поташкин, В. С. Селиванов, В.П. Сергеева, В. П. Симонов, М.Е. Сысоева, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др. большое внимание уделяют вопросам методологии управления профессиональным образованием, образовательными системами, контролю как функции управления (целям, задачам, методам контроля), мониторингу профессионального образования и др. В педагогической теории понятие «управление образованием» имеет следующие характеристики.

«Управление образованием есть: а) сложная организационно-структурная система, внутри которой выделяются структуры регионального управления образованием, соответствующие муниципальные структуры управления, а также структуры управления самих образовательных организаций;

б) процесс, т.е. взаимосвязанная совокупность циклически повторяющихся процессов выработки и осуществления решений, ориентированных на функционирование и развитие системы образования и основных ее частей. Управление образованием включает: планирование, организацию, руководство и контроль, определяющие функционирование и развитие основных образовательных процессов, обеспечивающих непрерывное саморазвитие» [96, с.153].

В процессе управления образовательным учреждением проявляются во взаимосвязи функции: мотивационно-целевая, информационно-аналитическая, планово-прогностическая, контрольно-диагностическая, регулятивно-коррекционная, организационно-исполнительская. Управленческая деятельность осуществляется благодаря наличию объекта – образовательной организации и всех процессов в ней и субъекта – человека или группы, коллектива людей. Деятельность всех субъектов в образовательной организации

осуществляется на основе основных принципов управления: демократизации и гуманизации управления педагогическими системами; целостности и системности управления; рационального сочетания централизации, единоначалия и коллегиальности; объективности и соблюдения правовых норм и др. В связи с инновационными процессами, происходящими в современной системе образования, следует назвать такие специфические функции, как: организация экспериментальных площадок, научное консультирование и др. Новые подходы в механизме реализации управленческих решений излагаются в различных инструкциях, договорах и др.

Важнейшими условиями эффективности инноваций в управлении образовательными организациями выступают:

–информационно-технологическое обеспечение процесса управления;

–контроль всех процессов, протекающих в образовательной организации;

–участие преподавателей и студентов в инновациях;

–научно-методическое, материальное, финансовое обеспечение образовательной организации, актуализация в ней культурно-образовательного пространства и инноваций и др.

Система образования РФ обусловлена тем, что она выполняет социальные функции государства в интересах общества и человека, поэтому к основным функциям государства в управлении образованием относятся:

–установление уровней образования, статуса образовательных организаций;

–принятие законодательно-нормативных документов в образовательном пространстве государства, защиты прав человека;

–определение государственной политики в области образования, целеполагания, приоритетов и др.

В связи с этим система образования РФ осуществляет такие функции, как:

–государственная аккредитация и лицензирование образовательных организаций;

–принятие образовательных стандартов как формы государственного контроля качества подготовки кадров;

–финансирование образования;

–определение структуры системы образования в государстве;

–создание условий для развития системы образования и др.

Управление государственными и муниципальными образовательными организациями осуществляется на основе законодательства РФ и устава организации на принципах единоначалия, коллегиальности, а также самоуправления, формами которых являются: Совет образовательной организации (попечительский Совет), собрание, педагогический совет, ученый совет и др.

В современной теории и практике выделяют различные типы управляющих структур. Наиболее распространенными являются: линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная структура. В соответствии с линейной структурой отношения выстраиваются на основе субординации субъектов; в функциональной – в соответствии с функциональными обязанностями; в линейно-функциональной – субординация и координация направлена на укрепление как горизонтальных, так и вертикальных связей, самоуправление и соуправление; в матричной – гибкая структура управления с возможностью изменения звеньев, т.е. для реализации инноваций привлекаются новые субъекты (временные, постоянные), благодаря чему проектируются высокие конечные результаты.

Наши наблюдения и опрос специалистов ГМУ показали, что в настоящее время вопросам культурологического характера должного внимания не уделяется. Это свидетельствует о необходимости актуализации культурологической составляющей в деятельности специалиста ГМУ.

Важнейшей функцией деятельности руководителя образовательной организации является планирование, которое обычно осуществляется на основе анализа и принятия управленческого решения. Содержание плана должно отвечать требованиям: целенаправленности, обоснованности, объективности. Оно

должно выстраиваться в соответствии с социально-педагогическими потребностями общества и государства.

В содержании плана руководителю образовательной организации необходимо указать наличие основных разделов в соответствии с целями и задачами государства, региона. При этом важно создание условий для совершенствования базовой, профессиональной, научно-исследовательской, духовно-нравственной культуры всех субъектов образовательной организации, а также организационных условий, обеспечивающих качество образовательного процесса. К организационно-педагогическим условиям в вузе относятся: обеспечение контингента обучающихся высококвалифицированным профессорско-преподавательским составом; реализация традиционных и инновационных форм обучения и воспитания, труда и отдыха; наличие необходимого научного, учебно-методического, учебного материала и соответствие лекционных и практических занятий учебным планам, программам, а также соблюдение санитарно-гигиенических требований; информационно-техническая оснащенность образовательного процесса и др.

В управлении образовательной организацией важную роль играет мониторинг – постоянные наблюдения за процессами, объектами для выяснения соответствия желаемому результату или первоначальному предположению. Исследователь Э.Ф Зеер в многообразии способов и технологий осуществления мониторинга выделяет текущее наблюдение, метод тестовых ситуаций, экспликацию, опросные методы, анализ результатов учебно-профессиональной деятельности. В профессионально-образовательном процессе основными задачам мониторинга являются: выявление трудностей в усвоении учебного материала обучающимися; корректировка механизма управления образовательным процессом; получение информации о сформированности компетентностей у обучающихся; выявление отклонений и нарушения норм в педагогическом процессе вуза. Решение данных задач связано со сбором информации, регистрацией состояния образовательного процесса; учетом полученной информации в ходе принятия новых управленческих решений. Мониторинг в

образовательной организации выполняет одну из основных функций – контролирующую, наряду с такими функциями, как: педагогический анализ, принятие управленческого решения, планирование, организация. Практическая значимость контроля состоит в том, что на его основе руководитель принимает управленческие решения, корректирует и регулирует деятельность образовательной организации и микроклимата в ней.

К основным методам контроля в управленческой деятельности руководителя образовательной организации относятся следующие:

- анализ учетно-отчетной документации;

- посещение учебных занятий, практики, воспитательных мероприятий с педагогическим анализом;

- текущий, итоговый контроль обучающихся (опрос, контрольные, проверочные работы, тестирование и др.);

- отчеты педагогов об учебной, научной, воспитательной работе;

- анализ статистических данных о состоянии и результатах образовательного процесса и др.

Исследователь С.Я. Батышев выделяет основные виды контроля такие, как: персональный; предметно-обобщающий; классно-обобщающий (контролируется работа преподавателей, работающих в одной группе).

В современной науке и практике разработаны требования к организации контроля. Во-первых, к ним относится систематичность, что означает систему результатов контроля, а не их разрозненность; во-вторых, объективность, позволяющая принять оптимальные управленческие решения. Объективность обеспечивается профессиональной компетентностью контролирующих лиц; оптимальным выбором объектов, сроков контроля; своевременностью подведения итогов контроля. В-третьих, гласность контроля, т.е. своевременное информирование о целях, объектах, сроках контроля, итогах его.

В соответствии с нормами управленческой культуры итоги контроля персонифицируются, т.е. указываются не только позитивы и негативы в работе, но и фамилии педагогов, отмечаются личностные достижения. Контролирую-

щему лицу должны быть свойственны конкретность, доброжелательность, объективность в оценке, умение находить причины и следствия, способность выявить основные тенденции образовательного процесса на основе педагогического анализа контролируемых процессов.

Контроль в управлении образовательной организацией, являясь компонентом управленческой деятельности руководителя, одновременно является самостоятельным компонентом и имеет взаимосвязанные и взаимообусловленные этапы:

– выдвижение целей и постановка задач контроля;

–определение программы контроля;

–педагогический анализ фактического материала;

–изложение выводов, указаний, рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса;

–информирование педагогов о результатах контроля;

–проверка исполнения указаний, рекомендаций.

Эти этапы имеют свое содержание, их реализация зависит от всего педагогического коллектива и каждого педагога, поэтому руководителю образовательной организации необходимо быть умелым организатором жизнедеятельности коллектива. Эффективность образовательного процесса зависит от управленческой культуры, от стремления руководителя создать творческую атмосферу в коллективе, от понимания социальной и личностной значимости результатов труда каждым членом коллектива.

Исследователь С.Я. Батышев указывает, что организованность характеризует деловую структуру коллектива и способствует четкому взаимодействию людей в процессе совместной деятельности. Сплоченность как свойство социально-педагогической структуры характеризует степень психологического единства членов коллектива. Если организованность складывается из внешнего поведения работников, их действий и поступков, то сплоченность – из внутренних отношений.

Руководителю образовательной организации необходимо уметь выстраивать межличностные отношения. При этом необходимо умело реализовывать различные типы взаимодействия: доминирование, сотрудничество, соперничество, от которых зависит мотивация общения, деятельности, отношений. В управленческой культуре руководителя образовательной организации важную роль играет психологический контакт, духовная связь между коллегами, доверие, эмоционально-оценочные отношения в коллективе. Таким образом, сплочению и развитию коллектива в образовательной организации способствуют следующие условия:

– со-трудничество и создание творческой атмосферы;

– психологический контакт, доверие;

– эмоционально-оценочные отношения, способствующие моральному становлению личности;

– коллегиальность в педагогических решениях;

– предупреждение конфликтных ситуаций;

– защищенность личности педагога;

– согласованность в деятельности всех сотрудников образовательной организации;

– развитие педагогического мастерства и др.

Реализация этих условий в образовательной организации способствует формированию управленческой культуры.

На наш взгляд, приоритетными методологическими подходами к формированию управленческой культуры будущих государственных служащих в современном вузе выступают: культурологический, антропологический, деятельностный, системный, личностно ориентированный, компетентностный. Культурологический и антропологический подходы актуализируют человекотворческий потенциал. Человекотворческая природа культуры, способность воспроизводить человека во всей его целостности и всесторонности является ее важнейшей особенностью. В процессе интериоризации культурных ценностей, явлений, феноменов раскрывается творческий потенциал человека.

На личностном уровне специалиста развитие культуры представляется в единстве освоения предшествующей культуры и созидания новых культурных ценностей. Создаваемое людьми предметное богатство есть внешняя форма культуры. Ее действительным содержанием оказывается развитие сущностных сил самого человека, который представлен в культуре как самосозидающее, саморазвивающееся существо. Показателем его развития служит отношение к другим людям, природе, к самому себе. В культуре, следовательно, находится отражение совокупности потребностей, способностей, отношений, сил человека и др. Культурологический и антропологический подходы выступают в нашем исследовании как способы созидания и формы наиболее полной реализации человеческой природы. Культурологический подход позволяет ориентировать будущих государственных служащих на ценности отечественной и мировой культуры, учитывать их в индивидуальном стиле деятельности, воспитывать субъекта культуры. Антропологический подход обусловливает исследование проблемы формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза с позиции человека как высшей ценности и био-социо-духовного существа.

Деятельностный подход указывает на социальную природу общества, политики, государства, которые создаются деятельностью субъектов. Известно, что содержание и результаты деятельности отличаются. В обществе отражаются результаты различных видов деятельности человека. Каждый человек в деятельности взаимодействует с другим человеком, приобретая при этом определенный опыт. Деятельностный подход обеспечивал вовлечение студентов в различные виды деятельности и приобретение ими опыта в образовательном процессе вуза.

Системный подход, получил обоснование в работах 50-60-х гг. XX в. Т. Парсонса, Д. Истона, Г. Алмонда, К. Дойча. Основные понятия этого подхода: «открытая и закрытая система», «окружающая среда», «структура», «устойчивость» «равновесие», «системность» и др. Системный подход в нашем исследовании позволял представить управленческую культуру студентов –

будущих государственных служащих как систему в единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности структурных компонентов: когнитивного, мотивационно-ценностного, деятельностного, коммуникативного. Необходимость использования системного подхода в процессе формирования управленческой культуры государственных служащих очевидна. Системный подход в нашем исследовании при разработке модели формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих позволяет рассматривать ее как систему в единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности структурных компонентов.

Личностно ориентированный (В.А. Аверин, В.А. Беликов, Е.В. Бондаревская, Г.Г. Сухобская, И.С. Якиманская и др.). Личностно-ориентированный подход означает в нашем исследовании учет личностных индивидуальных особенностей студентов, их своеобразие, уровень способностей.

Компетентностный (В.И. Байденко, Э.Ф Зеер, И.А. Зимняя, А.К. Маркова, А. В. Хуторской и др.). Компетентностный подход позволяет ориентировать студентов на формирование профессионально важных качеств, компетентностей, необходимых для решения профессиональных задач.

Новая управленческая парадигма в начале третьего тысячелетия обусловлена не только объективными процессами, протекающими в социуме, реформированием системы государственного управления, но и степенью зрелости управленческой культуры специалиста, а также методами управления. Основное назначение методов управления – актуализация культуры труда как отдельного специалиста, так и организации в целом; повышение качества труда, улучшение морально-психологического климата в коллективе, внедрение поощрительных и мотивационных систем и др.

Методы управления – способы обеспечения непрерывного и целенаправленного воздействия на управляемый объект, которым может быть технологическая установка, коллектив или отдельная личность. Они служат цели эффективного развития организации и могут применяться в различных сферах. Существует множество методов управления, рассмотрим некоторые из

них. Различают следующие методы управления (методы управленческого воздействия):

– административные, в основе которых лежат регламентирующие (устанавливающие порядок) действия, организационно-распорядительные (прямые, в форме приказов, распоряжений, указаний, команд и т.п.) или организационно-рекомендательные (косвенные, в форме нормативно-правовых, методических, инструктивных документов, рекомендаций и т.п.);

– экономические, построенные на экономических отношениях и материальой заинтересованности в процессах кооперированной, организованной деятельности;

– социально-психологические, в основе которых лежат воздействия субъектов управления на индивидуальные социально-психологические (личностные) параметры исполнителей, и, прежде всего, на мотивационную структуру личности.

От умелого использования методов управления зависят достижения конкретного работника и организации в целом, положительные результаты в деятельности, эффективность труда и культура управления.

Методы убеждения, на наш взгляд, содержат большой воспитательный потенциал, способствующий формированию управленческой культуры государственных служащих. Данная группа методов позволяет:

– активизировать культурологическую составляющую как в индивидуальном стиле деятельности государственного служащего, так и в коллективе организации;

– интериоризировать общую культуру и выполнять функцию специфического проектирования общей культуры в сферу профессиональной деятельности субъектов;

– актуализировать личностно-творческий компонент профессиональной культуры руководителя и подчиненных.

Управленческая культура специалиста государственного и муниципального управления любого уровня зависит от соблюдения принципов, ведущими

среди которых, на наш взгляд, выступают принципы управления персоналом и принципы построения системы управления персоналом. Первая группа принципов – это требования, правила, основные нормы, которым должны следовать государственные служащие; вторая группа принципов – это правила, нормы, которым должны следовать руководители и специалисты подразделений управления персоналом при формировании системы управления персоналом организации. Современные исследователи выделяют две группы принципов построения системы управления персоналом. Формирование системы управления персоналом основывается на таких принципах, как: обусловленность функций управления персоналом целями организации; первичность функций управления персоналом; оптимальность соотношения интра- и инфрафункций управления персоналом; оптимальное соотношение управленческих ориентаций; потенциальные имитации; экономичность; прогрессивность; перспективность. Развитие системы управления персоналом осуществляется на таких принципах, как: концентрация; специализация; параллельность; адаптивность (гибкость); преемственность; непрерывность; ритмичность [2, 9, 66, 68, 204].

Принципы взаимосвязаны между собой, их взаимосвязь зависит от конкретных условий функционирования системы управления персоналом в организации. Они носят объективный характер, а также обязательный характер и представляют собой результат обобщения людьми закономерностей.

Таким образом, в данном параграфе нами решена исследовательская задача: обоснование методологии управления и современных методологических подходов к формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих.

1.3. Педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза

Управленческая культура в XXI веке рассматривается нами как интегративное качество, имеющее как личностную, так и социальную значимость. Она есть социальный фактор, регулирующий деятельность, отношения, взаимодействия субъектов, а также фактор саморегуляции в выборе управленческих решений. Исходя из принципа целостности и системного подхода, мы рассматриваем управленческую культуру как органичную часть культуры общества (рисунок 2).

В соответствии с принципом апперцепции (переноса) элемент «А» находит отражение в элементе «а», элемент «Б» в – элементе «б» и наоборот. Все элементы взаимосвязаны и взаимообусловлены между собой. Указанные элементы условны и обозначают следующие сферы:

Аа – сфера знаний, интеллекта, т.е. когнитивная сфера: знания человечества, общества, коллектива;

Бб – сфера потребностей, мотивов, установок, т.е. потребностно-мотивационная сфера (потребности, установки государства, организации, личности);

Вв – социальная сфера (макро-, мезо-, микроуровня);

Гг – информационно-технологическая сфера;

Дд – сфера достижений образовательной деятельности человека, общества;

Ее – сфера права, моральной атмосферы общества, т.е. морально-правовая сфера (общество, организация, коллектив, личность);

Жж – сфера культуры, науки, образования, искусства (мировая, отече¬ственная, региональная, личностная).

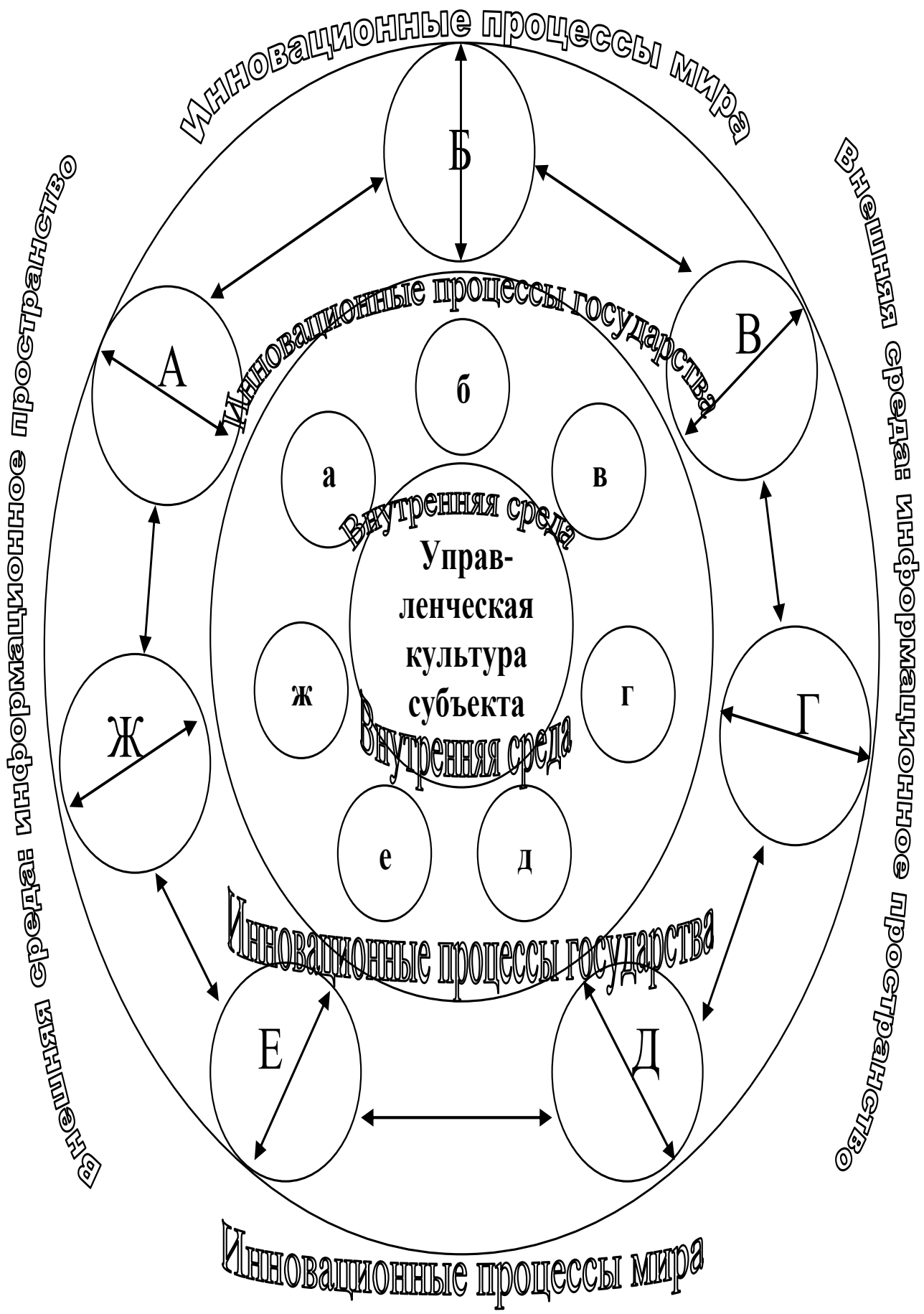

Рисунок 2. Управленческая культура как органичная часть культуры общества

Представленная модель управленческой культуры как органичной части культуры общества многофункциональна. Во-первых, она служит методологическим ориентиром в построении концептуальной модели формирования управленческой культуры будущих государственных служащих в современном вузе, во-вторых, – организующим фактором, в-третьих, – интегрирующим условием внешних и внутренних инновационных процессов. Указанные сферы имеют прямую связь с управленческой культурой и, наоборот, уровень развития управленческой культуры зависит от развития указанных сфер, что является закономерным.

Важнейшим фактором, обусловливающим культуру управления как органичную часть культуры общества, выступает моральный фактор. Социальные институты нуждаются в доверии граждан, основой которого должны быть честность и справедливость деятельности этих институтов. Сегодня имеется немало доводов для восстановления духовных и моральных ценностей, приобретенных человечеством за многовековую историю, но утрачиваемых и отвергаемых ныне, – утверждают современные исследователи [203].

Наиболее важные моральные нормы закреплены в государственных законах.

О. Богомолов проанализировал важнейший аспект духовно-нравственного климата – уровни общественного доверия к власти, экономическим порядкам и институтам, людей друг к другу.

«Доверие возникает тогда, когда соблюдаются нравственные каноны, такие, как «не лги», «не обманывай», «дорожи своей честью», «сохраняй порядочность», «не вынашивай втайне дурных намерений» [34, с. 58].

Мы разделяем мнение современных исследователей о том, что сохранение духовных основ реформирования и модернизации в России – одна из важнейших задач.

Понятие духовности связано с такими понятиями, как: гражданственность, патриотизм, привязанность к земле предков и др.

Таким образом, обогащение духовно-нравственной культуры российского общества способствует социальному прогрессу, укреплению государственности в целом. Духовно-нравственная составляющая есть основание культуры управления, от которой зависит сохранение цивилизации.

Чем дальше продвигается информационное общество, тем больше антропологических и культурно-философских проблем оно рождает. Одна из них – процесс роботонизации сознания человека, формирование нового человеческого типа.

«Под управлением понимается процесс воздействия на систему в целях перевода ее в новое состояние или для поддержания ее в каком-то установленном режиме» [182 , с.143].

Современные исследователи выделяют характерные черты информационного общества:

– приоритет информации по сравнению с другими ресурсами, разрешение противоречия между информационной лавиной и информационным голодом;

– глобальный характер информационных технологий;

– информационно-энергетическое пространство человека, определяющее его менталитет и ценности;

– реализация гуманистических принципов управления обществом и воздействия на окружающую среду.

Кроме положительных моментов прогнозируются и опасные тенденции: информационные технологии могут разрушить частную жизнь людей и организаций, возможна манипуляция сознанием людей и др. [182].

Информационное обеспечение – одна из важнейших обеспечивающих функций, качество которой является определяющим фактором обоснованности принимаемого решения и эффективности функционирования системы управления.

В процессе коммуникаций специалисты ГМУ используют информацию, необходимую для принятия эффективных решений и знакомят с ней коллег. Под коммуникация понимается процесс, включающий передачу достоверной информации без искажения. Специалист ГМУ тратит на коммуникацию большую часть своего рабочего времени, которое уходит на межличностные взаимодействия, информационный обмен в процессах принятия решений, а также на другие управленческие функции, исполнение которых зависит от управленческой культуры.

В управленческой культуре большую роль играет умелая организация обмена информацией. Информационный массив представляет собой упорядоченную по определенным признакам совокупность всех видов информации, которая необходима для принятия управленческого решения. Цель такого массива – повышение эффективности управления за счет верного распределения его по структурным подразделениям. В связи с этим информационный массив призван обеспечивать:

– обращение специалистов ГМУ к информации и возможность ее использования в своей деятельности;

– удовлетворенность информационных потребностей всеми специалистами ГМУ в различных подструктурах;

– получение необходимой информации в кратчайшие сроки и др. [210].

Для специалистов ГМУ управленческая культура не мыслима без правильной организации информационного массива. Она включает организацию переработки информации и освоение технологий с помощью которых успешно осуществляется профессиональная деятельность.

Одним из основных признаков управленческой культуры в современном информационно-технологическом мире выступает оптимизация решения, означающая правильный профессиональный выбор

в соответствии с критериями оптимизации. Оптимизация осуществляется с помощью следующих методов:

– анализ;

– прогнозирование;

– моделирование, которое бывает логическим, физическим, экономико-математическим и др.

Процесс оптимизации обусловлен мотивацией и стимулированием сотрудников. В основе мотивации лежат потребности. Иерархия потребностей по теории Абрахама Маслоу следующая:

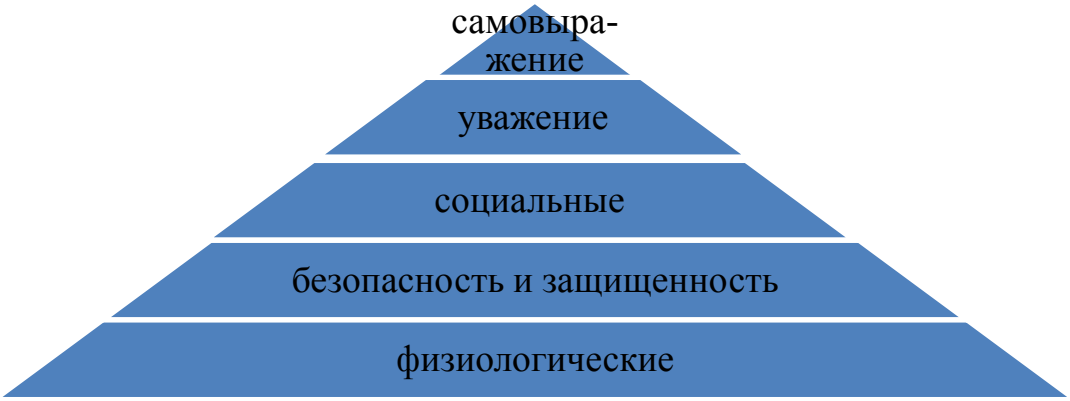

Рисунок 3. Иерархия потребностей по теории А. Маслоу

Управленческая культура означает овладение специалистом знаниями о том, что человек стремится к удовлетворению потребностей, которые являются определяющим фактором в поведении, трудовой деятельности. Для специалиста ГМУ, на наш взгляд, в иерархии потребностей (по теории А. Маслоу) ведущими выступают следующие: потребность в самовыражении, потребность в уважении и социальные потребности.

На современном этапе развития общества специалисту ГМУ необходимо обладать управленческой культурой. При этом важной составляющей является информационная культура, без которой не обойтись современному специалисту. Понимание специалистами ГМУ значимости информационно-технологической культуры как составляющей управленческой культуры является важным условием успешности его

деятельности. Специалисту ГМУ нужны знания концепций социального развития, а также метаконцепций общественного прогресса и прогнозирования социальных процессов в третьем тысячелетии – тысячелетии инноваций, одна из которых – электронное правительство на федеральном и региональном уровнях.

Инновации, наблюдаемые в различных социальных сферах, требуют новых подходов к осуществлению управленческой деятельности. Сегодня нужен качественно новый субъект управления, способный к целеполаганию профессиональной деятельности, правильному выбору решений, умеющий осуществлять рефлексивную деятельность, а также выстраивать межличностное взаимодействие на основе этических норм, требований, правил.

Специалист ГМУ призван создавать образовательно-культурную среду, способствующую воспитанию субъекта культуры в организации. От владения искусством управления и от управленческой культуры зависит эффективность деятельности как отдельного человека, так и коллектива организации в целом, – это закономерно.

Формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих связано с формированием профессиональной и личностной зрелости, которое проявляется в межличностном взаимодействии. Ее слагают следующие составляющие:

– способность к целеполаганию;

– умение выбрать методы, средства достижения цели и решения задач;

– предвидение результатов профессиональной деятельности;

– руководство нормами этики в межличностных взаимоотношениях;

– анализ, коррекция, адаптация результатов реализации модели;

– способность выстраивать индивидуальный стиль деятельности на основе ценностей культуры.

«Управленческая культура государственных служащих проявляется на различных уровнях: когнитивном – знание сущности управленческой деятельности и технологий ее осуществления; аксиологическом – ценностной направленности управленческой деятельности; технологическом – способности применять современные технологии, методы, средства в решении управленческих задач, в отношениях и в общении. Следовательно, критериями оценки проявления управленческой культуры государственных служащих выступают такие, как: когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностный, коммуникативный» [114, с. 78].

Одной из задач опытно-экспериментальной работы было выявление особенностей проявления управленческой культуры государственных служащих. Это было необходимо нам для оценки выявления профессиональных и личностных характеристик и соответствия их выделенным критериям. Вместе с этим аналогичное выявление осуществлялось у студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза.

Исследовательские материалы были нами проанализированы. У студентов – будущих государственных служащих были выявлены следующие уровни проявления управленческой культуры: низкий (формальный), средний (функциональный), высокий (творческий).

Низкий уровень управленческой культуры (формальный) проявляется у респондентов, которые формально относятся к деятельности специалиста ГМУ. Им свойственен низкий уровень знаний, мотивов, коммуникационных технологий. Они не способны выстраивать индивидуальный стиль профессиональной деятельности на культурологическом подходе.

Средний (функциональный) уровень свойственен тем, кто в основном обладает профессиональными знаниями, коммуникационными технологиями, выстраивает профессиональную деятельность по этическим предписаниям, в соответствии с должностными функциями, иногда

творчески осуществляя некоторые функциональные управленческие действия.

Высокий уровень наблюдается у респондентов, способных креативно подходить к решению профессиональных задач, умело синтезировать традиционные и инновационные подходы в различных видах деятельности.

В ходе анализа теории и практики нами была выявлена сущность управленческой культуры и разработана педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих с учетом влияния следующих социальных факторов: макро-, мезо- и микрофакторов.

Так, под макросоциальными факторами понимаются глобальные процессы:

– государственная политика;

– уровень научно-технического прогресса в обществе.

Мезосоциальные факторы связаны с:

– институциональной средой;

– организационной культурой;

– особенностями организации;

– этическими нормами;

– принципами профессиональной деятельности.

Микросоциальные факторы:

– мотивационно-личностные;

– статусно-ролевые характеристиками личности государственного служащего;

– моральные ценности, принятые в коллективе.

Нами уточнено опреееление исследуемого феномена.

Управленческую культуру студентов – будущих государственных служащих мы определяем как интегративное образование личности, включающее совокупность профессиональных знаний, умений, навыков по

организации деятельности и коммуникации в государственных и муниципальных учреждениях; профессионально важных качеств, моральных ценностей, определяемых культурой принятой в обществе, моральными принципами и этическими кодексами поведения и направлено на регулирование субъект-субъектного взаимодействия и реализацию управленческих функций в профессиональной деятельности. Структурные компоненты управленческой культуры: когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностный, коммуникативный.

Управленческая культура способствует целенаправленности, рациональности, планомерности, генерированию профессиональных действий с целью получения качественного результата в профессиональной деятельности.

Формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих – процесс поэтапный. Условно нами выделены 3 основных этапа: I этап – этап актуализации личностной и социальной значимости управленческой культуры; II этап – этап адаптации (принятие этических норм, ценностных ориентаций личности государственного служащего); III этап – этап формирования индивидуального стиля деятельности (ИСД).

Указанные этапы составляют алгоритм формирования управленческой культуры будущих государственных служащих.

В ходе анализа научной литературы и эмпирических материалов нами была разработана педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза (рисунок 4).

ЦЕЛЕВОЙ БЛОК

Цель: формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза

Задачи: овладение студентами знаниями, умениями решать профессиональные задачи; формирование профессионально важных качеств; развитие коммуникативных способностей; воспитание субъекта культуры

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ БЛОК

Методологические подходы: системный, культурологический, антропологический, деятельностный, личностно ориентированный, компетентностный.

Принципы: научности, культуросообразности, единства сознания и поведения, учета возрастных и индивидуальных особенностей студентов, профессионально ориентированной направленности.

СОДЕРЖАТЕЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ БЛОК

Программа формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих, которая включает цель, задачи, принципы, методы, формы работы, тематику мероприятий

Технологии: проблемного обучения, личностно-ориентированного образования

Этапы формирования управленческой культуры:

I этап: актуализации личностной и социальной значимости управленческой культуры

II этап: адаптации (принятие этических норм, ценностных ориентаций личности государственного
служащего)

III этап: этап формирования индивидуального стиля деятельности (ИСД)

РЕЗУЛЬТАТИВНЫЙ БЛОК

Уровни сформированности управленческой культуры: низкий уровень (формальный), средний уровень (функциональный), высокий уровень (творческий).

Критерии и показатели сформированности компонентов управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих:

1. Когнитивный (профессиональные знания, необходимые для качественного выполнения профессиональных обязанностей будущим специалистом ГМУ; знания моральных принципов, норм профессиональной этики, обеспечивающих субъект-субъектное взаимодействие).
2. Мотивационно-ценностный (мотивы профессиональной деятельности (интерес и др.), ценностное отношение к морали, этическим нормам, осознанность нормативных установок, правил поведения, регулирующих деятельность в ГМУ).
3. Деятельностный (умения и навыки, необходимые для профессиональной деятельности, способность к сотрудничеству с субъектами ГМУ, творческий подход к решению управленческих задач).
4. Коммуникативный (готовность к осуществлению субъект-субъектного взаимодействия, общения на основе моральных принципов и этики государственных служащих, генерирование управленческих идей, освоение различных методов и средств коммуникации).

Результат

Рисунок 4. Педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза

Данная модель позволила нам адекватно спроектировать программу формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих. С педагогических позиций она выступала своеобразным инструментом диагностирования и прогнозирования в формировании управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в вузе.

Выводы по 1 главе

В первой главе нами проанализирован генезис и динамика культуры управления, осуществлен сравнительный анализ культуры управления в России и за рубежом, в ходе которого уточнена сущность управленческой культуры.

По данным отечественных и зарубежных специалистов насчитывается до 500 определений понятия культуры в различных сферах, что свидетельствует о сложности и многогранности этого феномена. Многозначность понятия культуры объясняется многообразием разных форм ее существования. Нами осуществлен сравнительный анализ определений культуры в теории зарубежных и отечественных ученых. Так, культура в понимании зарубежных ученых определяется как «комплекс знаний, позволяющий человеку устанавливать сквозь время и пространство связи между реальностями» (А. Карпентьер), «единство всех форм традиционного поведения» (А. Мид), «система знаков» (Ч. Моррис), «единство художественного стиля во всех проявлениях жизни народа» (Ф. Ницше), «структура, которая возвышает человека над самим собою и придает его жизни ценность» (Р. Тшуми). Отечественные ученые определяют культуру как «форму бытия и общения, форму самодетерминации, взаимосвязь истории и человечества через культурное наследство» (В.С. Библер), «многообразие форм деятельности человека, отношения между людьми, система ценностей, уровень развития общества и личности» (А.В. Валицкая), «целевая деятельность, творение истории, предания человека» (С.И. Гессен), «умственная и трудовая деятельность по преобразованию окружающего мира и самого себя, сознательная работа духа, собственное совершенствование» (А.Ф. Лосев), «способ творческой самореализации личности, утверждение смысла человеческой жизни» (А.А. Радугин). Д.С. Лихачева считает, что «в понятие культуры должны входить и всегда входили религия, наука, образование, нравственность и моральные нормы поведения людей и государства».

Профессиональная культура – определенная степень овладения человеком приемами и способами решения профессиональных задач в какой-либо области профессиональной деятельности. Высокий уровень профессиональной культуры специалиста характеризуется развитой способностью к решению профессиональных задач, т.е. развитым профессиональным мышлением и сознанием (И.Ф. Исаев, В.Д. Симоненко, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов).

Исторический опыт развития управленческой мысли и анализ современной научной литературы позволяют сделать вывод о необходимости формирования управленческой культуры у студентов – будущих государственных служащих. Отвечая на вопрос, каким должен быть этот процесс, следует отметить, что он должен объединить лучшие слагаемые трех типов управленческих культур: административно-командной, информационно-аналитической, социально-ориентированной. Он должен также синтезировать лучшие идеи исторического опыта развития отечественной и зарубежной управленческой мысли.

Анализ культуры управления в России и за рубежом позволяет сделать вывод о том, что культурологическая составляющая управления выступает важным национальным ресурсом, от которого зависит решение многих проблем в социуме. Важную роль играет культура самоуправления в качестве автономной (личностной) структуры управленческой культуры, а также в качестве интегральной части культуры государственного управления, местного самоуправления, а также управленческой культуры гражданского общества в целом.

Управленческая культура в XXI веке рассматривается нами как интегративное образование, имеющее как личностную, так и социальную значимость. Она есть социальный фактор, регулирующий деятельность, отношения, взаимодействия субъектов, а также фактор саморегуляции в выборе управленческих решений. Исходя из принципа целостности и

системного подхода, мы рассматриваем управленческую культуру как органичную часть профессиональной культуры.

Управленческую культуру студентов – будущих государственных служащих мы определяем как интегративное образование личности, включающее совокупность профессиональных знаний, умений, навыков по организации деятельности и коммуникации в государственных и муниципальных учреждениях; профессионально важных качеств, моральных ценностей, определяемых культурой принятой в обществе, моральными принципами и этическими кодексами поведения, направленное на регулирование субъект-субъектного взаимодействия и реализацию управленческих функций в профессиональной деятельности. Структурные компоненты управленческой культуры: когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностный, коммуникативный.

Нами обоснованы методологические подходы к формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих: системный, культурологический, антропологический, деятельностный, личностно ориентированный, компетентностный.

Нами разработана педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих, которая включает цель, методологические подходы, принципы, содержание, технологии, методы, формы, критерии и показатели сформированности компонентов управленческой культуры, этапы формирования, уровни сформированности, результат.

Любое общество, чтобы стать лучше и нравственнее, должно иметь моральные авторитеты, воплощающие совесть нации. Их роль в духовном обновлении нации часто оказывалась решающей. Актуализация феномена управленческой культуры российского общества способствует социальному прогрессу, укреплению государственности в целом. Полагаем, что реализация разработанной нами педагогической модели формирования

управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза послужит этой цели.

Глава 2. Опытно-экспериментальная работа по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в современном вузе

2.1. Экспериментальная проверка эффективности педагогической модели формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих и анализ результатов исследования

Цель нашего опытно-экспериментального исследования – апробация педагогической модели и выявление оптимальных педагогических условий формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза. В ходе опытно-экспериментальной работы велись наблюдения за студентами, изучался опыт работы кафедры управления Социально-экономического института Брянского государственного университета им. акад. И.Г. Петровского (СЭИ БГУ им. акад. И.Г. Петровского). В ходе изучения студентами учебных дисциплин, во внеучебной деятельности, в межличностных отношениях «преподаватель – студент» создавались условия формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих. В исследовании приняли участие более 400 респондентов. Были исследованы группы студентов 1-5 курсов, обучающихся на дневном отделении финансово-экономического факультета СЭИ БГУ по специальности «Государственное и муниципальное управление». На первом этапе исследования нами было установлено, что в практике традиционной организации образовательного процесса в вузе формированию управленческой культуры уделяется недостаточное внимание. Это позволило нам сформулировать рабочую гипотезу исследования, которой мы руководствовались при проведении экспериментальной работы.

На констатирующем этапе были определены экспериментальная группа (ЭГ) и контрольная группа (КГ), проведена диагностика по выявлению уровня сформированности исследуемого феномена. Были использованы методики, тесты, опросы, интервью, исследовательские беседы, наблюдения и др.

Научный интерес для нас представляла информация по вопросу: какое значение придают студенты профессионально важным качествам (ПВК) личности, и как они их ранжируют?

Результаты показали, что 60,5 % студентов отмечают значимость профессионально важных качеств и управленческой культуры, в частности, в деятельности будущего специалиста ГМУ и указывают на необходимость ее формирования в образовательном процессе вуза. 26,4 % не дооценили значимость управленческой культуры при этом они считают, что не каждый студент может сформировать ее у себя, а только тот, кто стремится к этому в процессе обучения в вузе, а 13,1 % высказали безразличное отношение. Опросы, наблюдения, исследовательские беседы со студентами и преподавателями позволили сделать вывод о том, что в основном все студенты указывают на значимость управленческой культуры специалиста и недостаточный уровень ее формирования в вузе.

В ходе констатирующего этапа эксперимента были определены уровни сформированности компонентов управленческой культуры студентов: когнитивного (профессиональные знания, необходимые для качественного выполнения профессиональных обязанностей будущим специалистом ГМУ; знания моральных принципов, норм профессиональной этики, обеспечивающие субъект-субъектное взаимодействие); мотивационно-ценностного (мотивы профессиональной деятельности (интерес и др.), ценностное отношение к морали, этическим нор-мам, осознанность нормативных установок, правил поведения, регулирующих деятельность в ГМУ); деятельностного (умения и навыки, необходимые для профессиональной деятельности, способность к со-трудничеству с

субъектами ГМУ, творческий подход к решению управленческих задач); коммуникативного (готовность к осуществлению субъект-субъектного взаимодействия, общения на основе моральных принципов и этики государственных служащих, генерирование управленческих идей, освоение различных методов и средств коммуникации) (таблица 3).

Таблица 3 – Критерии и показатели сформированности уровней управленческой культуры студентов

Компонент	Критерии	Показатели уровней		
		Низкий	Средний	Высокий
		Формальный	Функциональный	Творческий
Когнитивный	Профессиональные знания, необходимые для качественного выполнения профессиональных обязанностей будущим специалистом ГМУ; знания моральных принципов, норм профессиональной этики, обеспечивающие субъект-субъектное взаимодействие	Профессиональные знания поверхностные; знания профессиональной этики неполные	Профессиональные знания и знания моральных принципов, норм проявляются в большинстве случаев	Профессиональные знания, знания моральных норм, профессиональной этики полные
Мотивационно-ценностный	Мотивы профессиональной деятельности (интерес и др.), ценностное отношение к морали, этическим нормам, осознанность нормативных установок,	Проявляется интерес к управленческой культуре, ценностное отношение к этическим нормам выражено слабо	Мотивы, ценностное отношение к этическим нормам проявляется не во всех ситуациях	Мотивы и ценностное отношение к моральным нормам проявляются в деятельно-

	правил поведения, регулирующих деятельность в ГМУ			сти и поведении всегда
Деятельностный	Умения и навыки, необходимые для профессиональной деятельности, способность к сотрудничеству с субъектами ГМУ, творческий подход к решению управленческих задач	Умения и навыки профессиональной деятельности, способность к сотрудничеству и творческий подход к решению управленческих задач выражены слабо	Умения и навыки профессиональной деятельности, способность к сотрудничеству и творчеству проявляются систематически, но требуется педагогическое воздействие	Умения и навыки профессиональной деятельности, способность к сотрудничеству и творчеству выражены ярко
Коммуникативный	Готовность к осуществлению субъект-субъектного взаимодействия, общения на основе моральных принципов и этики государственных служащих, генерирование управленческих идей, освоение различных методов и средств коммуникации	Готовность к субъект-субъектному взаимодействию, общению на основе принципов этики, генерирование идей, освоение методов и средств коммуникации носят фрагментарный характер	Субъект-субъектное общение на основе принципов этики, генерирование идей, освоение методов и средств коммуникации проявляется при педагогической поддержке	Готовность к субъект-субъектному взаимодействию, общению на основе принципов этики, генерирование управленческих идей, освоение методов и средств коммуникации проявляется во всех ситуациях

Констатирующий этап эксперимента свидетельствует о недостаточной сформированности управленческой культуры у студентов – будущих государственных служащих, что побудило нас к разработке целевой программы формирования исследуемого феномена и реализации ее в образовательном процессе вуза на формирующем этапе экспериментальной работы.

Экспериментальная программа включала предварительный этап: пилотажное поисковое исследование. Этот этап включал в себя следующие элементы научного исследования: конкретизацию гипотезы, цели и задачи исследования; отбор, апробацию и модификацию методов и методик экспериментальной работы; определение состава и границ экспериментальной выборки, времени и места проведения основного экспериментального исследования.

Нами была выдвинута следующая гипотеза: если в образовательном процессе вуза будут реализованы оптимальные педагогические условия формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих, то выпускники вуза будут обладать высоким уровнем управленческой культуры. К таким условиям мы относим:

– осознание студентами – будущими государственными служащими социальной и личностной значимости управленческой культуры;

– воспитание субъекта культуры в учебной и внеучебной деятельности;

– формирование индивидуального стиля деятельности будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза;

– активизация процессов самовоспитания, саморазвития и самосовершенствования личности будущего государственного служащего;

– развитие человекотворческого потенциала студентов в различных видах деятельности, общении, отношениях.

Опытно-экспериментальная работа включала:

1.Проведение формирующего этапа эксперимента.

2. Проведение контрольно-оценочного этапа экспериментального исследования, позволяющего выявить эффективность разработанной нами концептуальной модели формирования управленческой культуры будущих государственных служащих.

3.Количественную и качественную обработку материалов исследования.

4.Разработку методических рекомендаций по проблеме исследования.

Результаты исследования обрабатывались с помощью методов математической статистики, с этой целью использовался $\varphi *$ – критерий Фишера. Используя данный метод, можно выявить, существует ли статистическая достоверность в наличии эффекта сформированности у студентов управленческой культуры. В разработанных нами тестовых заданиях присутствуют вопросы, на которые студент может ответить верно только в том случае, если у него сформированы специальные знания о сущности управленческой культуры. Эффект считается достигнутым, если студенты ответили верно на тестовые задания № 2, 3, 5, 8, 10.

H_0 (нулевая гипотеза) – доля лиц, ответивших верно на задания № 2, 3, 5, 8, 10 не превышает долю лиц, которые с этими заданиями не справились.

Осуществим расчет критерия Фишера ($\varphi *$) по алгоритму:

определение значения признака, который будет критерием для разделения испытуемых на тех, у кого «наличие эффекта», и тех, у кого «отсутствие эффекта». «Наличие эффекта» – доля лиц, которые справились с тестовыми заданиями № 2, 3, 5, 8, 10. «Отсутствие эффекта» – доля лиц, которые не справились с тестовыми заданиями № 2, 3, 5, 8, 10 (таблицы 4, 5).

Подсчет количества испытуемых в экспериментальной группе, у которых есть «наличие эффекта» и у которых «нет эффекта» (таблица 4).

Таблица 4 – «Наличие эффекта» и «отсутствие эффекта» у студентов ЭГ и КГ (по критерию Фишера)

Выборка	Отсутствие эффекта	Наличие эффекта
Экспериментальная группа	62,5%	37,5%
Контрольная группа	61,8	38,2%

Таблица 5 – « Наличие и отсутствие эффекта» у респондентов

Экспериментальная группа			Контрольная группа		
№ п/п	Код испытуе-мого	Есть эффект (+), нет эф-фекта (-)	№ п/п	Код испытуе-мого	Есть эффект (+), нет эф-фекта
1	А	+	1	А1	-
2	Б	+	2	Б1	-
3	В	-	3	В1	-
4	Г	-	4	Г1	+
5	Д	+	5	Д1	+
6	Е	-	6	Е1	-
7	Ж	-	7	Ж1	-
8	З	+	8	З1	+
9	И	-	9	И1	-
10	К	+	10	К1	+
11	Л	+	11	Л1	-
12	М	-	12	М1	-
13	Н	-	13	Н1	+
14	О	-	14	О1	+
15	П	-	15	П1	-
16	Р	-			

По таблице стандартных чисел определим величину $\varphi *$ для максимального (φ 1)и минимального ($\varphi 2$) значения процентной доли. Получим:

$\varphi_1 = 1{,}752$

$\varphi_2 = 1{,}390$

Подсчитаем эмпирическое значение $\varphi *$:

$\varphi *_{эмп}$ = (1,752 – 1,390)*(√15*15)/ (√15*15) = 1,342

Сопоставим полученное значение $\varphi *_{эмп}$ с критическим:

$\varphi *_{эмп} \leq 1{,}64$ (при $p \leq 0{,}05$).

Если $\varphi *_{эмп} > \varphi *_{кр}$,то нулевая гипотеза отвергается

Получим: 1,342 >1,64

Следовательно, мы отвергаем H_0, а это значит, что у большинства респондентов не сформированы знания, умения, навыки управленческой культуры. Мы попытались выяснить причины несформированности исследуемого феномена. С этой целью мы исследовали мотивацию студентов к будущей профессиональной деятельности в ходе опроса «Что повлияло на выбор профессии?». Нами было выявлено 3 группы студентов с различным уровнем мотивации к получению высшего профессионального образования по специальности «Государственное и муниципальное управление».

Первый уровень – формальный – характеризуется малочисленностью положительных мотивов учения. В основном это мотивы избегания неудобств, дискомфорта (вынужден учиться, так как этого требуют родители, преподаватели, деканат) или узколичные (желание как-то устроиться в жизни). Познавательные интересы аморфны, ситуативны и кратковременны, проявляются к знаниям лишь эмпирического, прикладного характера. В большинстве случаев студент пассивен, безынициативен, не осознает себя членом коллектива.

Второй уровень – функциональный – характеризует несколько иное отношение студентов к обучению будущей профессии. Понимается значение изучаемых учебных дисциплин, проявляется интерес к ним, особенно когда преподаватель устанавливает аналогию в рассматриваемых вопросах и связь с их будущей профессией, практической деятельностью. Решение задач осуществляется репродуктивным методом.

Третий уровень – творческий – отличается достаточной сформированностью мотивации. Студенты активны, самостоятельны, мо-

гут с помощью преподавателя ставить цели, задачи предстоящей деятельности, сознательно стремятся овладеть знаниями и умениями, работают организованно, собранно и столько, сколько нужно.

Их отличает глубокое осознание необходимости получения высшего образования, сформировавшаяся познавательная потребность, долг, творческое отношение к деятельности и др. Свое будущее такие люди уверенно связывают со знаниями, получаемыми в вузе. Ведущий мотив их деятельности – интерес к учебе, внеучебным мероприятиям, будущей профессиональной деятельности.

В ходе исследования со студентами проводились исследовательские беседы, велись наблюдения с целью выявления личностной значимости управленческой культуры для будущих специалистов.

Таблица 6 – Результаты исследования личностной значимости управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих

Уровень личностной значимости управленческой культуры	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Высокая значимость	2	3
Средняя значимость	4	4
Малая значимость	7	5
Не значима	3	3
Всего студентов	16	15

Анализируя данную таблицу, следует отметить, что значимость управленческой культуры большинство студенты не осознают. В связи с этим возникает вопрос: почему не осознается студентами значимость управленческой культуры? Это связано с тем, что некоторые студенты принимали решение о выборе будущей специальности неосознанно; многие студенты поступают в вуз по совету родителей, по предложению друзей, по месту жительства и др. Ответы на этот вопрос приведены в таблице 7.

Таблица 7 – Причины недооценивания значимости управленческой культуры студентами – будущими государственными служащими

Причины	% от числа опрошенных
Недостаточное внимание уделяется в образовательном процессе вуза	57,4
Недостаточно усвоены методы, принципы, формы управленческой культуры	10,6
Негативные примеры специалистов управления в социуме	4
Отсутствие самообразования и самовоспитания	6
Отсутствие базовой культуры личности студента, нравственной устойчивости	12
Подражание людям с низким уровнем управленческой культуры, занимающим руководящие должности	3
Влияние СМИ, Интернета	7

В ходе опытно-экспериментальной работы на констатирующем этапе мы выявили в соответствии с разработанной нами шкалой определения уровней:

1) студентов с высоким уровнем управленческой культуры (творческий уровень);
2) студентов со средним уровнем управленческой культуры (функциональный уровень);
3) студентов с низким уровнем управленческой культуры (формальный уровень).

Таблица 8 – Уровни сформированности управленческой культуры студентов на констатирующем этапе

Уровни сформированности управленческой культуры студентов	Контрольная группа (КГ)	Экспериментальная группа (ЭГ)
Низкий (формальный)	50,3%	53,3%
Средний (функциональный)	23,4%	23,2%
Высокий (творческий)	26,3%	23,5%

Выводы, полученные на констатирующем этапе свидетельствуют о том, что формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих не уделяется должное внимание в образовательном процессе вуза. Очевидной является задача акцентуации внимания на культурологической составляющей в преподавании гуманитарных дисциплин, в процессе воспитания, самовоспитания и самообразования. При этом важно актуализировать формирование управленческой культуры как в образовательной деятельности, производственной практике, так и во внеучебной деятельности.

В ходе изучения учебных дисциплин будущие специалисты ГМУ получают не только профессиональные знания, но и знания культурологического характера, которые способствуют формированию управленческой культуры.

В результате изучения учебных дисциплин будущие специалисты ГМУ должны:

– знать: методологические подходы, принципы, методы управления на региональном и федеральном уровнях; закономерности управленческой деятельности, а также основные составляющие управленческой культуры;

– уметь реализовывать полученные знания на практике;

– владеть общекультурной, профессиональной, когнитивной, коммуникативной, социальной и другими компетентностями. В процессе изучения учебных дисциплин формируется готовность будущих специалистов ГМУ к профессиональной деятельности, при этом культурологический подход выступает ведущим методологическим подходом. Межпредметная связь в образовательном процессе вуза способствует формированию всесторонне развитой личности будущего государственного служащего, развитию познавательных интересов, умения проектировать цели и задачи, планировать, контролировать и рефлексировать свою деятельность, получать необходимую информацию, строить межличност-

ные взаимоотношения, отбирать необходимый материал, следовать лучшим традициям отечественной управленческой культуры.

В учебной деятельности, тематике НИР, экскурсиях, встречах со специалистами, презентациях, самопрезентациях и других формах актуализировалась культурологическая составляющая в подготовке будущих государственных служащих. Такой подход способствует расширению кругозора студентов, развитию познавательной и рефлексивной деятельности, повышению культурного и интеллектуального уровня, а также развитию способности критически относиться к информации, перерабатывать ее и применять в практической деятельности.

Важную роль в формировании управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих играют различные формы учебной и внеучебной деятельности. В ходе исследовательской работы мы придавали большое значение учебным дебатам, организационно-деятельностным играм, круглым столам, эссе, проектам. Так, тематика круглых столов касалась юбилейных дат педагогов-классиков, а также проблем управленческой культуры в России и за рубежом. В эссе студенты излагали свой взгляд на личностные и профессиональные характеристика специалиста ГМУ.

В целях формирования у студентов управленческой культуры, способности принимать целесообразные профессионально обоснованные решения и нести за них ответственность была организована работа по стимулированию профессионального интереса в ходе изучения учебных дисциплин таких, как: «Профессиональная культура», «Управление персоналом», «Менеджмент» и др. Дидактический материал изучался по модулям: ознакомительно-информационному, обобщающе-контрольному, тренировочно-практическому.

«В ходе производственной практики мы предоставляли возможность не только экспертам давать оценки, но и самим студентам возможность определить степень овладения компонентами управленческой культуры

управления, выделить недостатки знаний, умений, навыков, наметить пути самообразования и самовоспитания, а также определить роль управленческой культуры в общении, профессиональной деятельности и межличностных отношениях» [127, с. 54].

По мере роста у студентов уровня сформированности управленческой культуры наблюдались позитивные изменения в знаниях, мотивации поведения, коммуникативной деятельности, повышался интерес к управленческой культуре. При этом мы уделяли внимание развитию умений выявлять противоречия в профессиональной деятельности и разрешать их, выдвигать цели и достигать их, определять связи, взаимообусловленность и соподчиненность проблем, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности и прогнозировать пути их решения.

«Мы предлагали студентам решение возможных производственных задач по методике незаконченного тезиса («В этой ситуации … я поступил (а) так…»). По содержанию высказанных студентами суждений можно было с известной степенью вероятности судить о когнитивном компоненте управленческой культуры.

Методика незаконченного тезиса способствовала активизации интереса – ведущего мотива как учебной, так и профессиональной деятельности.

На практических занятиях, проводимых в форме «круглого стола», мы однозначно не отвергали неверные выполнения заданий, студентами, а побуждали их найти ошибочные суждения путем правильно поставленных, корректно сформулированных вопросов и совместных рассуждений. Такая организация практических занятий способствовала развитию интереса к выполнению подобных заданий в дальнейшем, а самостоятельно сделанный правильный вывод вызывал желание активно и творчески осуществлять поиск целесообразных профессионально обоснованных решений и действий» [127, с.55].

Мы осуществляли следующие формы учебной работы, активизирующие формирование управленческой культуры у студентов – будущих специалистов ГМУ: 1) индивидуальные (задания распределяются между отдельными студентами для самостоятельного выполнения); 2) групповые (проблемы предлагаются микроколлективам студентов и решаются ими в процессе совместной деятельности); 3) коллективные (проблема предлагается всей группе и решается в ходе общей дискуссии между студентами и преподавателем).

«При выполнении заданий в ходе учебного процесса в целях стимулирования формирования управленческой культуры студентам с высоким уровнем сформированности культуры предлагалась роль консультантов (Школа консультантов). Студенты–консультанты (вместе с преподавателем) методом сократической беседы (т.е. с помощью наводящих вопросов) помогали другим студентам осмысливать задания и находить правильные решения проблемы. Выполнение учебных заданий с помощью студентов–консультантов оказывает большое влияние на выработку у будущих специалистов чувства уверенности в своих возможностях в будущей профессиональной деятельности и служит основой для формирования индивидуального стиля деятельности. Мы стремились создать на занятиях атмосферу свободного обмена мнениями, знаниями и умениями, со-трудничества, со-творчества, со-бытия, диалога» [127, с. 54].

В ходе опытно-экспериментальной работы мы пришли к выводу о том, что у студентов – будущих государственных служащих активизировался интерес к профессиональному общению, деятельности, межличностным отношениям. Атмосфера со-трудничества, со-творчества, со-бытия содействовала развитию:

–способности корректно задавать вопросы и давать ответы;

–умения логично и убедительно давать пояснения (методика незаконченного тезиса);

–способности к рациональному выполнению теоретических и практических заданий (наиболее полному выполнению задания с минимальными затратами на них времени и средств);

–умения профессионально обосновывать, тактично аргументировать, отстаивать свою точку зрения;

–способности к глубокому анализу собственных действий и умению делать из такого анализа правильные выводы;

– умения руководствоваться принципами морали и нормами этики;

– коммуникативных способностей;

– субъект-субъектному взаимодействию на основе уважительного отношения и др.

«В ходе опытно-экспериментальной работы сократические беседы, проводимые преподавателем и студентами–консультантами, качественно и динамично изменяли образовательную деятельность. На сократических беседах, учебных дебатах, в ходе организационно-деятельностных игр, защиты проектов и других форм студенты имеют возможность реализовать потребность в общении, межличностных отношениях, овладевать компонентами управленческой культуры и проявлять их на практике, учатся отстаивать свою точку зрения, уточняют мнения других. Такие формы работы повышают интерес к занятиям и активизируют когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностный и коммуникативный компоненты управленческой культуры. Метод сократической беседы дополнялся дискуссиями, учебными дебатами, мозговым штурмом по проблеме формирования управленческой культуры у студентов. Кроме этого студентам предлагалась творческая работа по теме «Управленческая культура государственного служащего XXI века» (сочинение, эссе, творческий проект и др.), тематика научно-исследовательских работ студентов (НИРС) (рефератов, докладов, сообщений) по проблеме управленческой культуры» [127, с. 54].

Так, студентам предлагалась творческая работа на тему: «Мое отношение к профессиональной культуре». В качестве примера приведем фрагменты некоторых студенческих работ.

Татьяна Л.

«Что такое профессиональная культура? Нужно ли изучать ее в вузе? Заслуживает ли она внимания?

Эти и другие вопросы возникли, когда я впервые услышала, что в нашей группе будет преподаваться данный предмет.

Профессиональная культура – область знаний о профессиональной морали, совокупность принципов, норм поведения, регулирующих взаимоотношения людей в процессе трудовой деятельности. Другими словами, это наука, помогающая специалисту правильно, в соответствии с принципами морали в любой ситуации вести себя на рабочем месте и в обыденной жизни.

Настоящего профессионала отличает не только компетентность в профессиональных вопросах, но и высокий уровень, нравственных качеств, коммуникативной культуры, этики межличностных отношений».

Марина Д.

«Я считаю, что такой познавательный курс как «Профессиональная культура» должен преподаваться не только в нашем вузе, но и во всех учебных заведениях всей страны…».

Елена П.

«Профессиональная культура – это новый предмет, который мы изучаем впервые. Сначала мы мало представляли, о чем будем рассуждать и что обсуждать на занятиях. Но когда прошло время и мы успели изучить несколько тем, стало ясно, зачем нужен этот предмет. Ведь недостаточно быть просто профессионалом своего дела, надо уметь общаться с другими людьми, решать проблемы и выходить из конфликтных ситуаций. Человеку, знающему профессиональную культуру, легче работать и добиваться

успеха. Профессиональная культура выступает одной из ведущих характеристик настоящего специалиста ГМУ».

Юлия К.

«На мой взгляд, профессиональную культуру необходимо изучать во всех вузах и на всех факультетах: педагогическом, экономическом, юридическом, медицинском и даже в технических вузах.

Изучая профессиональную культуру, мы узнаем много нового и полезного, познавательного и интересного для себя в деятельности, общении, межличностных отношениях».

Ольга А.

«Профессиональная культура является условием творческой самореализации специалиста. Так как мы вскоре станем специалистами ГМУ, то эта дисциплина нам тем более необходима. Этот предмет необходимо изучать во всех вузах. Профессиональная культура помогает специалисту выйти из конфликтных ситуаций, правильно общаться на деловых переговорах, правильно устраивать деловые приемы и многое другое. Изучив данную дисциплину, человек может успешно продвигаться в своей карьере».

Наталья Б.

«Мне очень понравился этот предмет. Проходили практические занятия по профессиональной культуре в различных формах, а именно: в виде круглого стола, учебных дебатов, пресс-конференций, встреч со специалистами, организационно-деятельностной игры, сократовской беседы и др.

…А подвели мы итоги своих занятий на конференции. Мы прочли сообщения, доклады по профессиональной культуре, узнали мнение студенов других специальностей и ответили на вопросы, которые были заданы.

Очень замечательный предмет, преподавал его мудрый, талантливый педагог – мастер своего дела. У меня остались позитивные впечатления».

На контрольном этапе опытно-экспериментальной работы мы: 1) выявили социальную и личностную значимость управленческой культуры студентов; 2) выявили умения обучающихся решать профессиональные задачи, справляться с трудностями, возникающими на практике; 3) определили сформированность компонентов управленческой культуры у студентов.

Нами было проведено анкетирование студентов контрольной и экспериментальной групп. В основном все студенты экспериментальной группы охарактеризовали занятия по учебным дисциплинам, направленным на формирование управленческой культуры, как актуальные, убедительные, заставляющие активно работать; отметили высокий уровень интереса к исследуемому нами феномену; указали на творческий подход, со-трудничество и со-бытийный характер взаимодействия.

При обработке материалов опытно-экспериментальной работы мы использовали такой метод статистической обработки данных, как Q–критерий Розенбаума. Мы провели итоговое тестирование студентов. Студенты отвечали на 100 тестовых заданий. Результаты тестирования нами сведены в таблицу 9.

Содержание вопросов в основном касалось выявления уровня сформированности компонентов управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих. Данный тест как метод испытания позволил нам установить уровень знаний, умений, навыков, а также выявить интеллектуальные способности, личностное отношение к составляющим управленческой культуры. Данный тест предлагался студентам с одним правильным ответом.

Результаты тестирования в экспериментальной группе оказались выше, чем в контрольной. Этому способствовала реализация педагогической модели формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза.

Таблица 9 – Результаты итогового тестирования студентов

Экспериментальная группа			Контрольная группа		
№ п/п	Код испытуемого	Кол-во правильных ответов	№ п/п	Код испытуемого	Кол-во правильных ответов
1	А	99	1	А1	76
2	Б	87	2	Б1	81
3	В	79	3	В1	73
4	Г	95	4	Г1	61
5	Д	91	5	Д1	74
6	Е	80	6	Е1	72
7	Ж	64	7	Ж1	51
8	З	95	8	З1	92
9	И	89	9	И1	78
10	К	85	10	К1	80
11	Л	94	11	Л1	70
12	М	98	12	М1	65
13	Н	72	13	Н1	85
14	О	77	14	О1	62
15	П	81	15	П1	53
16	Р	88			

Упорядочим полученные нами значения признака (количества правильных ответов на тестовые задания) отдельно по каждой выборке по степени возрастания признака.

Считаем выборкой 1 ту, значения в которой выше, а выборкой 2 ту, где значения предположительно ниже. Далее определим самое высокое значение в выборке 2. Оно равно 98.

Подсчитаем количество значений в выборке 1, которые выше максимального значения в выборке 2. Обозначим полученную величину как

$S_1 = 1$

На следующем этапе определим самое низкое значение в выборке 1. Оно составляет 53. Подсчитаем количество значений в выборке 2, которые ниже минимального значения в выборке 1. Обозначим полученную величину как $S_2 = 1$

Далее нам необходимо подсчитать эмпирическое значение коэффициента по формуле:

$Q_{эмп} = S_1 + S_2$. В нашем случае $Q_{эмп}$ будет равно 2

Следующее, что нам необходимо сделать, это определить по таблице критических чисел критическое значение Q($Q_{кр}$) для данных n_1 и n_2. (n_1 – экспериментальная группа, n_2 – контрольная группа)

Таким образом, получим $Q_{эмп} < Q_{кр}$. Это значит, что по уровню профессиональных знаний, умений, навыков экспериментальная группа выше контрольной.

Нами исследовалась значимость знаний по управленческой культуре, которые приобрели студенты в учебной деятельности (таблица 10).

Таблица 10 –Значимость знаний по управленческой культуре для студентов в экспериментальной группе (%)

Степень значимости		
	До эксперимента	После эксперимента
Знания по учебной дисциплине: – способствуют формированию управленческой культуры;	24,5	40,1
– помогают в овладении общими методами познания,;	45,5	19,7
–направлены на формирование индивидуального стиля деятельности.	30	40,2

Будущий государственный служащий должен обладать такими профессионально важными качествами, как: активность – способность человека производить личностно и общественно значимые преобразования, целеустремленность в решении поставленной задачи, ответственность и самоконтроль при решении различных задач и др. На основе анализа научных источников, наблюдений, данных, полученных в ходе исследования, нами были определены (по 10-бальной) шкале профессионально важные качества (ПВК) будущих государственных служащих (таблица 11).

Таблица 11 – Профессионально важные качества экспериментальной группы студентов (до изучения учебных дисциплин)

№	Профессионально важные качества	Баллы
1	Целеполагание	9
2	Способность к овладению инновационными методами, информационными технологиями	8,5
3	Способность к преобразованиям	8,4
4	Духовно-нравственная культура	8,2
5	Самоконтроль	8,2
6	Способность к самостоятельному принятию решений в различных ситуациях	8
7	Активность (социальная, гражданская и др.)	8
8	Профессиональный авторитет	8
9	Профессиональное самосовершенствование	8
10	Профессиональный долг	7,9
11	Ответственность	7,9
12	Справедливость	7,7
13	Творческий характер труда	7,6
14	Богатый интеллектуальный потенциал	7,6
15	Этическая культура	7,5
16	Культура речи	7,5
17	Профессиональная честь	7,4
18	Способность к критике и самокритике	7,3
19	Независимость, свобода выбора	7,1
20	Умение со-трудничать	6,4
21	Умение разрешать конфликты	6,4

На первом месте по значимости оказались: «целеполагание», «способность к овладению инновационными методами, информационными технологиями», «способность к преобразованиям в социальной сфере», «духовно-нравственный рост», «самоконтроль». «Активность», а также «профессиональное самосовершенствование» поделили 5 место вместе со «способностью к самостоятельному принятию решений в различных ситуациях» и «профессиональным авторитетом». Такой значимый для нас показатель, как «умение со-трудничать» оказался на 14 месте.

Таблица 12 – Профессионально важные качества студентов экспериментальной группы (после изучения учебных дисциплин)

№	Профессионально важные качества	Баллы
1	Целеполагание	10
12	Справедливость	9,6
2	Способность к овладению инновационными методами, информационными технологиями	9,4
3	Способность к преобразованиям	9,4
4	Духовно-нравственная культура	9,4
5	Самоконтроль	9,2
6	Способность к самостоятельному принятию решений в различных ситуациях	9,2
14	Богатый интеллектуальный потенциал	9,2
16	Культура речи	9,2
17	Профессиональная честь	9,2
18	Способность к критике и самокритике	9,2
19	Независимость, свобода выбора	9,2
7	Активность (социальная, гражданская и др.)	9
15	Этическая культура	9
11	Ответственность	8
21	Умение разрешать конфликты	8
20	Умение со-трудничать	7,8
10	Профессиональный долг	7,6
8	Профессиональный авторитет	7,4
9	Профессиональное самосовершенствование	7,4
13	Творческий характер труда	7

Таким образом, было выявлено увеличение оценки значимости следующих ПВК: « способность к овладению инновационными методами, информационными технологиями» (с 8,6 до 9,4 балла), «активность (социальная, гражданская)» (с 8 до 9 баллов), «богатый интеллектуальный потенциал» (с 7,6 до 9,2 балла), «профессиональная честь» (с 7,4 до 9,2 балла). Некоторые ПВК приобрели более высокий статус. Так, например, «умение со-трудничать» с 13 ранга перешло на 11.

Необходимо отметить, что одновременно с повышением оценки собственных качеств у студентов увеличились и требования к идеалу личности управленческой сферы. Об этом свидетельствовали их творческие работы

по темам « Мой идеал личности специалиста ГМУ», «Управленческая культура государственного служащего XXI века», «Человек XXI века: культура, образование, управление» и др.

Студентам было предложено составить модель личности государственного служащего. В модель они предложили включить следующие качества: высокий уровень профессиональных знаний, интерес к управленческой деятельности, коммуникабельность, тактичность, толерантность, гуманность, добросовестность, мобильность, умение творчески подходить к делу, умение заинтересовать, альтруизм, интеллектуальная мобильность, ответственность, способность к рефлексии, заинтересованность в результатах профессиональной деятельности, способность к самоконтролю, эмпатийность, долг, достоинство, интеллигентность.

Такая модель указывает на понимание студентами важности наличия профессиональных, интеллектуальных, моральных качеств личности, необходимых государственному служащему. Были также проведены опросы, имеющие своей целью подтвердить или опровергнуть соответствие поведения будущих государственных служащих профессионально-этическим нормам. На констатирующем этапе эксперимента студенты на вопрос «Если делятся с Вами своей производственной проблемой, расскажете ли Вы кому-нибудь о ней?»:

–86,4 % ответили – «Я не буду никому рассказывать о чужих проблемах без разрешения»,

–13,6% –«Да, обсудив проблему с кем-то, легче найти решение».

На вопрос «Если у Вас имеются личные проблемы или Вы чувствуете себя уставшим, отражается ли это на Вашей работе?» ответили:

«очень редко» – 29,5 %,

«иногда» – 58,4 %,

«никогда» – 12,1 %.

На вопрос «Зависит ли Ваше отношение к человеку от его национальности?» ответили:

«иногда» – 68,2 %, «никогда» – 20,1 %, «да, зависит» – 11,7 %.

На формирующем этапе ответы распределились следующим образом: на вопрос «Если делятся с Вами производственной проблемой, расскажете ли вы кому-нибудь о ней?» – 96,4% ответили – «Я не буду никому рассказывать о чужих проблемах без разрешения», 3,6 % – «Да, обсудив проблему с кем-то, легче найти решение».

На вопрос «Если у Вас имеются личные проблемы или Вы чувствуете себя уставшим, отражается ли это на Вашей работе?» – ответили: «очень редко» – 53,7 %, «иногда» – 32,1 %, «никогда» – 14,2 %.

На вопрос «Зависит ли Ваше отношение к человеку от его национальности?» – ответили: «иногда» – 77,6 %, «никогда» – 17,3 %, «да, зависит» – 5,1 %.

Характер экспериментальной группы в начале исследовательской работы можно было охарактеризовать как приспособительный, поскольку, имея общие представления о том, какими качествами должен обладать будущий государственный служащий, что он должен знать и уметь, студенты не имели возможности «примерить» к себе профессиональные требования и отрефлексировать свое отношение к различным составляющим профессиональной деятельности. Студенты не могли осознать и прочувствовать всю серьезность, сложность и неоднозначность ситуаций морального выбора, которые могут встать перед ними. Их суждения относительно профессиональной этики специалиста управленческой сферы были достаточно стереотипными, хотя и не лишенными правильности.

В ходе опытно-экспериментальной работы студентам предлагалось обсудить разработанную модель личности государственного служащего с целью активизации развития ПВК, также предлагалась самостоятельная работа, включающая задания по истории развития профессиональной этики в отечественной и зарубежной литературе; проводились практические

занятия, позволяющие моделировать ситуации морального выбора, решать профессиональные задачи.

Следует отметить, что содержание учебных дисциплин, их практическая направленность дают возможность студентам осознать социальную и личностную значимость управленческой культуры.

Материалы экспериментальной работы свидетельствуют о результативности преподаваемых учебных дисциплин и межпредметных связей, возможности их использования в образовательном процессе вуза в ходе подготовки будущих специалистов государственного и муниципального управления.

В целях выявления уровня сформированности когнитивного компонента было проведено тестирование, использовалась методика оценки обученности студентов по В.П. Беспалько, которая позволила выявить 4 уровня усвоения: 1)уровень знаний; 2)уровень воспроизведения; 3)уровень знаний, умений, навыков; 4)уровень творчества.

В целях выявления ценностей, которые предпочитают студенты, было проведено тестирование по методике «Ценностные ориентации» М. Рокича. Данная методика позволила выявить жизненную позицию обучающихся, их личностные установки, а также профессиональное самоопределение. Студентам предлагалось распределить по рангам терминальные и инструментальные ценности в соответствии с субъективной значимостью. Количественная и качественная обработка материалов тестирования позволила выделить группы ценностей, влияющие на целевые установки студентов в профессиональной деятельности. К таким группам ценностей относятся:

–ценности, выражающие отношение к учебе;

–ценности, выражающие отношение к профессиональной деятельности и самореализации в ней;

–ценности межличностного общения;

–ценности, выражающие отношение к результатам собственной деятельности, других людей.

О деятельностном компоненте мы делали выводы на основе наблюдений, экспертных оценок, самооценок, в ходе практических мероприятий (фестивалей, акций, форумов, волонтерской деятельности, участие в органах самоуправления и др.). Итоги наблюдений, оценок фиксировались в педагогическом дневнике наблюдений.

В выявлении коммуникативного компонента использовалась методика коммуникативных и организаторских склонностей В.В. Синявского и Б.А. Федоришина. Диагностический инструментарий включал также тест-опросник нравственно-психологических отношений личности (НПОЛ), методику выявления ценностей личности (Ш. Шварц), методику самооценки студента (И.Я. Киселев), тест «Нравственные качества студента» и др.

Таблица 13 – Сравнительный анализ уровней сформированности управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в КГ и ЭГ

Уровни сформированности управленской культуры	Контрольная группа (КГ)		Экспериментальная группа (ЭГ)	
	После эксперимента	До эксперимента	После эксперимента	До эксперимента
Низкий (формальный)	40,1%	50,3%	9,5%	53,3%
Средний (функциональный)	34,3%	23,4%	35,3%	23,2%
Высокий (творческий)	25,6%	26,3%	55,2%	23,5%

Таким образом, результаты педагогического эксперимента подтвердили эффективность разработанной нами модели формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза.

Цель – формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза – была достигнута.

Исследовательские задачи – овладение студентами знаниями, умениями решать профессиональные задачи; формирование профессионально важных качеств; развитие коммуникативных способностей; воспитание субъекта культуры – были решены.

Достижение цели и решение исследовательских задач осуществлялось на основе следующих методологических подходов:

–системного, позволяющего представить управленческую культуру студентов – будущих государственных служащих как систему в единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности структурных компонентов;

–культурологического, позволяющего ориентировать студентов – будущих государственных служащих на ценности отечественной и мировой культуры, учитывать их в индивидуальном стиле деятельности, воспитывать субъекта культуры;

–антропологического, обусловливающего исследование проблемы формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих на основе интеграции знаний о человеке различных наук при построении педагогического процесса в вузе;

–деятельностного, обеспечивающего вовлечение студентов в различные виды деятельности в целях формирования исследуемого феномена;

–личностно ориентированного, означающего в нашем исследовании учет личностных индивидуальных особенностей студентов – будущих государственных служащих, их своеобразие, уровень способностей);

–компетентностного, позволяющего ориентировать студентов – будущих государственных служащих на формирование профессионально важных качеств, компетентностей, необходимых для решения профессиональных задач.

При этом были реализованы следующие принципы: научности, культуросообразности, единства сознания и поведения, учета возрастных и индивидуальных особенностей студентов, профессионально ориентированной направленности.

Содержание, формы учебной и внеучебной деятельности (коллективные, индивидуальные, групповые), способствовали росту уровня сформированности компонентов управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза.

Ведущими технологиями в ходе экспериментальной работы были: проблемного обучения, личностно-ориентированного образования.

Количественная и качественная обработка материалов экспериментальной работы подтвердила эффективность реализованной нами педагогической модели формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза. Педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза явилась не только важнейшим средством формирования управленческой культуры, но и средством воспитания субъекта культуры в целом. Она также способствовала саморазвитию и самореализации личности студента, давала возможность выстраивания собственной траектории для раскрытия человекотворческого потенциала будущих специалистов ГМУ. Студенты получали определенные знания, умения, навыки по управленческой культуре, приобретали поведенческий опыт, необходимый для профессиональной деятельности, а также получали смысложизненные ценностные ориентиры. Реализация модели позволила повысить эффективность образовательного процесса в вузе.

2.2. Программа по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих как условие развития человекотворческого потенциала

Управленческая культура есть интегративная качественная характеристика личности государственного служащего, характеризующая его становление и выступающая одновременно следствием профессионального роста. Она проявляется в принятии решений, выборе альтернатив, в решении функциональных задач и связана с технологией деятельности управленца. Деятельность управленца синтезирует следующие действия:

1)формулировку целей управления;

2)диагностику объектов исследования;

3)построение моделей объектов;

4)программирование развития управленческой культуры;

5)анализ, коррекцию и адаптацию результата овладения управленческой деятельностью и управленческой культурой.

В ходе исследования нами выявлено, что большинство студентов – будущих государственных служащих считают управленческую культуру обязательным качеством личности специалиста ГМУ и считают необходимым получение дополнительных знаний по управленческой культуре в условиях образовательного процесса вуза. У 40,1% респондентов имеются предложения по повышению уровня управленческой культуры государственных служащих, 35,5% респондентов указывают на тот факт, что профессионализм, успешность деятельности, делового общения и отношений зависят от управленческой культуры. При этом 24,4% респондентов указали на важность мотивации управленческой культуры.

В основном все респонденты считают, что управленческая культура государственных служащих выступает важнейшим условием развития человекотворческого потенциала. С учетом этого нами разработана про-

грамма, которая направлена на совершенствование управленческой культуры, самореализацию, раскрытие творческого потенциала личности студента – будущего государственного служащего.

Программа по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих как условие развития человекотворческого потенциала

Цель: формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих.

Задачи:

–осмысление студентами методологических и методических подходов к процессу формирования управленческой культуры;

–осознание социальной и личностной значимости управленческой кульуры;

–овладение технологиями по формированию управленческой культуры;

–формирование индивидуального стиля деятельности будущего государственного служащего на культурологической основе;

–активизация самовоспитания, самообразования личности государственного служащего и др.

Методологические подходы: культурологический, антропологический, личностно ориентированный, деятельностный, системный.

Принципы: культуросообразности, гуманизма, научности, системности, учета индивидуальных и возрастных особенностей личности студента, сознательности и добровольности, самодеятельности, воспитания в коллективе, труде и др.

Технологии: личностно ориентированные, проблемного обучения, технология развивающего диалога.

Основной закон работы педагогов и студентов: со-трудничество.

Формы организации образовательной деятельности в вузе: коллективные, групповые, индивидуальные; диалоги, дискуссии, диспуты,

дебаты, организационно-деятельностные игры (ОДИ), круглые столы, конференции (пресс-конференции), встречи со специалистами ГМУ.

Виды деятельности: учебная и внеучебная деятельность, деятельность в органах студенческого самоуправления; волонтерская деятельность студентов, научно-исследовательская деятельность студентов (НИРС).

Мероприятия федерального, регионального, локального уровней: олимпиады, фестивали науки, акции.

Мероприятия в вузе: круглые столы, конференции, пресс-конференции, встречи с интересными людьми, диспуты, дискуссии, дебаты, организационно-деятельностные игры, конкурсы, выставки, проекты, презентации и самопрезентации, разработка этических кодексов.

В ходе реализации педагогической модели и программы формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих были выявлены следующие условия, способствующие эффективности исследуемого процесса:

– развитие положительной мотивации, способствующей пониманию студентами – будущими государственными служащими социальной и личностной значимости управленческой культуры;

– отношение преподавателя к студентам как к субъектам культуры в учебной и внеучебной деятельности;

– учет личностных особенностей студентов в формировании индивидуального стиля деятельности будущих государственных служащих;

– активизация процессов самовоспитания, саморазвития и самосовершенствования личности будущего государственного служащего;

– развитие человекотворческого потенциала студентов в различных видах деятельности.

Программа реализовывалась на 3-х этапах. На I этапе (1-2 курсы обучения, студенты специальности ГМУ) обучающиеся получали знания об управленческой культуре, ее личностной и социальной значимости,

принимали участие в проведении круглых столов, встреч с интересными людьми, дебатах, конференциях. При этом мы акцентировали внимание на участии студентов в различных видах деятельности, способствующих формированию профессионально важных и личностных качеств, соблюдению моральных принципов, этических норм в субъект-субъектном взаимодействии. На II этапе (3-4 курсы) – адаптационном основной целевой установкой было принятие этических норм, ценностных ориентаций личности государственного служащего. Этому способствовали учебные дисциплины, такие как: «Профессиональная культура», «Управление персоналом», «Менеджмент» и др., а также производственная практика. На III этапе (5 курс) осуществлялось формирование индивидуального стиля деятельности студентов – будущих государственных служащих, развитие человекотворческого потенциала. Об эффективности формирования управленческой культуры свидетельствовали сочинения, эссе, отзывы, портфолио студентов.

Управленческая культура позволяет выстраивать оптимальные управленческие тактики и стратегии с учетом влияния макро-, мезо- и микрофакторов среды в профессиональной деятельности. Факторы условно объединены в следующие группы, сущность которых представлена нами в следующей таблице 14.

Наше обращение к факторам: макросоциальному, мезосоциальному, микросоциальному связано с выяснением причин, влияющих на формирование исследуемого феномена. Без учета влияния глобальных процессов, инновационных процессов в социуме, государственной политики, институциональной среды, организационной культуры, корпоративной культуры, особенностей коллектива, статусно-ролевых, личностных особенностей будущего государственного служащего и других факторов невозможно полноценное исследование формирования управленческой культуры будущих специалистов ГМУ.

Таблица 14 – Факторы, влияющие на формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих

Факторы		
Макросоциальные	Мезосоциальные	Микросоциальные
Влияние глобальных процессов, инновационных процессов в социуме, государственной политики, парадигм управления, научно-технологического развития, социального пространства, информационного общества и др.	Влияние институциональной среды, организационной культуры, корпоративной культуры, особенностей коллектива, нормативных стилей деятельности, профессиональных технологий, ценностей, норм, отношений и др.	Влияние статусно-ролевых, личностных особенностей будущего государственного служащего. Заинтересованность, потребность в овладении технологиями управления, индивидуальный стиль деятельности, целенаправленность, планомерность и др.

В ходе формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих мы акцентировали исследовательское внимание на трех аспектах: личностном, управленческом и технологическом.

Личностный аспект связан со способностью и готовностью студента – будущего государственного служащего выступать в роли субъекта деятельности по выдвижению и реализации управленческих решений. Он зависит от ценностно-смысловых установок различных видов деятельности в вузе (спортивный, трудовой, культурно-массовой, волонтерской, военно-патриотической и др.).

Управленческий аспект связан с адекватностью управленческого действия и взаимодействием с другими в студенческом коллективе. Он определяется особенностями организационных норм, организационной иерархией, формальными и неформальными правилами, этическими кодексами, моральными принципами и нормами.

Технологический аспект представляет собой взаимосвязь составляющих: системно-проектной, прогностической, интеграционной, преобразую-

щей, коррекционно-регулирующей, организационно-процедурной, социально-мотивационной и др.

При этом в ходе формирования управленческой культуры личности студента – будущего государственного служащего в вузе мы придавали большое значение развитию человекотворческого потенциала.

В условиях современных инновационных процессов человекотворческий потенциал приобретает особое значение. В рамках нашего исследования мы рассматриваем его как важнейшее условие совершенствования управленческой культуры и самореализации личности студента – будущего государственного служащего.

Человекотворческий потенциал мы понимаем как богатый ресурс человеческой личности – творческое преобразующее мышление, которое творит новое, воспринимает инновационное. Творческое мышление отрицает устаревшие взгляды, принципы, выступает своеобразным механизмом преобразовательной человекотворческой деятельности, творческого процесса. Формирование творческих личностей, способных осуществлять современное управление – одна из важнейших задач в образовательном процессе вуза.

Понятие «человеческий потенциал» применяют как синоним понятия «человеческий капитал». В составляющие человеческого капитала входят:
знание, опыт; творческое и культурное просвещение, нравственное воспитание; здоровье. Эффективность развития человекотворческого потенциала во многом определяется возможностью побуждения студентов – будущих государственных служащих к активной профессиональной деятельности в ходе прохождения производственной практики.

В развитии человекотворческого потенциала студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза мы акцентировали внимание на нравственном развитии личности профессионала, т.к. нравственная составляющая есть доминанта культуры управления. Нами был реализован тест-опросник нравственно-психологических

отношений личности (НПОЛ). Измерение отношений осуществлялось по следующим шкалам:

Шкала 1 – отношение к другому;

Шкала 2 – отношение к себе;

Шкала 3 – отношение к религии;

Шкала 4 – отношение к обществу.

Обработка результатов проводилась путем соотнесения ответов респондентов с ключом отдельно для каждой шкалы. Показатель степени выраженности определялся не суммой баллов или средней величиной, а количеством ответов «весом» в 1, 2, 3 балла соответственно для каждой шкалы. Шкала 1 – отношение к другому. Если испытуемый набрал ответов весом в 3 балла больше, чем вариантов ответов с весом в 1 и 2 балла (1<3>2), то это свидетельствует о способности человека понимать сущности любого другого человека, его состояние, проблемы, поведение, воспринимать и любить его со всеми свойственными человеку достоинствами и недостатками. Если ответов с весом в 1 балл больше, чем ответов в 3 и 2 балла (3 <1>2), то это говорит о том, что человек в отношении к другому предъявляет высокие требования, нетерпим к недостаткам, обращает чрезмерное внимание на слабости других. В большинстве случаев не считает нужным прощать людей, если они, на его взгляд, поступили с ним несправедливо. Когда же вариантов ответов весом в 2 балла больше, чем весом в 1 балл и одновременно больше или равно ответам весом в 3 балла (1<2≥3), то это свидетельствует о ситуативной изменчивости испытуемого, т.е. человек относится к другому в зависимости от ситуации выгоды, полезности и других факторов.

Шкала 2 – отношение к себе. Если испытуемый набрал ответов весом в 3 балла больше, чем вариантов ответов с весом в 1 и 2 балла (1<3>2), это свидетельствует о том, что человек любит себя и живет в гармонии с самим собой, у него здоровая нормальная самооценка, может доверять себе и любить других. Однако, если респондент набрал ответов весом в 3 балла бо-

лее пяти вариантов, это свидетельствует о завышенной самооценке и самолюбовании, а также неспособности любить других. Если ответов с весом в 1 балл больше, чем ответов в 3 и 2 балла (3 <1>2), то это говорит о том, что человек определенно не любит себя, его мучают сомнения и неудовлетворенность своей внешностью, возрастом, жизнью, и он не может дарить другим внимание и любовь. Когда же вариантов ответов весом в 2 балла больше, чем весом в 1 балл и одновременно больше или равно ответам весом в 3 балла (1<2≥3), то это свидетельствует о ситуативной изменчивости испытуемого в отношении к себе. Он редко задумывается, любит ли себя, не в полной мере использует свои способности и оценивает достоинства и недостатки в зависимости от ситуации.

Шкала 3 – отношение к религии. Если испытуемый набрал ответов весом в 3 балла больше, чем вариантов ответов с весом в 1 и 2 балла (1<3>2), то это свидетельствует о том, что религия в его жизни играет существенную роль, он верит в Бога и божественное происхождение людей, а также в бессмертное существование человека. Это люди с внутренним типом религиозной ориентации, для которых религия является одним из важных мотивов жизни. Если ответов с весом в 1 балл больше, чем ответов в 3 и 2 балла (3 <1>2), это говорит о том, что человек отрицает всякую религию, относится скептически к религиозным праздникам и обрядам. Когда же вариантов ответов весом в 2 балла больше, чем весом в 1 балл и одновременно больше или равно ответам весом в 3 балла (1<2≥3), это свидетельствует о ситуативном проявлении отношения к религии, религиозным традициям и обрядам, а также о ситуативном, кратковременном религиозном переживании. Это люди с внешним типом религиозной ориентации («склонные использовать религию в собственных целях»).

Шкала 4 – отношение к обществу. Если испытуемый набрал ответов весом в 3 балла больше, чем вариантов ответов с весом в 1 и 2 балла (1<3>2), это свидетельствует об удовлетворенности испытуемым обществом, в котором он живет, и теми нормами, которые предъявляет к нему

социум. Если ответов с весом в 1 балл больше, чем ответов в 3 балла (3 <1>2), то это говорит о том, что человек не удовлетворен современным обществом и его нравами. Когда же вариантов ответов весом в 2 балла больше, чем весом в 1 балл и одновременно больше или равно ответам весом в 3 балла (1<2≥3), это свидетельствует о ситуативном проявлении испытуемого в отношении к современному обществу.

Особо следует обратить внимание, когда по каждой шкале вариантов ответов весом в 2 бала меньше, чем вариантов ответов весом в 3 балла и одновременно меньше, чем вариантов ответов весом в 1 балл (3>2<1), это говорит о ярко выраженной ситуативной изменчивости испытуемого в диаметрально противоположные стороны отношений.

Нравственное развитие личности студента – будущего государственного служащего способствует активизации человекотворческого потенциала. Оно направлено на:

– повышение эффективности субъект-субъектного взаимодействия;

– формирование культуры управления и имиджа будущих государственных служащих;

– выявление конфликтных ситуаций и их преодоление в субъект-субъектном взаимодействии (в образовательном процессе вуза или в ходе производственной практики) и др.

Нравственное развитие способствует раскрытию человекотворческого потенциала как условию совершенствования управленческой культуры и самореализации личности будущего государственного служащего. В центре нашего исследовательского внимания оставалась технология личностной ориентации, направленная на раскрытие индивидуальных особенностей каждого студента. Особенностью технологии личностной ориентации являлась направленность на раскрытие уникальной целостной личности, максимальную реализацию ее возможностей (самоактуализацию).

Раскрытие индивидуальности, активизация и реализация ее потенциала, оптимизация взаимоотношений студентов – будущих государственных служащих, открытость для восприятия нового опыта, способность к осознанию и ответственному выбору решений в различных ситуациях осуществлялась в разных формах: лекциях, беседах, тренинговых занятиях, организационно-деловых играх и др. Такой подход обеспечивал развитие человекотворческого потенциала. При этом мы уделяли большое внимание нравственному становлению будущих специалистов ГМУ. Проблема нравственного становления личности в контексте системы и целостности исследуется преимущественно с позиций интегративного подхода. Доминантой личности выступает нравственная направленность (Т.Е.Конников, З.И. Васильева, А.В. Зосимовский и др.), которая основывается на нравственных качествах (А.В. Ивашенко, В.М. Коротов и др.), нравственном сознании личности (Е.В. Бондаревская), нравственной устойчивости личности (Т.В. Фролова), нравственных отношениях (Н.Е.Щуркова), нравственной позиции, связанной со спецификой профессиональной деятельности (В.А. Пономаренко, В.Д. Шадриков, Л.Р.Орбан и др.). Необходимыми условиями нравственного становления личности являлись:

– формирование культуры человеческих отношений;

– привитие навыков уважительного общения;

– умение соблюдать нормы морали и права;

– руководство социально значимыми ценностями, ценностями отечественной культуры и др.

Нравственное становление предполагало включение студентов в систему нравственных отношений и самостоятельное воспроизводство этих отношений, осуществлялось как под влиянием педагогических воздействий, так и при активном избирательном отношении личности студента к нравственным нормам, идеалам и ценностям. Нравственное становление предполагает момент должного, соблюдение норм, но при этом норма не

ограничивала творчество личности студента, что способствовало развитию человекотворческого потенциала.

Нравственное становление личности студента, развитие человекотворческого потенциала зависит от многих внешних и внутренних факторов: от индивидуальных особенностей личности, нравственных установок семьи, общества, от принятых в обществе традиций и др. Современный вуз должен быть ориентирован на становление высоконравственного профессионала, где создаются условия для полноценного человекотворческого развития, реализации высших потребностей человека. В профессиональном обучении и воспитании следует акцентировать внимание на развитии нравственных ценностей студента, которые мотивируют добровольное исполнение моральных норм и принципов, а в будущем выполнение профессиональных обязанностей.

В ходе формирования нравственных отношений и развития человекотворческого потенциала студентов – будущих специалистов ГМУ мы акцентировали внимание на осознании следующих отношений:

– отношении к своей стране, проявляющемся в любви к Родине, поскольку преданность Родине выступает мерой нравственной зрелости личности профессионала;

– отношении к управлению и управленческой культуре как факторам, обеспечивающим гражданские права членов общества, а также социальную защищенность человека;

– отношении к себе, которое выражалось в формировании ответственности, долга, совести, обращении к рефлексии;

– отношении к другим людям. Будущий специалист должен понять, что делать добро, быть справедливы, открытым, честным, любить людей – это важнейшее средство достижения профессионализма;

– отношении к праву и морали, т.к. актуальным сегодня становится развитие здорового правосознания будущего специалиста, основывающегося на нравственных категориях;

– отношении к учебе. Добросовестность в учебе, соблюдение дисциплины, познавательная активность, потребность в саморазвитии являются условиями нравственного и профессионального становления личности будущего специалиста.

Нравственное становление студентов – будущих специалистов ГМУ, развитие человекотворческого потенциала являлись приоритетным направлением в целостном образовательном процессе вуза, в результате чего нравственность как качественная характеристика проявлялась в индивидуальном стиле будущих специалистов.

Таким образом, программа по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих содействует как формированию управленческой культуры, так и развитию человекотворческого потенциала личности будущего специалиста ГМУ, а также направленности личности.

2.3. Методические рекомендации по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в современном вузе

В свете реалий российского общества особую актуальность приобретает углубленный комплексный анализ культуры исполнения должности на государственной и муниципальной службе. Управленческая культура придает профессиональной компетентности высоту профессионализма. Профессиональная компетентность – необходимое условие доступа к государственной и муниципальной службе, залог успешной реализации должностными лицами компетенции соответствующего органа власти, исходя из юридически установленных для исполняемой должности функций и полномочий.

Британский психолог Дж. Равен под компетентностью понимает специфическую способность, необходимую для выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающую узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия.

«Компетентность – это некоторые внутренние потенциальные психологические новообразования (знания, представления, алгоритмы действий, системы ценностей и отношений), которые, – указывает И.А.Зимняя, – затем выявляются в деятельности» [73, с.24].

«Под компетентностью Ю.Г. Татур понимает проявленные на практике стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной творческой (продуктивной) деятельности в профессиональной и социальных сферах, осознавая социальную значимость и личную ответственность за результаты этой деятельности, необходимость ее постоянного совершенствования ».

Компетентность есть совокупность свойств личности, позволяющих качественно выполнять деятельность, направленную на решение проблем, задач, а компетенция – это круг вопросов в которых осведомлен специалист.

«Компетентность и компетенция (буквально в переводе с латинского – «принадлежность по праву») – понятия генетически однокоренные. Под компетенцией обычно подразумевается, во-первых, совокупность полномочий какого-либо органа или должностного лица; во-вторых, круг вопросов, в отношении которого данное лицо обладает профессионально значимыми знаниями и опытом. Компетентность характеризуется как знание своего дела, существа выполняемой работы, как способность понимания внутренней логики функционирования и развития различных систем, связей и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей, как обладание глубокими профессиональными и сопутствующими им знаниями. В настоящее время все отчетливее кристаллизируется содержание понятия компетентности применительно к деятельности персонала государственных и муниципальных служб» [85, с 50]. В нашем исследовании компетентности будущего государственного служащего уделяется большая роль.

Специалисту государственного и муниципального управления присуще умелое и квалифицированное выполнение публичных обязанностей. При этом персонификация компетентности применительно к отдельным гражданам, занимающим должности публичного значения, позволяет четко различать три аспекта.

«Во-первых, хорошее и глубокое знание ими своих служебных государственных функций. Оно обеспечивается строгой регламентацией их в законах и иных правовых актах, в должностных инструкциях.

Во-вторых, правильное понимание задач, возложенных на соответствующий орган. Предметы ведения соответствующего государственного или муниципального органа как бы распадаются на

отдельные задачи должностей и занимающих их работников. Заданность статуса позволяет применительно к ним вести речь о таких элементах компетенции, как задачи, права и обязанности или полномочия, взаимоотношения, поощрения, основания и виды ответственности.

В-третьих, компетентность в общегражданском смысле означает действие служащего, работника в интересах государства и общества» [85, с. 57].

Необходимо отметить, что понятия «компетенция» и «компетентность» встречаются в различных сферах человеческой деятельности. Формирование управленческой компетенции зависит от многих факторов: социального заказа, развития общества, форм и методов управления, а также от требований времени. При этом важную роль играют личностные качества специалиста ГМУ.

Перечень требований, которые предъявляются к компетентности специалиста государственного и муниципального управления, в частности, к руководителю состоит из пяти групп. Первая группа требований состоит из следующих:

– гражданский долг, следование государственной политике и интересам страны в области управления;

– соблюдение конституционных требований и законодательства государства;

– реализация норм профессиональной этики и правил международной этики;

– понимание проблем теории и практики и умелое их решение;

– осознание тенденций отечественного и мирового развития и учет их в деятельности ГМУ;

– изучение одного и более иностранных языков.

Во вторую группу входят следующие требования:

– методологическая культура в сфере управления;

– способность к целеполаганию, определению тактики и стратегии в сфере управления;

– умение осуществлять правильный выбор в альтернативных решениях и управленческих действиях;

– способность к коммуникациям и овладение коммуникационными технологиями.

Третья группа представлена следующими требованиями:

– способностью к целеполаганию на коллегиальной основе;

– умением осуществлять коммуникации и поддерживать самоорганизацию коллектива;

– способностью предлагать кадровую политику и отвечать за ее реализацию;

– заботой о повышении квалификации и создание условий для ее осуществления;

– профессиональным долгом, профессиональном честью и достоинством;

– умением демонстрировать результаты и достижения организации на различных уровнях (локальном, региональном, глобальном).

Четвертую группу требований составляют следующие:

– ответственность руководителя за принятие решений;

– духовно-нравственные качества;

– гражданская позиция;

– способность к анализу и самоанализу, нахождению причинно-следственных связей;

– способность к работе в команде;

– творческое отношение к делу;

– способность к диагностированию и социальному прогнозированию и др.

Пятая группа требований связана с требованиями, предъявляемыми к речи специалиста ГМУ. К таким требованиям относятся: точность, понят-

ность, чистота и правильность речи, логика мышления, владение профессиональной терминологией, ответственность за каждое сказанное слово, правильное использование иноязычных слов, соблюдение языковых норм. Соблюдение указанных требований является необходимым условием нравственно-речевой компетентности специалиста, а показателем нравственно-речевой компетентности выступает владение основами полемического мастерства. Государственному служащему по роду своей профессиональной деятельности приходится убеждать, доказывать, аргументированно отстаивать свою точку зрения и опровергать неверные утверждения, т.е. владеть основами полемического мастерства, которому мы обучали студентов – будущих государственных служащих в ходе диалогов, дискуссий, учебных дебатов и др. В таких формах работы студенты получали необходимые знания, правила и принципы полемического мастерства. Особый интерес вызвали у студентов такие дискуссии, как: «Электронное правительство: за и против», «Государственный служащий XXI века: каков он?», «Социальная и личностная значимость управленческой культуры: в чем ее сущность?». Предметом дискуссий были проблемы государственного устройства, национального самосознания, нравственности и др. Участники дискуссий, диспутов, полемических споров сопоставляли противоречивые суждения, находили общее решение, устанавливали истину, отстаивали и утверждали собственную позицию, что способствовало воспитанию активной гражданской позиции. При этом мы акцентировали внимание студентов на:

– правильном использовании в споре основных понятий;

– уважительном отношении к своему оппоненту;

– сохранении выдержки и самообладания в споре;

– убедительной аргументации обоснования своей позиции и опровержении позиции оппонента;

– активизации участников спора за счет постановки вопросов и др.

Таким образом, в формировании управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих важной рекомендацией для педагогов вуза является учет всех групп требований в образовательном процессе вуза. Такой подход способствует не только формированию управленческой культуры, но подготовке компетентного специалиста, способного достичь высокого уровня профессионализма.

Нормативные требования управления связаны с представлением о морали деловых взаимоотношений – этикой организации, которая вводится для обеспечения стабильности организации и с целью максимизации прибыли.

Этические ценности по отношению к сотрудникам включают:

– учет индивидуальных особенностей специалистов ГМУ;

– предоставление возможности полного раскрытия индивидуальности;

– гарантию прав и социальные гарантии;

– учет сфер персональной ответственности и др.

Этические ценности по отношению к партнерам включают:

– доверительность в совместной работе;

– внимание к потребителям;

– честность в конкуренции;

– честное информирование;

– совместные действия;

– защита интересов собственников и др.

Исследователи А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова указывают, что авторитет руководителя есть личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми.

В управленческой культуре отражается система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной организации, отражающих ее индивидуальность. При

этом ценностные ориентации сотрудников организации выступают важным условием формирования управленческой культуры. Ценности личности включены в процесс профессионального развития и формируют личностное отношение субъекта деятельности к этическим ценностям организации. Успешность деятельности организации во многом зависит от стиля руководства, который выражается в приемах побуждения коллектива к творческому выполнению профессиональных обязанностей, способах контроля и др. Настоящий руководитель должен быть хорошим дипломатом, обладать этическими знаниями, способностью развивать лидерский потенциал, проявляющийся в образе мышления, умении строить отношения с различными субъектами, знании психологии управления, прогнозировании ситуации и др. Успех деятельности коллектива, его способность решать поставленные задачи во многом зависит от морально-психологического климата, а также от качественного состава персонала, особенностей межличностных отношений.

Существуют различные типы взаимоотношений внутри коллективов, различающихся по своему морально-психологическому климату. К ним современные исследователи этики и психологии труда относят:

1.Невмешательство: низкий уровень заботы руководителя о производстве и людях. Главное для руководителя – сохранить свою должность.

2.Теплая компания: высокий уровень заботы о людях, установление дружеских отношений, приятной атмосферы. Руководителя не особенно интересует достижение конкретных и устойчивых результатов.

3.Задача: внимание руководителя сосредоточено на решении производственных задач. Человеческий фактор не дооценивается.

4.Золотая середина: руководитель стремится оптимально сочетать интересы дела и интересы персонала.

5.Команда: наиболее предпочтительный тип взаимоотношений. Руководитель максимально учитывает интересы производства и интересы коллектива.

Этические нормы организации и культура управления руководителя влияют на деятельность организации ее подразделений, мобилизируют инициативы специалистов ГМУ, обеспечивают гуманные межличностные отношения, активизируют творческий подход к делу.

Важную роль при этом играет культура управленческой коммуникации, включающая:

– коммуникацию – обмен информацией между субъектами, субъектом и объектом управления;

– интеракцию – взаимодействие, предполагающее определенную форму организации совместной деятельности;

– межличностную перцепцию – процесс взаимопознания субъектами общения друг друга.

В формировании управленческой культуры у студентов – будущих государственных служащих важную роль играет нравственно-речевая компетентность, под которой понимается знание родного языка, умелое пользование его стилистическим многообразием. Нравственно-речевая компетентность выступает не только частью речевой культуры, но и показателем нравственного уровня личности специалиста, от которого зависит эффективность профессиональной деятельности. Именно поэтому мы акцентировали внимание будущих специалистов на такой важной составляющей управленческой культуры.

Сегодня наблюдается снижение речевой культуры, в связи с чем необходимо воспитывать у студентов ответственное отношение к слову, желание совершенствовать культуру собственной речи. Эта проблема должна решаться на всех учебных занятиях и во внеучебной деятельности в вузе. Нравственно-речевая компетентность – это, прежде всего, свободное владение литературным языком, языковыми нормами,

профессиональной лексикой. Она является не только показателем нравственного уровня специалиста, но и показателем интеллектуального развития. В целях развития нравственно-речевой компетентности мы предлагали студентам учебные дебаты, дискуссии, диспуты, а также этому способствовали круглые столы, пресс-конференции, самопрезентации (выставки портфолио) и др.

Речь будущего специалиста ГМУ должна соответствовать следующим критериям:

– нравственно-оценочный, означающий правдивость речи, соответствие истине, служение благородным целям;

– содержательно-информационный, означающий информативность и актуальность речи;

– логический, т.е. обеспечивающий последовательность, убедительность, познавательную активность, взаимопонимание;

– нормативный, который связан с ясностью речи правильным выбором языковых средств, нормами произношения;

– критерий выразительности речи – это интонация, ударение в словах, паузы, тон, тембр, темп, а также артистическое исполнение речи, раскрывающее глубинный смысл ее.

При этом в профессиональной подготовке студентов – будущих государственных служащих мы уделяли внимание и работе над техникой речи в ходе проведения выше названных форм работы.

Мы акцентировали внимание студентов – будущих государственных служащих на осознании правильности и чистоты речи, которая выражает нравственно-профессиональный уровень. Речь способствует мотивации получения новых знаний, способствует профессиональному росту.

В процессе речевой коммуникации необходимо соблюдать организационные принципы:

– принцип вежливости и доверия, означающий такт, великодушие, одобрение позитивности, доброжелательность;

– принцип адекватности того, что воспринято, тому, что сказано, т.е. отсутствие искажения смысла. Этот принцип предоставляет возможность каждому высказать собственную точку зрения, а также предоставляет равные возможности в получении информации для аргументации своей позиции (своего решения).

В ходе диалоговых форм работы, (круглые столы, учебные дебаты, дискуссии, диспуты), а также в ходе разработки студентами этических кодексов были предложены следующие рекомендации по развитию речевой коммуникации как важной составляющей управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих:

– развивайте свои способности слушать других, проявляйте интерес к собеседнику;

– проявляйте внимание к собеседнику;

– избегайте двусмысленных выводов;

– находите истинный смысл в информации собеседника;

– следуйте главной мысли, не отвлекайтесь на второстепенные факты и др.

В процессе управленческой коммуникации реализуются следующие функции: социализации, координации, понимания и др.

Управленческая культура – понятие собирательное, включающее такие составляющие, как: культура власти в целом; управленческая культура в сфере государственного и муниципального управления; управленческая профессиональная компетентность и др. Эффективность этих составляющих зависит от многих факторов, таких как: административный профессионализм, административная автономия и партийно-политическая нейтральность, репрезентативный состав администрации, прозрачность административной деятельности и взаимодействие культур. Важно, чтобы в образовательном процессе вуза студенты – будущие специалисты ГМУ получали знания об указанных составляющих управленческой культуры как понятия собирательного.

Важной рекомендацией для педагогов вуза в формировании управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза является активизация процессов самообразования, саморазвития, самовоспитания, самосовершенствования. Это возможно с помощью таких форм работы, как: лекторий (ежемесячный) по вопросам профессиональной компетентности; вечера вопросов и ответов («Открытый микрофон»); встречи со специалистами государственного и муниципального управления; решение профессиональных задач; проведение круглых столов и др. Участие в НИРС также активизирует указанные процессы.

В образовательном процессе вуза в подготовке специалиста ГМУ важно развитие информационной культуры как составляющей управленческой культуры будущих государственных служащих. Необходимо педагогическое целенаправленное воздействие в обретении универсальных умений в работе с информацией. При этом важно сформировать у студентов умения проектировать, прогнозировать, анализировать, осуществлять выбор информационных технологий. Этому способствует работа над проектами в ходе изучения различных учебных дисциплин. Проекты могут разрабатываться студентами в индивидуальной, групповой, коллективной форме.

Формирование управленческой культуры связано с воспитанием личностных и профессионально важных качеств будущих специалистов. «Личностно-профессиональное развитие, – указывает В.А. Сластенин, – это процесс формирования личности, ориентированный на высокие профессиональные достижения, овладение профессионализмом и осуществляемый в саморазвитии личности, профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях» [185, с.5].

К условиям развития профессионализма относят: социально-педагогические, психологические, организационные, информационные, материально-технические и др.

В свете новых требований в системе государственного управления необходимо, на наш взгляд, учесть такую важную рекомендацию в современном вузе как актуализацию роли управленческой культуры как фактора экономического развития и государственности. Практика государственного и муниципального управления в современном мире демонстрирует различные методы, приемы, средства. Приоритет имеют те специалисты, у которых технологическая оснащенность более инновационная, культура управления эффективнее, а, следовательно, основания государственности и нормативно-управленческая система качественнее. Управленческая культура – один из важнейших компонентов обеспечения потенциалов государственности и в этом состоит ее социальная значимость.

В ходе формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих мы уделяли большое внимание управленческой коммуникации и ее функциональному назначению. Студентам предлагались следующие виды управленческой коммуникации и их функциональное назначение.

– приказ, его функциональное назначение: решение адресуется от руководителя к подчиненным;

– совещание, его функциональное назначение: определение оптимального варианта управленческого решения из нескольких предложенных вариантов;

– отчет, его функциональное назначение: подведение итогов и доведение их до сотрудников;

– переговоры, их функциональное назначение: принятие управленческого решения несколькими субъектами управления.

Студентам предлагалось разработать этические требования к видам управленческой коммуникации. Студенты работали в микроколлективах по выбранному виду коммуникаций. Так, по такому виду управленческой

коммуникации, как приказ студенты предложили следующие основные этические требования:

– объективность;

– достоверность;

– гласность.

Относительно совещания были предложены следующие этические требования:

– точность времени, места проведения;

– следование повестке;

– соблюдение регламента и др.

Важнейшим этическим требованием, предъявляемым к отчету, по мнению студентов, является правдивость в информации, подлежащей отчету.

Относительно переговоров студентами были предложены следующие этические требования:

– соблюдение принципов и методов ведения переговоров;

– установление благоприятного микроклимата;

– учет взаимных интересов;

– открытость для восприятия точки зрения оппонентов;

– соблюдение сроков договоренности;

– выполнение условий договоренности и др.

Мы полагаем, что доминантой поведения и взаимодействия различных государственных субъектов выступает управленческая культура как форма и способ взаимодействия людей (в процессе деятельности), в которой находят отражение два аспекта: субстанциональный и реляционный. Субстанциональный аспект означает деятельность специалистов государственного и муниципального управления как основание социальной субстанции. Реляционный – деятельность как специфическое человеческое отношение к миру, другим людям и др.

В управленческой культуре как важном социальном и личностном факторе мы усматриваем одно из оснований жизнеспособности государства. В образовательном процессе вуза в формировании управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих мы рекомендуем ориентироваться на разработанную нами модель личности государственного служащего, которая составлена на основе требований, предъявляемых к современному государственному служащему. Основные характеристики личности государственного служащего:

– компетентность в сфере стратегии и методологии управления; знание и умение реализовывать инструментарий стратегического целеполагания, мышления; умение прогнозировать, владение методами коммуникации;

– когнитивная компетентность: знание и умение выражать государственные интересы в соответствии с законодательными документами государства, руководствуясь профессиональной этикой, гражданским долгом и ответственностью; владение теорией управления, оценкой тенденций социального развития в стране и мире;

– управленческая (профессиональная) компетентность: знание принципов управления (гуманизации, системности, целостности, сочетания единоначалия и коллегиальности, объективности и полноты информации и др.); умение внедрять новые организационные структуры управления; овладение управленческими функциями: информационно-аналитической, мотивационно-целевой, организационно-исполнительской, регулятивно-коррекционной, контрольно-диагностической и др.;

– информационно-технологическая компетентность: умение проектировать, прогнозировать, анализировать, осуществлять выбор технологий;

– коммуникативно-информационная компетентность: знание культуры общения на внутригосударственном и международном уровнях,

владение языком, навыками делового общения; овладение современными ИКТ;

– персональная компетентность: знание нравственных регулятивов и реализация их в поведении и деятельности; проявление профессиональной позиции; овладение общечеловеческими ценностями (экзистенциальными: любовь, свобода, совесть, вера, ответственность; нравственности: добро, благородство, бескорыстие, отзывчивость и др.; эстетическими и др.); овладение инструментарием рефлексии, контрольно-оценочными средствами; креативность и др.

– общекультурная компетентность: знание аксиологии (философского учения о материальных, духовных ценностях и их сущности); владение профессиональной культурой, этикой субъект-субъектного взаимодействия, нравственной устойчивостью; способность к сохранению и развитию ценностей отечественной и мировой культуры и др. Общекультурная компетентность связана с ценностной ориентацией, являющейся важнейшим компонентом структуры личности. Ценностные ориентации характеризуются как направленность личности на те или иные ценности. Ценностная ориентация есть система устойчивых отношений личности к окружающему миру и самому себе в форме фиксированных установок на те или иные ценности материальной и духовной культуры общества. Они отражают содержательную сторону направленности личности, характер ее отношения к действительности, раскрывают цели, отражают идеалы, характеризуют интересы, потребности, убеждения личности.

Таким образом, ориентация в образовательном процессе вуза на данную модель личности государственного служащего позволяет:

– ориентировать студентов на профессионально важные личностные качества, необходимые государственному служащему;

– актуализировать формирование управленческой культуры в учебной и внеучебной деятельности, а также в ходе производственной практики;

– обеспечивать мотивацию к обучению студентов, формировать ценностное отношение к будущей профессиональной деятельности;

– формировать индивидуальный стиль деятельности и определять целевые установки и перспективы (близкие, средние, дальние) в профессиональной деятельности и др. Все это свидетельствует о личностной значимости управленческой культуры, которая выступает важнейшим фактором развития человекотворческого потенциала.

В ходе экспериментальной работы по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих нами выявлены педагогические условия, способствующие формированию исследуемого феномена:

– развитие положительной мотивации, способствующей пониманию студентами – будущими государственными служащими социальной и личностной значимости управленческой культуры;

– отношение преподавателя к студентам как к субъектам культуры в учебной и внеучебной деятельности;

– учет личностных особенностей студентов в формировании индивидуального стиля деятельности будущих государственных служащих;

– активизация процессов самовоспитания, саморазвития и самосовершенствования личности будущего государственного служащего;

– развитие человекотворческого потенциала студентов в различных видах деятельности.

Мы рекомендуем преподавателям вуза учитывать данные условия в ходе формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих, а также разработанные нами педагогическая модель и программу, которые являются важнейшим условием воспитания

субъекта культуры. Разработанная нами педагогическая модель и программа формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих послужат качественной подготовке будущих специалистов ГМУ, а также развитию человекотворческого потенциала.

Выводы по 2 главе

Во второй главе представлены результаты опытно-экспериментальной работы по проблеме формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза. Раскрыто содержание исследовательской работы на констатирующем, формирующем и контрольном этапах педагогического эксперимента. Представлены материалы опытно-экспериментальной работы, диагностический инструментарий, результаты, полученные в ходе исследования. Диссертантом изложены выводы и методические рекомендации по проблеме исследования, адресованные педагогам вуза.

В ходе исследования нами апробирована в образовательном процессе вуза педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих. Модель включает цель, методологические подходы, принципы, содержание, технологии, методы, формы, критерии и показатели сформированности компонентов управленческой культуры, этапы формирования, уровни сформированности, результат. Раскрыты компоненты управленческой культуры: когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностный, коммуникативный. Охарактеризованы критерии и показатели сформированности управленческой культуры, выделены уровни: низкий (формальный), средний (функциональный), высокий (творческий).

Реализация разработанной нами педагогической модели в образовательном процессе вуза содействует эффективности формирования управленческой культуры студентов – будущих специалистов ГМУ. Она является инструментом диагностирования и прогнозирования в формировании управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих. Нами разработана программа по формированию управленческой культуры будущих государственных служащих, которая

направлена на развитие человекотворческого потенциала. В программе представлены:

– виды деятельности: учебная и внеучебная деятельность, деятельность в органах студенческого самоуправления; волонтерская деятельность студентов, научно-исследовательская деятельность студентов (НИРС);

– мероприятия федерального, регионального, локального уровней: олимпиады, фестивали науки, конкурсы на приз Губернатора, акции;

– мероприятия в вузе: круглые столы, конференции, пресс-конференции, встречи с интересными людьми, диспуты, дискуссии, дебаты, организационно-деятельностные игры, конкурсы, выставки, проекты, презентации и самопрезентации, разработка этических кодексов.

В ходе формирования управленческой культуры личности студента – будущего государственного служащего в вузе мы придавали большое значение развитию человекотворческого потенциала.

В условиях современных инновационных процессов человекотворческий потенциал приобретает особое значение. В рамках нашего исследования мы рассматриваем его как важнейшее условие совершенствования управленческой культуры и самореализации личности студента – будущего государственного служащего.

Человекотворческий потенциал мы понимаем как богатый ресурс человеческой личности – творческое преобразующее мышление, которое творит новое, воспринимает инновационное.

Программа реализовывалась на 3-х этапах. На I этапе (1-2 курсы обучения, студенты специальности ГМУ) обучающиеся получали знания об управленческой культуре, ее личностной и социальной значимости, принимали участие в проведении круглых столов, встреч с интересными людьми, дебатах, конференциях. При этом мы акцентировали внимание на участии студентов в различных видах деятельности, способствующих формированию профессионально важных и личностных качеств, соблюдению моральных принципов, этических норм в субъект-субъектном

взаимодействии. На II этапе (3- 4 курсы) – адаптационном основной целевой установкой было принятие этических норм, ценностных ориентаций личности государственного служащего. Этому способствовали учебные дисциплины, такие как: «Профессиональная культура», «Управление персоналом», «Менеджмент» и др., а также производственная практика. На III этапе (5 курс) осуществлялось формирование индивидуального стиля деятельности студентов – будущих государственных служащих, развитие человекотворческого потенциала. Об эффективности формирования управленческой культуры свидетельствовали сочинения, эссе, отзывы, портфолио студентов.

В ходе исследования нами разработаны методические рекомендации по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих. Охарактеризованы основные педагогические условия, способствующие эффективности формирования исследуемого феномена:

– развитие положительной мотивации, способствующей пониманию студентами – будущими государственными служащими социальной и личностной значимости управленческой культуры;

– отношение преподавателя к студентам как к субъектам культуры в учебной и внеучебной деятельности;

– учет личностных особенностей студентов в формировании индивидуального стиля деятельности будущих государственных служащих;

– активизация процессов самовоспитания, саморазвития и самосовершенствования личности будущего государственного служащего;

– развитие человекотворческого потенциала студентов в различных видах деятельности.

Изложен новый научный взгляд на исследуемый феномен как на фактор экономической безопасности, государственности. Усиление основ государственности зависит от управленческого воздействия, уровня

управленческой культуры, – эта закономерность должна учитываться в подготовке будущих государственных служащих.

В ходе исследования охарактеризована модель личности государственного служащего, которая составлена на основе требований, предъявляемых к современному государственному служащему. К основным характеристикам личности государственного служащего мы относим:

– компетентность в сфере стратегии и методологии управления;

– когнитивную компетентность;

– управленческую компетентность (профессиональную);

– коммуникативно-информационную компетентность;

– персональную компетентность;

–культурологическую компетентность и др.

Ориентация студентов в образовательном пространстве вуза на предложенную модель личности государственного служащего будет способствовать как формированию управленческой культуры, так и воспитанию субъекта культуры.

Заключение

В первой главе нами проанализирован генезис и динамика культуры управления, осуществлен сравнительный анализ управленческой культуры в России и за рубежом; обоснованы методологические подходы к формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза.

По данным отечественных и зарубежных специалистов насчитывается множество определений понятия культуры в различных сферах, что свидетельствует о сложности и многогранности этого феномена. Многозначность понятия культуры объясняется многообразием разных форм ее существования. Нами осуществлен сравнительный анализ определений культуры в теории зарубежных и отечественных ученых.

Так, культура в понимании зарубежных ученых определяется как «комплекс знаний, позволяющий человеку устанавливать сквозь время и пространство связи между реальностями» (А. Карпентьер), «единство всех форм традиционного поведения» (А. Мид), «система знаков» (Ч. Моррис), «единство художественного стиля во всех проявлениях жизни народа» (Ф.Ницше), «структура, которая возвышает человека над самим собою и придает его жизни ценность» (Р. Тшуми).

Отечественные ученые определяют культуру как «форму бытия и общения, форму самодетерминации, взаимосвязь истории и человечества через культурное наследство» (В.С. Библер), «многообразие форм деятельности человека, отношения между людьми, система ценностей, уровень развития общества и личности» (А.В. Валицкая), «целевая деятельность, творение истории, предания человека» (С.И. Гессен), «умственная и трудовая деятельность по преобразованию окружающего мира и самого себя, сознательная работа духа, собственное совершенствование» (А.Ф. Лосев), «способ творческой самореализации личности, утверждение смысла человеческой жизни» (А.А. Радугин).

Д.С.Лихачева считает, что «в понятие культуры должны входить и всегда входили религия, наука, образование, нравственность и моральные нормы поведения людей и государства».

Профессиональная культура – определенная степень овладения человеком приемами и способами решения профессиональных задач в какой-либо области профессиональной деятельности. Высокий уровень профессиональной культуры специалиста характеризуется развитой способностью к решению профессиональных задач, т.е. развитым профессиональным мышлением и сознанием (И.Ф. Исаев, В.Д. Симоненко, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов).

Исторический опыт развития управленческой мысли и анализ современной научной литературы позволяют сделать вывод о необходимости формирования управленческой культуры у студентов – будущих государственных служащих. Отвечая на вопрос, каким должен быть этот процесс, следует отметить, что он должен объединить лучшие слагаемые трех типов управленческих культур: административно-командной, информационно-аналитической, социально-ориентированной. Он должен также синтезировать лучшие идеи исторического опыта развития отечественной и зарубежной управленческой мысли.

Анализ культуры управления в России и за рубежом позволяет сделать вывод о том, что культурологическая составляющая управления выступает важным национальным ресурсом, от которого зависит решение многих проблем в социуме. Важную роль играет культура самоуправления в качестве автономной (личностной) структуры управленческой культуры, а также в качестве интегральной части культуры государственного управления, местного самоуправления, а также управленческой культуры гражданского общества в целом.

Управленческая культура в XXI веке рассматривается нами как интегративное образование, имеющее как личностную, так и социальную значимость. Она есть социальный фактор, регулирующий деятельность,

отношения, взаимодействия субъектов, а также фактор саморегуляции в выборе управленческих решений. Исходя из принципа целостности и системного подхода, мы рассматриваем управленческую культуру как органичную часть профессиональной культуры.

Управленческую культуру студентов – будущих государственных служащих мы определяем как интегративное образование личности, включающее совокупность профессиональных знаний, умений, навыков по организации деятельности и коммуникации в государственных и муниципальных учреждениях; профессионально важных качеств, моральных ценностей, которое определяется особенностями действующих государственных конвенциональных организационных норм, системой ценностей культуры, моральных принципов и этических кодексов поведения и направлено на регулирование субъект-субъектного взаимодействия и реализацию управленческих функций в профессиональной деятельности. Структурные компоненты управленческой культуры: когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностный, коммуникативный.

Нами обоснованы методологические подходы к формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих: системный, позволяющий представить управленческую культуру студентов – будущих государственных служащих как систему в единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности структурных компонентов; культурологический, позволяющий ориентировать будущих государственных служащих на ценности отечественной и мировой культуры, учитывать их в индивидуальном стиле деятельности, воспитывать субъекта культуры; антропологический, обусловливающий исследование проблемы формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих на основе интеграции знаний о человеке различных наук при построении педагогического процесса в вузе; деятельностный, обеспечивающий вовлечение студентов в различные виды деятельности в целях формирования исследуемого

феномена; личностно ориентированный, означающий в нашем исследовании учет личностных индивидуальных особенностей студентов, их своеобразие, уровень способностей; компетентностный, позволяющий ориентировать студентов на формирование профессионально важных качеств, компетентностей, необходимых для решения профессиональных задач.

Нами разработана педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих, которая включает цель, методологические подходы, принципы, содержание, технологии, методы, формы, критерии и показатели сформированности компонентов управленческой культуры, этапы формирования, уровни сформированности: низкий (формальный), средний (функциональный), высокий, (творческий), результат.

Любое общество, чтобы стать лучше и нравственнее, должно иметь моральные авторитеты, воплощающие совесть нации. Их роль в духовном обновлении нации часто оказывалась решающей. Актуализация феномена управленческой культуры российского общества способствует социальному прогрессу, укреплению государственности в целом.

Во второй главе представлены результаты опытно-экспериментальной работы по проблеме формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза. Раскрыто содержание исследовательской работы на констатирующем, формирующем и контрольном этапах педагогического эксперимента. Представлены материалы опытно-экспериментальной работы, диагностический инструментарий, результаты, полученные в ходе исследования. Диссертантом изложены выводы и методические рекомендации по проблеме исследования, адресованные педагогам вуза.

В ходе исследования нами апробирована в образовательном процессе вуза педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих. В соответствии с

моделью была достигнута цель, решены исследовательские задачи, Реализация разработанной нами педагогической модели в образовательном процессе вуза содействует эффективности формирования управленческой культуры студентов – будущих специалистов ГМУ. Она является инструментом диагностирования и прогнозирования в формировании управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих.

Нами разработана программа по формированию управленческой культуры будущих государственных служащих, включающая цель, задачи, принципы, методы, формы работы, тематику мероприятий. Она направлена на развитие человекотворческого потенциала. В программе представлены:

– виды деятельности: учебная и внеучебная деятельность, деятельность в органах студенческого самоуправления; волонтерская деятельность студентов, научно-исследовательская деятельность студентов (НИРС);

– мероприятия федерального, регионального, локального уровней:олимпиады, фестивали науки, акции;

– мероприятия в вузе: круглые столы, конференции, пресс-конференции, встречи с интересными людьми, диспуты, дискуссии, дебаты, организационно-деятельностные игры, конкурсы, выставки, проекты, презентации и самопрезентации, разработка этических кодексов.

В ходе формирования управленческой культуры личности студента – будущего государственного служащего в вузе мы придавали большое значение развитию человекотворческого потенциала.

В условиях современных инновационных процессов человекотворческий потенциал приобретает особое значение. В рамках нашего исследования мы рассматриваем его как важнейшее условие совершенствования управленческой культуры и самореализации личности студента – будущего государственного служащего.

Человекотворческий потенциал мы понимаем как богатый ресурс человеческой личности – творческое преобразующее мышление, которое творит новое, воспринимает инновационное.

Программа формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих реализовывалась на 3-х этапах. На I этапе (1-2 курсы обучения, студенты специальности ГМУ) обучающиеся получали знания об управленческой культуре, ее личностной и социальной значимости, принимали участие в проведении круглых столов, встреч с интересными людьми, дебатах, конференциях. При этом мы акцентировали внимание на участии студентов в различных видах деятельности, способствующих формированию профессионально важных и личностных качеств, соблюдению моральных принципов, этических норм в субъект-субъектном взаимодействии. На II этапе (3- 4 курсы) – адаптационном основной целевой установкой было принятие этических норм, ценностных ориентаций личности государственного служащего. Этому способствовали учебные дисциплины, такие как: «Профессиональная культура», «Управление персоналом», «Менеджмент» и др., а также производственная практика. На III этапе (5 курс) осуществлялось формирование индивидуального стиля деятельности студентов – будущих государственных служащих, развитие человекотворческого потенциала. Об эффективности формирования управленческой культуры свидетельствовали сочинения, эссе, отзывы, портфолио студентов.

В ходе исследования охарактеризована модель личности государственного служащего, которая составлена на основе требований, предъявляемых к современному государственному служащему. К основным характеристикам личности государственного служащего мы относим:

– компетентность в сфере стратегии и методологии управления;

– когнитивную компетентность;

– управленческую компетентность (профессиональную);

– коммуникативно-информационную компетентность;

– персональную компетентность;

–культурологическую компетентность и др.

Ориентация студентов в образовательном пространстве вуза на предложенную модель личности государственного служащего будет способствовать как формированию управленческой культуры, так и воспитанию субъекта культуры.

В ходе исследования нами разработаны методические рекомендации по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих. Рекомендации адресованы педагогам вуза. Важнейшей методической рекомендацией является соблюдение следующих педагогических условий, способствующих эффективности формирования исследуемого феномена:

– развитие положительной мотивации, способствующей пониманию студентами – будущими государственными служащими социальной и личностной значимости управленческой культуры;

– отношение преподавателя к студентам как к субъектам культуры в учебной и внеучебной деятельности;

– учет личностных особенностей студентов в формировании индивидуального стиля деятельности будущих государственных служащих;

– активизация процессов самовоспитания, саморазвития и самосовершенствования личности будущего государственного служащего;

– развитие человекотворческого потенциала студентов в различных видах деятельности.

Изложен новый научный взгляд на исследуемый феномен как на фактор экономической безопасности, государственности. Усиление основ государственности зависит от управленческого воздействия, уровня управленческой культуры, – эта закономерность должна учитываться в подготовке будущих государственных служащих.

В свете новых требований в системе государственного управления необходимо, на наш взгляд, в образовательном процессе вуза актуализировать личностную и социальную значимость управленческой культуры. Мы усматриваем в данном феномене важный фактор экономической безопасности и государственности.

Практика убеждает в том, что приоритет имеют те специалисты, у которых технологическая оснащенность более инновационная, культура управления эффективнее, а, следовательно, основания государственности и нормативно-управленческая система качественнее. Управление – одно из важнейших условий обеспечения государственности, управленческая культура есть одно из оснований жизнеспособности государства.

Цель исследования достигнута, задачи решены, гипотеза подтвердилась. Результаты исследовательской работы автора нашли отражение в 28 публикациях.

Список литературы

1.Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – Москва: Мысль, 1991. – 299 с.

2.Абчук В.А. Менеджмент: учебник / В.А. Абчук. – Санкт-Петербург: Союз, 2002. – 463 с.

3.Администратор образования: управленческая компетентность в современных условиях: Сб. матер. науч.- практ. конф. НИРО / под ред. В.М.Соколова. – Нижний Новгород: Нижегород. гуманит. центр, 2000. – С.7–13.

4.Аистова М.Д. Реструктуризация предприятий: вопросы управления: Стратегия, координация культурных параметров, снижение сопротивления преобразованиям / М.Д. Аистова. – Москва: Альпина Паблишер, 2002.– 287 с.

5.Алексеева Т.Б. Культурологический подход в проектировании педагогических технологий / Т.Б. Алексеева // Человек и образование. – 2006. – №6. – С.91-97.

6.Алехина И.Я. Имидж и этикет в бизнесе / И.Я Алехина. – Москва: Дело, 2003.– 112 с.

7.Аникин Б.А. Высший менеджмент для руководителя: учебное пособие / Б.А. Аникин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2001. – 144 с.

8.Аношкина В.Л. Образование. Инновация. Будущее: (Методологические и социокультурные проблемы) / В.Л. Аношкина, С.В. Резванова.– Ростов-на-Дону: РО ИПК и ПРО, 2001.– 176 с.

9. Антюхов А.В. Формирование современной управленческой культуры студентов университета / А.В. Антюхов, Н.М. Горбов, Т.М. Горбова, В.Н. Иванов. – Брянск: Курсив, 2009. – 194 с.

10.Артамонова Е.И. Интеграционные тенденции в профессиональном педагогическом образовании /Е. И. Артамонова // Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития. – Москва, 2013.– С. 3-8.

11.Артамонова Е.И. Высшая педагогическая школа в условиях модернизации образования / Е.И. Артамонова // Педагогическое образование: вызовы XXI века: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф., посвященной памяти акад. В.А. Сластенина (г.Воронеж, 22-23 сент. 2016 г.) Воронежский гос. ун-т. – Воронеж, 2016. – С. 6-9.

12.Артамонова Е.И. Культура и компетентность педагога / Е.И. Артамонова // Профессионализм педагога: компетентностный подход в образовании.– Москва, 2015.– С.63-64.

13.Артамонова Е.И. Педагогическое образование в условиях социальной интеграции / Е.И. Артамонова. – Москва: МАНПО, 2013. – 116 с.

14.Артамонова Е.И. Подготовка педагога в условиях модернизации образования / Е.И. Артамонова // Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития: ч.1. – Москва, 2018. – С. 38- 45.

15.Артамонова Е.И. Мировые тенденции в подготовке педагогических кадров / Е.И. Артамонова// Европа и современная Россия. Интегративная функция педагогической науки в едином образовательном пространстве.– Москва, 2016. – С. 3-11.

16.Артамонова Е.И. Профессионализм педагога / Е.И. Артамонова. – Москва: МПГУ, 2014. – 242 с.

17.Артамонова Е.И. Философско-педагогические основы формирования духовной культуры современного учителя : монография / Е.И.Артамонова. – Москва: Прометей, 2005. – 288 с.

18.Артюхов М.В. Управление муниципальной образовательной системой: опыт Сибирский регион / М.В. Артюхов // Педагогика. - 1999. – № 5. - С. 14-18.

19.Атаманчук Г.В. Культура решений менеджмента / Г.В. Атаманчук, Н.М. Кейзеров. – Москва: РАГС, 1995. – 210 с.

20.Атаманчук Г.В. Теория государственного управления / Г.В. Атаманчук.– Москва: Юрид. лит., 1997.– 400 с.

21.Афанасьев В.Г. Мир живого: системность, эволюция и управление / В.Г. Афанасьев. – Москва: Политиздат, 1986. – 333 с.

22.Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом / В.Г. Афанасьев. – Москва: Политиздат, 1977. – 287 с.

23.Афанасьев Г. П. Состояние, тенденции изменений и проблемы управления образованием / Г.В. Афанасьев. – Москва: Политиздат, 1996. – 181 с.

24.Багдасарян В.Э. Нравственное государство: утопия или реальность?/ В.Э. Багдасарян // Вестник центра. – 2011. – №2. – С.10.

25.Безруков В.И. Формирование культуры стимулирования и управленческой деятельности руководителя школы: автореф. дис. к.п.н. / В.И. Безруков. – Москва, 1995. – 24 с.

26.Бердяев, Н.А. Философия свободы / Н.А. Бердяев. – Москва: Правда, 1989. – 254 с.

27.Бережная И.Ф. Педагогическое проектирование индивидуальной траектории профессионального развития будущих специалистов в образовательном процессе вуза / И.Ф. Бережная. – Воронеж: Научная книга, 2012. – 212 с.

28.Бережная И.Ф. Профессиональное развитие специалиста в образовательном процессе вуза / И.Ф. Бережная, А.В. Белошицкий // Вестник

Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки.– 2010. – № 5.– С. 239–244.

29.Беспалько В. П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В.П. Беспалько. – Москва: Изд-во ин-та проф. образования МО РФ. – 1995. – 336 с.

30.Библер В.С. Культура: диалог культур (опыт определения) / В.С. Библер // Вопросы философии. – 1989. – № 6. – С. 122-131.

31.Библер В.С. От наукоучения – к логике культуры: два философских введения в двадцать первый век / В.С. Библер. – Москва: Политиздат, 1991. – 413 с.

32.Бим-Бад Б. М. Антропологическое основание теории и практики современного образования. Очерк проблем и методов их решения / Б. Бим-Бад. – Москва: Изд-во Рос. открытого ун-та, 1994. – 35 с.

33.Богданова М.В. Развитие инновационной системы высшей школы России / М.В. Богданова // Вестник Брянского гос. ун-та. – 2011. – № 3. – С.132-134.

34.Богомолов О. Нравственный фактор социально-экономического прогресса / О. Богомолов // Вопросы экономики. – 2007. – № 11.– С. 55-62.

35.Болотов В.А. Проектирование профессионального педагогического образования / В.А. Болотов, Е.И. Исаев, В.И. Слободчиков, Н.А. Шайденко // Педагогика. – 1997. – № 4. – С. 66-72.

36.Болотов В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В.А. Болотов, В.В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10.– С. 8-14.

37.Большаков А.С. Современный менеджмент: теория и практика / А.С. Большаков, В.И. Михайлов. – Санкт-Петербург: Питер, 2000. – 416 с.

38.Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования / Е.В. Бондаревская. – Ростов-на-Дону: Изд-во РГПУ, 2000. – 352 с.

39.Бондаревская Е.В. Введение в педагогическую культуру: учеб. Пособие / Е.В. Бондаревская. – Ростов-на-Дону: Творческий центр «Учитель», 1994. – 152 с.

40.Бондаревская Е.В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах образования / Е.В. Бондаревская, С.В. Кульневич. – Ростов-на-Дону: Творческий центр «Учитель», 1999. – 560 с.

41.Борисенков В.П. Поликультурное пространство России: история, теория, основы проектирования: монография / В.П. Борисенков, О.В. Гукаленко, А.Я. Данилюк. – Москва: Педагогика, 2006. – 464 с.

42.Ботавина Р.Н. Этика деловых отношений: учеб. Пособие / Р.Н. Ботавина. – Москва: Финансы и статистика, 2002. – 208 с.

43.Бражникова А.Н. Психология нравственности профессионала: учеб. пособие / А.Н. Бражникова. – Москва: Университетская книга, 2009. – 432 с.

44.Буланова-Топоркова М.В. Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособие / М.В. Буланова-Топоркова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 544 с.

45.Вагнер Ю. Управление процессами в вузе // Открытые системы. СУБД. – 2010. – №9.

46.Венедиктова В.И. О деловой этике и этикете./ В.И. Венедиктова – Москва: Фонд «Правовая культура», 1994. – 176 с.

47.Ворожейкин И.Е. Конфликтология: Учебник / И.Е. Ворожейкин, А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров.– Москва: ИНФРА-М, 2000. – 224 с.

48.Вульфсон Б.Л. Мировое образовательное пространство на рубеже XX и XXI вв. / Б.Л. Вульфсон. // Педагогика. – 2002. – №10. – С.3-14.

49.Гамидов Г.С. Основы инноватики и инновационной деятельности / Г.С. Гамидов, В.Г. Колосов, Н.О. Османов.– Санкт-Петербург: Политехника, 2000.– 323 с.

50.Гапоненко А.Л. Муниципальная кадровая политика: подготовка команд профессиональных региональных и муниципальных менеджеров. Учеб. пособие для вузов. / А.Л. Гапоненко, В.Н. Иванов, С.Б. Мельников. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Муниципальный мир, 2006. – 304 с.

51.Гастев А.К. Как надо работать / А.К. Гастев. – Москва: Экономика, 1972. – 478с.

52.Гершунский Б. С. Философско-методологические основания стратегии развития образования в России / Гершунский Б.С. – Москва: Флинта, – 1993.– С. 52-64.

53.Гершунский Б.С. Философия образования / Б.С. Гершунский. – Москва: Флинта, 1998. – С. 10-100.

54.Гессен С. И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию. / С.И. Гессен. – Москва: «Школа-Пресс», 1995. – 448 с.

55.Гессен С.И. Мировоззрение и образование / С.И. Гессен. //Прага, Русская школа –1934. –№1.– С.2–23.

56.Гилбрет Ф. Изучение движения / Ф. Гилбрет; пер. с англ. – Москва: Техника управления, 1930. – 110с.

57.Глазунова Н.И. Система государственного управления: Учеб. для вузов / Н.И. Глазунова. – Москва: Проспект, 2002.– 453 с.

58.Голдман М. Теория управления в США и России: сравнительный анализ / М. Голдман // Проблемы теории и практики управления, 2007. – №1.– С.3-7

59.Голубков Е.П. Инновационный менеджмент. Технология принятия управленческих решений: учебное пособие/ Е.П. Голубков– 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Дело и Сервис, 2012– 462 с.

60.Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала / В.В. Гончаров.– Москва: МП «Сувенир», 1996. – 487 с.

61.Горбов Н.М. Универсальная схема инновационного процесса/ Н.М. Горбов, А.А. Шаховская// Вестник Брянского государственного университета. Сер. экономика и управление. – Брянск.–2011.– №3.– С. 146-148.

62.Горбов Н.М. Методика повышения степени готовности персонала к инновационной деятельности / Н.М. Горбов, А.А. Шаховская // Вестник Брянского государственного университета. Сер. экономика и управление .– Брянск.–2012. – №3. – С.29-34.

63.Гребенкина Л.К. Профессионализм и педагогическая компетентность преподавателя высшей школы / Л.К. Гребенкина, В.А. Беляева // Педагогическое образование и наука. – 2015.– № 4.– С. 42-45.

64.Десслер Г. Управление персоналом. Пер с англ. / Г. Десслер. – Москва: «Бином», 1997. – 431 с.

65.Егоров В.К. Философия культуры России: контуры и проблемы / В.К.Егоров.– Москва: Издательство РАГС, 2002.– 328 с.

66.Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Нижний Новгород: Издательство НИМБ, 1997. – 607 с.

67.Ерохин Д.В. Анализ теоретических положений инновационной деятельности / Д.В. Ерохин, Е.А.Ларичева // Вестник Брянского государственного технологического университета.– 2004.– №2.– С. 133-137.

68.Журавлев П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников / П.В. Журавлев, М.Н. Кулапов, С.А. Сухарев. – Москва: Изд-во РЭА; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – 232 с.

69.Загвязинский В. И. Проектирование региональных образовательных систем / В.И. Загвязинский // Педагогика. – 1999. –№ 5.– С.35-39.

70.Запесоцкий А.С. Образование: философия, культурология, политика / А.С. Запесоцкий. – Москва: Наука, 2002. – 456 с.

71.Зеер Э.Ф. Психология личностно ориентированного профессионального образования / Э.Ф. Зеер – Екатеринбург: Издательство Уральского гос. проф.-пед. ун-та, 2000.– С. 120-140.

72.Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учебное пособие –2-е изд. перераб. / Э.Ф. Зеер. – Москва: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «Модэк», 2003. – 408 с.

73.Зимняя И.А. Социальные компетенции выпускников вузов в контексте государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования и проекта TUNING / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2007. – №11.– С. 22-27.

74.Зинченко В.П. Образование. Мышление. Культура / В.П. Зинченко. – Москва: Новое педагогическое мышление, 1989.– 176 с.

75. Змушко Т.П. Профессиональная культура специалиста государственного и муниципального управления / Т.П. Змушко // Молодежь и наука XXI века: Материалы студ. науч.-практ. конф. 2-27 апреля 2007 г. / Под ред. д. пед. наук Николаевой Т.А., д. пед. наук Ретивых М.В. – Брянск, 2007. – С. 27-29.

76. Змушко Т.П. Коммуникации в управлении персоналом / Т.П. Змушко // Молодежь и наука XXI века: Материалы студ. науч.-практ. конф. 2-27 апреля 2008 г. / Под ред. д. пед. наук Николаевой Т.А., д. пед. наук Ретивых М.В. – Брянск, 2008. – С. 83-85.

77.Иванов В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления / В.Н. Иванов. – Москва: Экономика, 2009.– 378 с.

78.Иванов В.Н. Управленческая парадигма XXI века / В.Н. Иванов. – Москва: Издательство МГИУ, 2002. – 180 с.

79.Иванов И.А. Инновационный менеджмент: учеб. для вузов / И.А. Иванов. – Ростов-на-Дону: БАРО-ПРЕСС, 2001. – 288 с.

80.Иванова Н. Национальные инновационные системы / Н. Иванова //Вопросы экономики. – 2001. – №7. – С. 59-70.

81.Иванцевич Дж. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Дж. Иванцевич, А.А. Лобанов. – Москва: Дело, 1993. – 302 с.

82.Игнатов В.Г. Государственное и муниципальное управление: Введение в специальность. Основы теории организации: Учеб. пособие / В.Г. Игнатов. – Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов- на-Дону: изд. Центр «МарТ», 2006.– 448 с.

83.Ильин И.А. Наши задачи. Статьи 1948—1954 гг. / И.А. Ильин. – Париж: Издание Русского Общевоинского Союза, 1956. – Т. 2. – 337 с.

84.Инновационные процессы в образовании: теория и практика. Сборник научных трудов. /Научные редакторы Т.Г. Новикова, Е.Е. Федотова.– Москва: АПК и ПРО. – 2011.– 342 с.

85.Ионова А.И. Этика и культура государственного управления: Учебное пособие/ А.И. Ионова.– Москва: Академический проспект, 2004.– С.117.

86.Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя / И.Ф. Исаев.– Москва: Изд. центр «Академия», 2002. – С. 3-105.

87.Исмаилов Т.А. Инновационная экономика – стратегическое направление развития России в XXI веке / Т.А. Исмаилов, Г.С. Гамидов // Инновации. –2011.– №1. – С.10-14.

88.Каган М. С. Синергетическая парадигма: диалектика общего и особенного в познании различных сфер бытия / М.С. Каган// Синергетическая парадигма. Нелинейное мышление в науке и искусстве. – Москва: Прогресс-Традиция, 2002. – 28-50 с.

89.Каган М.С. Философия культуры / М.С.Каган. – Санкт-Петербург: ТОО ТК «Метрополис», 1996 – С.43.

90.Капитонов А.Э. Корпоративная культура и PR: учеб.-практ. пособие / А.Э. Капитонов. –Москва: МарТ, 2003. – 416 с.

91.Кибанов А.Я. Этика деловых отношений: учеб. / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. – Москва: «ИНФРА-М», 2002. – 368 с.

92.Кива А. Духовность и преодоление кризиса / А.Кива // Общественные науки и современность. – 2001. – № 2. – С.23.

93.Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления: учеб. для вузов по спец. «Менеджмент», / В.И. Кнорринг. – 2-е изд., изм. и доп. – Москва: Издательство НОРМА, 2001. – 528 с.

94.Ковалев Г.Д. Основы инновационного менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. проф. В.А. Швандера. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 208 с.

95.Коган Л.Н. Теория культуры: Учеб. пособие для вузов. – Екатеринбург: УрГУ, 1993.– 122 с.

96.Коджаспирова Г.М. Педагогический словарь / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – Москва: Академия, 2000. – 176 с.

97.Колесников Л. Ф. Эффективность образования / Л.Ф. Колесников, В.И. Турченко, Л.Г. Борисова. – Москва: Педагогика, 1991. – 269 с.

98.Комисарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие / Т.А. Комисарова. – Москва: Дело, 2002. – 312 с.

99.Концепция современной региональной образовательной политики в Российской Федерации // Регионология. – 1999. – № 1. – С. 3-23.

100.Коротаева Е.В. Интерактивный диалог в образовании / Е.В. Коротаева // Педагогическое образование в России. – 2013. – №4. – С.207-211.

101.Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 29 декабря 2014 г № 2765-р)]. URL: http:// static. government. ru/media/files/mlorxfXbbCk. pdf (дата обращения: 08.02.2018).

102.Красникова Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности: Учеб. для учреждений сред. проф. образования по спец. « Правоведение» / Е.А. Красникова. – Москва: Форум: Инфра-М, 2004. – 208 с.

103.Краткий словарь по философии. – Москва: Политиздат, 1982. – С.155.

104.Круглов Д.С. Формирование профессионального руководителя в условиях инновационной деятельности /Д.С. Круглов, В.Б. Лысиков. – Саратов: Издательствово Саратовского университетата, 1997.– 145 с.

105.Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста / Н.Б. Крылова. – Москва: Высш. шк., 1990.– 233 с.

106.Кубрушко П.Ф. Содержание профессионально-педагогического образования / П.Ф. Кубрушко. – Москва: Высшая школа, 2001. – С. 5-159.

107.Лазарев В. С. Деятельностный подход к проектированию целей педагогического образования / В.С. Лазарев // Педагогика. – 1999. – № 6. – С. 32-44.

108.Ларичева Е.А. Двойственная роль инноваций / Е.А. Ларичева // Менеджмент в России и за рубежом.– 2004.– №3.– С.22-26.

109.Лебедев О. Е. Управление образовательными системами / О.Е.Лебедев. – / Великий Новгород: НРЦРО, 1998. – 91 с.

110.Литвин А.Н. Деловой этикет / А.Н. Литвин. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. – 224 с.

111.Лиферов А. П. Интеграция мирового образования – реальность третьего тысячелетия / А.П. Лиферов. – Москва: Славянская школа, 1997. – 226 с.

112.Лихачев Д.С. Культура как ценностная среда / Д.С. Лихачев// Новый мир, – 1994. №8. – С.3.

113.Магура А.И. Управление мотивацией персонала / А.И. Магура // Управление персоналом.– 2004.– №17.– С.52-55.

114.Макарова Т.П. Генезис и динамика культуры управления / Т.П. Макарова // Вестник Брянского гос. ун-та.– Брянск, 2012. – №3.–С. 77-83.

115.Макарова Т.П. Культура управления государственных служащих как условие экономической и национальной безопасности / Т.П. Макарова // Ступени. Альманах науч. раб. студ.: выпуск №5 / Под общ. ред. Т.С. Болховитиной. – Брянск: изд-во Брянск. филиала РАНХ и ГС, 2011. – С. 142-144.

116.Макарова Т.П. Культура управления персоналом предприятия / Т.П. Макарова // Вестник Брянского гос. ун-та.– 2011. –№3.– С. 100-104.

117.Макарова Т.П. Культура управления персоналом: разрешение конфликтов / Т.П. Макарова // Актуальные проблемы современного общества и роль образования в их разрешении: материалы Всероссийской (с междунар. участием) студ. науч.-практ. конф. (Нижнекамск, 24 марта 2011).– Нижнекамск: Нижнекамский муниципальн. ин-т, 2011. – С.8-9.

118.Макарова Т.П. Культура управления специалистов экономического профиля как условие социального развития / Т.П. Макарова // Материалы XIII Междунар. науч.-практ. конф. преподавателей, аспирантов и студентов « Наука. Университет. 2012» (Новосибирск, 30 марта 2012 г.).– Новосибирск: Новый Сибирский институт, 2012.– С.171-176.

119.Макарова Т.П. Методологические подходы к формированию управленческой культуры государственных служащих / Т.П. Макарова

//Общественные науки: Всероссийск. науч. журн. – Изд-во МИИ НАУКА. – Москва, 2011. –№4. –С.308-312.

120.Макарова Т.П. Методы управления и их роль в повышении управленческой культуры субъектов экономических отношений / Т.П. Макарова // Повышение управленческого, экономического, социального и инновационного потенциала предприятий,отраслей и народно-хозяйственных комплексов: Сб. статей III Междунар. науч.-практ. конф./ МНИЦ ПГСХА.– Пенза: РИО ПГСХА,2011.– С.125-129.

121.Макарова Т.П. Основные подходы к управлению персоналом / Т.П. Макарова // Сб. студ. науч. работ. Вып. 9. – Брянск: РИО БГУ, 2010. – С. 178-180.

122.Макарова Т.П. Правовая компетентность будущего специалиста государственного и муниципального управления / Т.П. Макарова // Экономика, право и образование в условиях инновационного развития общества: сборник материалов международной научно-практической конференции. 23 апреля 2014 года / под ред. Т.Я Лучковой, О.В. Перцевой; Московский университет им. С.Ю. Витте; филиал Московского университета им. С.Ю. Витте в г. Сергиевом Посаде. – Москва, 2014. – С. 83-88.

123.Макарова Т.П. Профессиональная культура специалиста управленческой сферы: деловые переговоры / Т.П. Макарова // Молодежь и наука XXI века: Материалы студ. науч.-практ. конф. 2-27 апреля 2009 г. / Под ред. д. пед. наук Николаевой Т.А., д. пед. наук Ретивых М.В. – Брянск, 2009. – С. 197-200.

124.Макарова Т.П. Процесс управления персоналом предприятия в инновационных условиях экономики / Т.П. Макарова // Формирование и реализация стратегии устойчивого экономического развития Российской

Федерации. Междунар. науч.-практ. конф.: сб. статей. – Пенза, 2011. – С. 142–147.

125.Макарова Т.П. Сравнительный анализ культуры управления в России и за рубежом / Т.П. Макарова // Вестник Брянского гос. ун-та. Сер. Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами. Теоретические и методологические аспекты экономической науки. Инвестиции и инновации. Бухучет и финансы. – Брянск, 2013. – №3.– С. 71-75.

126.Макарова Т.П. Сущность правовой культуры: уровни, структура, виды и функции / Т.П. Макарова // Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития. – Москва: МАНПО, – Ярославль: Ремдер. 2014. – С. 143-145.

127.Макарова Т.П. Учебные дисциплины экономического профиля как средство формирования управленческой культуры будущих специалистов государственного и муниципального управления / Т.П. Макарова // Вестник Брянского гос. ун-та.– Брянск, 2012.–№3 – С. 53-56.

128.Макарова Т.П. Антропокультурологический подход к воспитанию субъекта культуры в современной системе образования / Т.П. Макарова, Е.А. Савченко //Интегративная функция педагогической науки в едином образовательном пространстве:XII Междунар. научная конференция 10-21 августа, г.Стамбул.–Москва, 2015.– С.193-195.

129.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.

130.Макарова Т.П. Воспитание субъекта культуры в системе образования (теоретико-методологический подход) / Т.П. Макарова, Е.А. Савченко // Европа и современная Россия. Интеграционная функция

педагогической науки в едином образовательном пространстве: Материалы VI Междунар. науч. конф. 19-20 августа 2009, Римини. – Москва, 2009. – С. 88-92.

131.Малютина Е.Л. Профессионально-этическое образование будущих государственных служащих в вузе / Е.Л. Малютина //Педагогическое образование и наука.– 2014.– №6.– С.32-35.

132.Маркарян Э.С. Теория культуры и современная наука (Логико-методологический анализ) / Э.С. Маркарян. – Москва: Мысль, 1983. – 285 с.

133.Матрос Д. Ш. Управление качеством образования на основе новых информационных технологий и образовательного мониторинга / Д.Ш. Матрос, Д.М. Полев, Н.Н. Мельников. – Москва: Пед. общ-во России, 2001. – С. 20-45.

134.Матяш Н.В. Инновационные педагогические технологии. Проектное обучение: учеб. пособие для студ. учреждений высш. образования / Н.В. Матяш. – 4-е изд., стер. – Москва: Изд. центр «Академия», 2016. – 160 с.

135.Медынский В.Г. Инновационный менеджмент: учебник / В.Г. Медынский. – Москва: ИНФРА – М, 2002.– 295 с.

136.Михайлов Ф.Т. Инновационная культура и творческие способности человека / Ф.Т. Михайлов // Инновации.– 2003.– №5.– С.77-81.

137.Моисеев А. М. Нововведения во внутришкольном управлении / А.М. Моисеев, А.Е. Капто. – Москва: Российское педагогическое агентство, 1998. – 232 с.

138.Муниципальное управление: Учеб пособие для вузов / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, Е.С. Савченко и др.; Под общ. ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева; Академия Наук социальных технологий и местного самоуправления. – Москва: Муниципальный мир, 2002. – 560 с.

139.Мухаметов Т.И. Мотивационный механизм управления трудом / Т.И. Мухаметов. – Алма-Ата: Камил, 2006.– 325 с.

140.Николаев А.И. Инновационная культура как культура перемен (проблемы,задачи, дефиниции, предложения) / А.И. Николаев // Инновации.– 2002.– №2-3.– С.85-87.

141.Новикова Г.П. Методологические основы развития инновационных процессов в образовательных организациях / Г.П. Новикова // Педагогическое образование и наука.– 2015.– №5.– С. 8-13.

142.Общая и профессиональная педагогика Учеб. пособие для студ. пед. вузов / Под ред. В. Д. Симоненко. – Москва: Вентана-Граф, 2005. – 368 с.

143.Осипова И.Н. Этика и культура управления: Учеб. пособие / И.Н. Осипова. – Москва: Форм, 2009. – 192 с.

144.Основы профессиональной культуры /Под ред. В.Д. Симоненко. – Брянск: Изд-во БГУ, 1997.– 307 с.

145.Оучи У.Г. Методы организации производства: японский и американский подходы / У.Г. Оучи. – Москва: Зарубежная литература, 2007.– 506 с.

146.Педагогические основы проектирования образовательных систем нового вида. / Под ред. А. П. Тряпицыной. – Санкт-Петербург, 1995. – 170 с.

147.Петрова В.Н. Управление образовательными системами: Курс лекций / В.Н. Петрова, Е.Н. Плетнева, М.Е. Сысоева. – Москва: Изд-во МГОУ, 2002. – 189 с.

148.Петровичев В. М. Региональное образование: организация, управление развитием / В.М. Петровичев. – Тула, Издательство «Приокское», 1994. – 288 с.

149.Пикулькин А.В. Система государственного управления / А.В. Пикулькин. – Москва: ЮНИТИ – ДАНА, 2001. – 264 с.

150.Питюков В.Ю. Основы педагогической технологии: Учеб.-метод. пособие / В.Ю. Питюков. – Москва: Гном-Пресс, 1999. – 192 с.

151.Погорадзе А.А. Культура производства: сущность и факторы развития / А.А. Погорадзе. – Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ие, 1990.– 208 с.

152.Подобед В. И. Региональная структура управления образованием / В.И. Подобед // Советская педагогика, 1991. – № 1. – С. 29-35.

153.Попов Л.А. Этика: Курс лекций / Л.А. Попов. – Москва: Центр, 1998. – 158 с.

154.Поташник М. М. Управление развитием школы / М.М. Поташник, В.С. Лазарев. – Москва: Новая школа. – 1995. – 462 с.

155.Поташник М.М. Управление современной школой / М.М. Поташник, В.С. Лазарев. – Москва: Новая школа, 1997. – 352 с.

156.Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики).– Москва: Политиздат, 1989.– 271 с.

157.Проектирование систем внутришкольного управления / Под ред. А.М. Моисеева. Москва: Пед. общество России, 2001. – 384 с.

158. Профессионализм педагога / Под ред. С.Я. Батышева. – 2-е изд. – Москва: Ассоц. «Профессиональное образование», 1999 – С. 505-576.

159.Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития.– Москва: МАНПО, 2016. В 2 ч. Ч 2.– 360 с.

160.Профессионально-личностные ориентации в современном высшем образовании: Учеб. пособие / Под ред. В.В. Рубцова и А.М. Столяренко. – Москва: ИНФРА – М, 2016. – 304 с.

161.Психология и этика делового общения / Под ред. В.Н. Лавриненко.– Москва: ЮНИТИ – ДАНА, 2003.– 413 с.

162.Реан А.А. Психология и педагогика / А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И.Розум. – Санкт-Петербург: Питер, 2002. – 432 с.

163.Рождественская А.В. Роль государственной власти в развитии инновационной деятельности / А.В. Рождественская // Инновации.– 2002.– №9-10.– С. 93-98.

164.Рой О.М. Система государственного и муниципального управления / О.М. Рой. – Санкт-Петербург: Питер, 2007. – 336 с.

165.Романов Е.Г. К вопросу об инновации как экономической категории / Е.Г. Романов // Вестник Брянского гос. ун-та. Сер. Проблемы социально-экономического развития сферы образования. Теоретические и методологические аспекты экономической науки. Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами. Инвестиции, инновации. Бухучет и финансы. –2011. –№3.– С.190-194.

166.Рыбакова Л.Ю. Развитие современного производства и проблемы профессионального образования на основе формирования человеческого капитала / Л.Ю. Рыбакова // Формирование и реализация стратегии устойчивого экономического развития Российской Федерации. Междунар. науч.-практ. конф.: сб. статей. – Пенза: РИО ПГСХА, 2011. – С.222-228.

167.Саакян А.К. Управление персоналом в организации / А.К. Саакян, Г.Г., Н.В.Лашманова, Н.В.Дягилева. – Санкт-Петербург: Питер, 2001.– 176 с.

168.Савченко Е. А. Антропокультурологическая парадигма: воспитание культурного человека: Монография / Е.А. Савченко. – Ярославль: Канцлер, 2016. – 134 с.

169.Савченко Е.А. Антропокультурологический подход как условие создания культурно-образовательного пространства в вузе / Е.А. Савченко, Е.С. Антонова // Педагогическое образование и наука. 2016. –№5. –С. 91-96.

170.Савченко Е.А. Антропокультурологическая парадигма: Человек – Образование – Культура / Е.А. Савченко // Педагогическое образование и наука. – 2008. – №4. – С.24-26.

171.Савченко Е.А. Образовательная деятельность как социокультурный феномен (теоретико-методологический анализ): Монография / Е.А. Савченко.– Брянск: Изд-во БГУ, 2005. – 216 с.

172.Савченко Е.А. Особенности субъект-субъектного взаимодействия в процессе воспитания студентов в современном вузе / Е.А. Савченко, Т.П. Макарова // Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития: Материалы Междунар. науч.-практ. конв., посвещ. 130-летию со дня рожд. А.С. Макаренко, 15-16 марта 2018, Москва, МГОУ/Под ред. Е.И. Артамоновой. В 2 ч. Часть 1. Москва, 2018. – С.353-357.

173.Самыгин С.И. Управление персоналом / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко, С.И.Шило, С.В. Ильинский, И.Х. Салимжанов. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001. – 512 с.

174.Санто Б. Сила инновационного саморазвития / Б. Санто // Инновации.– 2004.– №2.– С.5–15.

175.Секреты умелого руководителя /Сост. И.В. Липсиц. – Москва: Экономика, 1991. – 318 с.

176.Селиванов В.С. Управление школой в России: Учеб. пособие для студ. учеб. заведений / В.С. Селиванов.– Смоленск, 2001. – С.8-15.

177.Сенчагов В. Экономическая безопасность как основа обеспечения национальной безопасности России / В. Сенчагов // Вопросы экономики. – 2001. №8 – С.64-79.

178.Сергеева В.П. Управление образовательными системами: Программно-методическое пособие / В.П. Сергеева. – Москва, 2000. – 144 с.

179.Сериков В. В. Личностно-ориентированное образование / В.В. Сериков // Педагогика, 1994,– №5 –С. 16–21.

180.Сериков Г. Н. Теоретические основы системного управления / Г.Н. Сериков.– Челябинск: ЧИПКРО, 1993. – 171 с.

181.Серякова С.Б. Компетентность педагога и компетентностный подход в образовании / С.Б. Серякова // Профессионализм педагога: сущность, содержание перспективы развития. В 2 ч. – Ч.1. – Москва: МАНПО. – Ярославль: Ремдер, 2013. – С. 40–43.

182.Симоненко В.Д. Технологическая культура и образование (культурно-технологическая концепция развития общества и образования) / В.Д. Симоненко. – Брянск: Изд-во БГПУ, 2001. – 214 с.

183.Симоненко В.Д. Профессиональная культура делового человека / В. Д. Симоненко, М.В. Ретивых, Е. М. Ретивых. – Брянск: РИО БГУ., 2006.– 160 с.

184.Симоненко В.Д. Профессиональная культура: Учеб. пособие / В.Д. Симоненко, Е.А. Савченко.– Брянск: РИО БГУ, 2006. – 148 с.

185.Сластенин В.А. Профессионализм педагога: акмеологический подход / В.А. Сластенин // Педагогическое образование и наука. – 2002. – № 4. – С.4-9.

186.Слободчикова И.Ф. Формирование и развитие национальной инновационной системы России / И.Ф. Слободчикова. – Санкт-Петербург: Питер, 2009 – 131 с.

187.Смирнов И.П. Человек – образование – личность: Монография / И.П. Смирнов. – Москва: УМИЦ «Граф-Пресс», 2002. – С. 59-290.

188.Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / С.Д. Смирнов. – Москва: Изд. центр « Академия», 2001. – С. 7-28.

189.Смоляр А.И. Профессиональное самосознание учителя: вопросы методологии, теории и технологии развития: Монография / А.И. Смоляр. – Самара: ПГСГА, 2013.– 356 с.

190.Социально-трудовые отношения на государственной службе. Уч.-метод. пособие / Под ред. Е.Д. Катульского. – Москва: Ин-т труда, 1997. – 116 с.

191.Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 352 с.

192.Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров / В.А. Спивак. – Санкт-Петербург: Питер, 2012.– 790 с.

193.Твис Б. Управление научно-техническими нововведениями: Пер. с англ. / Б. Твис.– Москва: Экономика, 1989.– 271 с.

194.Томилов В.В. Культура предпринимательства: Учеб. пособие для вузов / В.В. Томилов.– Санкт-Петербург: Питер, 2000. – 176 с.

195.Тоффер Э. Создание новой цивилизации. Политика Третьей Волны / Э. Тоффлер.– Новосибирск: Сибирская молодежная инициатива, 1996. – 550с.

196.Тоффер Э. Шок будущего / Э.Тоффлер. – Москва: АСТ, 2002.– 557с.

197.Традиции и инновации в государственном и муниципальном управлении: ресурсы и технологии в модернизации. Сб. материалов VII Междунар. науч-практ. конф./ под общ. Ред. Т.С. Болховитиной. – Брянск: изд-во БрФ РАНХ и ГС, 2011.– 612 с.

198.Третьяков П. И. Управление школой по результатам / П.И. Третьяков. – Москва: Новая школа, 1993. – 284 с.

199.Третьяков П.И. Профессиональное образовательное учреждение: Управление образованием по результатам / П.И. Третьяков, Е.Г. Мартынов. – Москва: Новая школа, 2001.– С. 50-80.

200.Трифилова А.А. Управление инновационным развитием предприятия / А. А. Трифилова. – Москва: Финансы и статистика, 2003.– 176 с.

201.Тульгинский Г.Л. Менеджмент в сфере культуры: Учеб. пособие / Г.Л. Тульгинский, Е.Л. Шекова. – Санкт-Петербург: Издательство «Лань»; Издательство «Планета музыки», 2009. – 544 с.

202.Управление персоналом / Самыгин С.И. [и др.]. Изд. 2-е. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 380 с.

203.Управление персоналом организации: Учеб. / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – Москва: «ИНФРА-М», 2007. – 638 с.

204.Управление персоналом: Учеб. для вузов / Под ред. П.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ, 2006. – 560 с.

205.Управление персоналом: Учеб. пособие / Под общ. ред. Г.И. Михайлиной. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва: Изд.-торг. корпорация. «Дашков и К^{О}», 2007. – 284 с.

206.Управление персоналом: Энциклопедический словарь/ Под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: ИНФРА – М, 1998. – 453 с.

207.Управление развитием школы / Под ред. М.М. Поташника и В.С. Лазарева. – Москва: ИНФРА – М, 2006. – С.15-23.

208.Фадеева Е.И. Тайны имиджа: Учеб.-метод. пособие. / Е.И. Фадеева.– Москва: ЦГЛ «РОН», 2002. – 123 с.

209.Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент. Учебник, 2-е изд. / Р.А. Фатхутдинов. – Москва: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 624 с.

210. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения: Учеб. 6-е изд. / Р.А. Фатхутдинов. – Москва: ИНФРА – М, 2007 – 344 с.

211. Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003–2005 годы)» (Извлечения из Указа президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 г. № 1336).

212. Федеральная программа «Реформирование государственной службы РФ» (2003-2005). Извлечения из указа президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1356.

213. Федеральный Закон «О государственной гражданской службе РФ» от 27 июля 2004 г., № 79-ФЗ // Российская газета. 2004.– 31 июля.

214. Федеральный Закон «Об основах государственной службы в РФ» от 31 июля 1995г.// СЗ РФ, 1995.– № 31.– Ст. 2990.

215. Федеральный Закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 6 октября 2003 г.– № 131- ФЗ.

216. Фокина И.В. Инновационная культура преподавателя вуза: теоретическая модель социологического исследования / И.Ф. Фокина //Инновации.– 2002.– № 2-3.– С.88-96.

217. Холопова Т.И. Протокол и этикет для деловых людей / Т.И. Холопова, М.М. Лебедева. – Москва: Анкил: «ИНФРА-М», 1995. – 366 с.

218.Хуторской А. В. Ключевые компетенции. Технологии конструирования / А. В. Хуторской // Народное образование. –2003. – №5.– С.55-61.

219.Чернилевский Д.В. Инновационные технологии и дидактические средства современного профессионального образования / Д.В. Чернилевский, В.Б. Моисеев. – Москва: МГИХ, 2002. – С. 3-35.

220. Шамова Т. И. Исследовательский подход в управлении школой / Т.И. Шамова. – Москва: Педагогика. 1992. – 66 с.

221.Шамова Т.И. Управление образовательными системами: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, Н.П. Капустин. – Москва: ВЛАДОС, 2001. – 320 с.

222.Шевелева С. С. Открытая модель образования (Синергетический подход) / С. С. Шевелева.– Москва: Магистр, 1997. –128 с.

223.Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: Учеб. для учреждений по спец. социал.-экон. профиля / Г.М. Шеламова. – Москва: Академия, 2007. – 128 с.

224.Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: Учебник / Г.М. Шеламова. – Москва: Академия, 2002.– 128 с.

225.Шипунов В.Г. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии: Учеб. пособие / В.Г. Шипунов, Е.Н. Кишкель. – Москва: Высш. школа, 2000. – 304 с.

226.Шихирев П.Н. Введение в российскую деловую культуру / П.Н. Шихирев. – Москва: ОАО «Типография «Новости», 2000. – 189 с.

227.Шуклина З.Н. Механизм формирования и использования ресурсного потенциала: монография / З.Н. Шуклина.– Брянск: Изд-во БГУ, 2005.– 352 с.

228.Щедровицкий Г. П. Педагогика и логика / Г.П. Щедровицкий, В. Розин. – Москва: Касталь, 1993. – 412 с.

229.Эльконин Б. Д. Понятие компетентности с позиций развивающего обучения / Б.Д. Эльконин // Современные подходы к компетентностному ориентированному образованию. Красноярск. 2002. – 267 с.

230.Этика и психология менеджмента: Учеб. пособие / Под общ. ред. Ю.Л. Неймера. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 383 с.

231.Яирова Л.П. Менеджмент: организационно-управленческая культура / Л.П. Яирова. – Москва: МАН ИПТ, 2000. – 269 с.

232.Якунин В.И. Новые технологии борьбы с российской государственностью: Монография / В.И. Якунин, В.Э. Багдасарян, С.С. Сулакшин. – Москва: Научный Эксперт, 2009. – 424 с.

233.Якунин В.И. Образование как фактор экономического развития: монография / В.И. Якунин, В.Э. Багдасарян, С.С. Сулакшин, М.С. Нетесова. – Москва: Научный эксперт, 2008.– 104 с.

234.Янсен Ф. Эпоха инноваций: Пер. с англ./ Ф. Янсен.– Москва: ИНФРА–М, 2002.– 308 с.

235.Artamonova E. Professional Teacher Training under Current Social and Cultural Conditions. Multi-authored monograph/ E. Artamonova, H. Kyuchukov, E. Savchenko/ – Muenchen: Lincom GmbH, 2017. – 167 s.

236. Cairnes J. E. The Character and Logical Method of Political Economy / J. E. Cairnes. – L.: Maemillan, 1888. P. 37.

237.Cole D.W. Professional suicide – Or organizational murder / D.W. Cole – Cleveland: Organization development institute of Ohio, 1989

238.Lundvall B – A. (ed). National System of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning. London, Pinter Pu blishers, 1992; Nelson R. (ed.). National Innovation System. A Comparative Analysis. Oxford, Oxford University Press, 1993; Freeman C. The National System of Innovation in Historical Perspective. – Cambridge Journal of Economics, 1995, vol. 19, № 1 of Capital Process. New York, MacGraw – Hill, 1

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Тест-опросник нравственно-психологических отношений личности

Тест «НПОЛ» состоит из 28 пунктов, каждый из которых представляет утверждения в первом лице и предлагает три варианта ответов: а, б, в.

Пункты теста направлены на измерение отношений по следующим шкалам:

Шкала 1 – отношение к другому;

Шкала 2 – отношение к себе;

Шкала 3 – отношение к религии;

Шкала 4 – отношение к обществу.

Каждая шкала имеет по 7 пунктов измерений отношений по вышеназванным шкалам и оценивается от 1 до 3 баллов.

Инструкция: Выберите, пожалуйста, из трех вариантов ответов более характерные для Вас. Возможно, некоторые вопросы вызовут у Вас затруднение, постарайтесь найти наиболее подходящий для Вас ответ. Не старайтесь своими ответами произвести благоприятное впечатление. Свободно выражайте свое мнение. Поскольку правильных и неправильных ответов нет, не задумывайтесь долго над вопросом.

1.С другими людьми я поступаю так, как хотел бы, чтобы поступали со мной

А) да

Б) нет

В) иногда

2.Я доволен собой

А) часто

Б) иногда

В) никогда

3.Я соблюдаю религиозные праздники и обряды

А) да

Б) нет

В) иногда

4.Я считаю, что современное общество более безнравственно, чем в другие эпохи

А) да

Б) нет

В) затрудняюсь ответить

5.Если, на мой взгляд, со мной поступили несправедливо, я

А) прощу обидчика

Б) постараюсь в нужный момент отомстить

В) в зависимости от ситуации

6.Я испытываю угрызения совести после совершенных мною плохих действий или принятых решений

А) да

Б) иногда

В) нет

7.Я посещаю храм (церковь, синагогу, мечеть)

А) довольно часто

Б) по мере необходимости, когда тяжело на душе

В) никогда не посещаю

8.Я считаю, что правительство станы должно нести ответственность за безнравственное состояние общества

А) да

Б) нет

В) в некоторой степени

9.Я считаю, что люди достойны милосердного отношения к себе:

А) каждый человек достоин милосердия

Б) затрудняюсь ответить

В) не все люди достойны милосердного отношения к себе

10. Я считаю, что себя нужно как можно чаще баловать

А) согласен

Б) иногда не грех и побаловать

В) нет, это приведет к эгоизму

11.Я считаю себя верующим человеком

А) да

Б) нет

В) затрудняюсь ответить

12.Если бы у меня был выбор, я бы предпочел жить

А) в другой стране

Б) в России в эпоху социализма

В) в своей стране в настоящее время

13.Я считаю, что большинство людей

А) добрые

Б) злые

В) затрудняюсь ответить

14.Когда я совершаю, на мой взгляд, безнравственный поступок, я

А) испытываю угрызения совести

Б) боюсь разоблачения и наказания со стороны окружающих

В) спокоен и не заостряю на этом внимания

15.Религия для меня

А) духовная поддержка

Б) что-то непонятное и незначимое

В) утешает в тяжелых обстоятельствах т кризисных ситуациях

16.В своих поступках я стараюсь придерживаться общепринятых норм и правил поведения

А) нет

Б) иногда

В) да

17.Я могу сказать, что люблю людей

А) да

Б) нет

В) затрудняюсь ответить

18.Отношение к себе я бы назвал

А) «я лучше всех»

Б) «я себе нравлюсь»

В) неприязненное

19.Религиозную литературу я

А) читаю

Б) совсем не читаю

В) иногда просматриваю

20.Благополучие общества есть в первую очередь благополучие каждого

А) нет

Б) возможно

В) да

21.Я проявляю уважение к своим родителям и людям старшего возраста

А) всегда

Б) нет

В) иногда

22.Я могу сказать, что люблю себя

А) да

Б) не знаю

В) нет

23.На мой взгляд, социальная роль религии в жизни современного общества заключается в том, что

А) дает возможность сформировать представление о добре и зле

Б) обедняет сознание человека и противоречит научным открытиям

В) это организация со своими законами и нормами

24.Я, считаю, что сохранение и возрождение традиций, обычаев, оказывает положительное влияние на взаимоотношения между людьми

А) нет

Б) иногда

В) да

25.Я помогаю людям, потому что

А) по-другому не могу и это приносит мне внутреннее удовлетворение

Б) чувствую благодарность за то, что другие мне помогали

В) надеюсь, что мне ответят тем же

26.Ради интересов близких мне людей я могу пожертвовать своими интересами

А) да

Б) сомневаюсь

В) нет

27.Я считаю, что верующие люди добрее и терпеливее неверующих

А) да

Б) нет

В) затрудняюсь ответить

28.Люди должны больше, чем они это делают сейчас, требовать соблюдения законов права и морали

А) нет

Б) иногда

В) да

Обработка и интерпретация шкал опросника

Обработка результатов проводится путем соотнесения ответов испытуемого с ключом отдельно для каждой шкалы. Показатель степени выраженности определяется не суммой баллов или средней величиной, а количеством ответов весом в 1, 2, 3 балла соответственно для каждой шкалы.

Шкала 1 – отношение к другому. Если испытуемый набрал ответов весом в 3 балла больше, чем вариантов ответов с весом в 1 и 2 балла (1<3>2), то это свидетельствует о способности человека понимать сущности любого другого человека, его состояние, проблемы, поведение. Воспринимать и любить его со всеми свойственными человеку достоинствами и недостатками. Если ответов с весом в 1 балл больше, чем ответов в 3 и 2 балла (3 <1>2), то это говорит о том, что человек в отношении к другому предъявляет высокие требования, нетерпим к недостаткам, обращает чрезмерное внимание на слабости других. В большинстве случаев не считает нужным прощать людей, если они, на его взгляд, поступили с ним несправедливо. Когда же вариантов ответов весом в 2 балла больше, чем весом в 1 балл и одновременно больше или равно ответам весом в 3 балла (1<2≥3), то это свидетельствует о ситуативной изменчивости испытуемого, т.е. человек относится к другому в зависимости от ситуации выгоды, полезности и других факторов.

Шкала 2 – отношение к себе. Если испытуемый набрал ответов весом в 3 балла больше, чем вариантов ответов с весом в 1 и 2 балла (1<3>2), это свидетельствует о том, что человек любит себя и живет в гармонии с самим собой, у него здоровая нормальная самооценка, может доверять себе и

любить других. Однако, если респондент набрал ответов весом в 3 балла более пяти вариантов, это свидетельствует о завышенной самооценке и самолюбовании, а также неспособности любить других. Если ответов с весом в 1 балл больше, чем ответов в 3 и 2 балла (3 <1>2), то это говорит о том, что человек определенно не любит себя, его мучают сомнения и неудовлетворенность своей внешностью, возрастом, жизнью. И он может дарить другим внимание и любовь. Когда же вариантов ответов весом в 2 балла больше, чем весом в 1 балл и одновременно больше или равно ответам весом в 3 балла (1<2≥3), то это свидетельствует о ситуативной изменчивости испытуемого в отношении к себе. Он редко задумывается, любит ли себя, не в полной мере использует свои способности и оценивает достоинства и недостатки в зависимости от ситуации.

Шкала 3 – отношение к религии. Если испытуемый набрал ответов весом в 3 балла больше, чем вариантов ответов с весом в 1 и 2 балла (1<3>2), то это свидетельствует о том, что религия в его жизни играет существенную роль, он верит в Бога и божественное происхождение людей, а также в бессмертное существование человека. Это люди с внутренним типом религиозной ориентации, для которых религия является одним из важных мотивов жизни. Если ответов с весом в 1 балл больше, чем ответов в 3 и 2 балла (3 <1>2), это говорит о том, что человек отрицает всякую религию, относится скептически к религиозным праздникам и обрядам. Когда же вариантов ответов весом в 2 балла больше, чем весом в 1 балл и одновременно больше или равно ответам весом в 3 балла (1<2≥3), это свидетельствует о ситуативном проявлении отношения к религии, религиозным традициям и обрядам, а также о ситуативном, кратковременном религиозном переживании. Это люди с внешним типом религиозной ориентации («склонные использовать религию в собственных целях»).

Шкала 4 – отношение к обществу. Если испытуемый набрал ответов весом в 3 балла больше, чем вариантов ответов с весом в 1 и 2 балла (1<3>2), это свидетельствует об удовлетворенности испытуемым обществом, в котором он живет, и теми нормами, которые предъявляет к нему социум. Если ответов с весом в 1 балл больше, чем ответов в 3 балла (3 <1>2), то это говорит о том, что человек не удовлетворен современным обществом и его нравами. Когда же вариантов ответов весом в 2 балла больше, чем весом в 1 балл и одновременно больше или равно ответам весом в 3 балла (1<2≥3), это свидетельствует о ситуативном проявлении испытуемого в отношении к современному обществу.

Особо следует обратить внимание, когда по каждой шкале вариантов ответов весом в 2 бала меньше, чем вариантов ответов весом в 3 балла и одновременно меньше, чем вариантов ответов весом в 1 балл (3>2<1), это говорит о ярко выраженной ситуативной изменчивости испытуемого в диаметрально противоположные стороны отношений.

Ключ для обработки результатов

Шкала	№ вопроса	«Вес» ответа в баллах		
		а	б	в
Шкала 1	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25	3	1	2
Шкала 2	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26	3	2	1
Шкала 3	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27	3	1	2
Шкала 4	4, 8, 12, 16, 18, 20, 24	1	2	3

Приложение 2

Тест «Нравственные качества студента»

На приведенные ниже выражения дайте ответ «Да», «Нет», «Скорее да», или «Скорее нет».

1.Не жду, что сокурсники будут сообщать мне о своих проблемах.

2.Бывют случаи, когда нужно игнорировать требования преподавателя, декана и нарушать дисциплину.

3.Не всегда есть возможность подготовиться к занятиям, поэтому иногда лучше прогулять.

4. Могу скрыть неблагоприятную информацию от родителей.

5. Делаю так, как велят вышестоящие руководители, «авторитеты», хотя правильность этих действий сомнительна.

6.Иногда занимаюсь личными делами во время занятий.

7.Ставлю цели, недостижимые на данный момент, если это стимулирует, помогает решить назревшую проблему.

8. Для получения зачета готов(а) обмануть преподавателя, что отработаю упущенный материал.

9.Разрешаю пользоваться своим мобильным телефоном в случае необходимости.

10.Я всегда ориентирован(а) на конкретную цель, поэтому цель обычно оправдывает средства.

11.Если ради сдачи экзамена потребуется дать взятку, я это сделаю без колебаний.

12.Без нарушения существующих инструкций жить невозможно.

13.Отчеты по контролю успеваемости нужно составлять так, чтобы информация своевременно поступала к студенту, и он имел возможность исправить положение.

14. Использовать время от времени личные связи для получения положительной оценки вполне приемлемо.

15.Унести домой то, что является собственностью друга (карандаш, ручка и другую мелочь), вполне нормально.

Обработка результатов

«Да» – 3 балла

«Нет» – 2 балла

«Скорее да»– 1 балл

«Скорее нет» – 0 баллов

Меньше **13 баллов.** У Вас высокий уровень нравственных качеств. Вы обладаете мощным потенциалом в достижении нравственно-профессионального совершенства.

От **13 до 30 баллов.** У Вас средний уровень нравственных качеств. Вы не всегда выполняете обязанности студента, недостаточно используете свои возможности в нравственном и профессиональном развитии. Подумайте об этом.

Более 30 баллов. У Вас низкий уровень нравственных качеств, отсутствует стремление к приобретению знаний, соблюдению правил поведения и обязанностей студента. С вами сложно общаться, иметь какие-то отношения как преподавателям, так и сокурсникам. Вам необходимо задуматься над способами развития нравственных качеств, улучшения своего нравственного облика как человека и как будущего профессионала. В ваших силах измениться к лучшему.

Приложение 3

Выявлений ценностей студентов

Ценности	Содержание ценностей	Ранговые места																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Ценности, выра-жающие отношение к учебе	Аккуратность																		
	Образованность																		
	Эффективность в делах																		
Ценности, выра-жающие отношение к профессио-нальной деятель-ности и самореализации в ней	Интересная работа																		
	Общественное признание																		
	Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)																		
Ценности межличностного общения	Воспитанность																		
	Терпимость																		
	Честность																		
Ценности, выра-жающие отношение к резуль-татам собственной дея-тельности, других людей	Самоконтроль																		
	Ответственность																		
	Широта взглядов																		