На правах рукописи

Макарова Татьяна Петровна

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

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата педагогических наук

Воронеж – 2018

Работа выполнена в ГОУ ВО Московской области Московском государственном областном университете

Научный руководитель: доктор педагогических наук, доцент
Савченко Евгения Антоновна

Официальные оппоненты: **Новикова Галина Павловна,**
доктор педагогических наук, профессор, Центр исследований непрерывного образования ФГБНУ «Институт стратегии развития образования Российской Академии образования», ведущий научный сотрудник

Лещенко Елена Михайловна,
кандидат педагогических наук, доктор технических наук, профессор, Воронежский филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», кафедра моделирования и организации социальных систем, заведующая

Ведущая организация: **ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева»**

Защита состоится «25» января 2019 г. в 13 часов на заседании объединенного диссертационного совета Д 999.010.03 на базе ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», ФГКВОУ ВО ВУНЦ ВВС «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» (г. Воронеж), ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского» по адресу: 394036, г. Воронеж, пр. Революции, 24, ауд. 312.

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» и на сайте ФГБОУ ВО «ВГУ» http: /www/science. vsu.ru / diser.

Автореферат разослан «23» ноября 2018 г.

Ученый секретарь

диссертационного совета Е.В. Кривотулова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

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. Раду-

гин 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 конкретной 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 (В.С. Библер, Е.В. Бондаревская, 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, наблюдение, 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 государствен-

ных 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 системном, культурологическом, антропологическом, 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 (системный, культурологический, антропологический, деятельностный, личностно ориентированный, компетентностный), принципы (научности, культуросообразности, единства сознания и поведения, учета возрастных и индивидуальных особенностей студентов, профессиональной 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 подходов к процессу формирования управленческой культуры; осознание социальной и личностной значимости управленческой культуры; овладение технологиями по формированию управленческой культуры; формирование индивидуального стиля деятельности будущего государственного служащего на культурологической основе; активизация самовоспитания, самообразования личности государственного служа-

щего и др.), 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, конкурсы, 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 (2011 г., Москва); на I Международной научной конференции «Актуальные проблемы и современное состояние общественных наук в условиях глобализации» (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» (2011 г., Нижнекамск); на XIII Международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и студентов «Наука. Университет. 2012» (2012 г., Новосибирск); на Международной научно-практической конференции «Экономика, право и образование в условиях инновационного развития общества» (2014 г., Москва); на Международной научной конференции «Профессионализм педагога: сущность содержание, перспективы развития» (2015 г., Москва); на XII Международной научной конференции «Интегративная функция педагогической науки в едином образовательном пространстве» (2015 г., Стамбул); на Международной научной конференции «Профессионализм педагога: сущность содержание, перспективы развития» (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»

(2016 г., Москва); на Девятых Всероссийских Шамовских педагогических чтениях научной школы управления образовательными системами «Перспективы развития современного образования» (2017 г., Москва); на XVIII Московской областной научно-практической конференции «Молодежь и религия на тему: Нравственные ценности – будущее человечества» (2017 г., Москва); на Международной научно-практической конференции «Язык и актуальные проблемы образования» (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.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, сформулированы цель, объект, предмет, гипотеза и задачи. Определены теоретико-методологические основы и методы исследования, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость. Указаны сведения о достоверности и внедрении полученных результатов. Сформулированы положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретические основы формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих» рассматривается генезис, динамика и сравнительный анализ управленческой культуры в России и за рубежом. На основе проведенного анализа раскрыты сущность и структура управленческой культуры, современные методологические подходы к формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе современного вуза, представлена педагогическая модель формирования исследуемого феномена.

По данным отечественных и зарубежных специалистов насчитывается множество определений 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). Отечественными учеными она определяется как «форма бытия и общения, форма 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 совершенство-

вание» (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).

Обратимся к понятию управленческой культуры. Принято выделять следующие элементы управленческой культуры государственных служащих:

– управленческие знания (теория управления, менеджмента), соответствующее сознание, чувства, настроения;

– общественные отношения, прежде всего управленческие, организационные, которые материализуют знания, нормы в образцы поведения и поступки, в процессе социализации личности передают ей нормы и ценности общества, в том числе и управленческие, делая их устойчивым элементом культуры человека;

– управленческая деятельность, имеющая творческий характер, позволяющая развивать организаторские качества личности, творить как саму личность, так и ее культуру, нормы ее поведения, мотивы и ценностные ориентации.

Управленческую культуру государственных служащих А.В. Антюхов, Н.М. Горбов, Т.М. Горбова, В.Н. Иванов понимают как единство управленческих знаний, чувств, ценностей, управленческих и организационных отношений на конкретном этапе управленческой деятельности.

Современные исследователи в экономической сфере А.Н. Веденеева и Т.Г. Чемерская под управленческой культурой государственных служащих понимают совокупность ценностей, норм, точек зрения и идей руководителя, выражающихся в стиле управления, методах мотивации сотрудников, организации труда, а также в совокупности норм и правил исполнителей.

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. В ходе анализа культуры управления в России и за рубежом нами сделан вывод о том, что культурологическая составляющая управления выступает важным государственным ресурсом, от которого зависит решение многих проблем в социуме. В ходе анализа истории и современного состояния управленческой культуры в России и за рубежом мы пришли к выводу о том, что управленческая культура есть органичная часть профессиональной культуры государственного служащего.

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.

Нами предпринята попытка уточнить определение исследуемого феномена.

Под управленческой культурой студентов – будущих государственных служащих мы понимаем 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.

Особенностью является то, что управленческая культура есть культура регулирования субъект-субъектного взаимодействия в профессиональной деятельности, в которой находят отражение интересы участников совместной деятельности, проявляются социальные, профессиональные, личностные связи на основе моральных принципов, целенаправленность, рациональность, планомерность, генерирование профессиональных действий с целью получения качественного результата в профессиональной деятельности.

Управленческой культура есть специфическая форма и способ взаимодействия людей в профессиональной деятельности, в которой находят отражение два аспекта: субстанциональный и реляционный. Субстанциональный аспект означает деятельность специалистов государственного и муниципального управления на основании социальной субстанции, а реляционный аспект – деятельность как специфическое человеческое отношение к миру, другим людям и др.

Управленческая культура как интегративное образование личности в своей структуре включает компоненты:

– когнитивный: профессиональные знания, необходимые для качественного выполнения профессиональных обязанностей; знания моральных принципов, норм профессиональной этики, обеспечивающие субъект-субъектное взаимодействие;

– мотивационно-ценностный: мотивы профессиональной деятельности (интерес, долг и др.), ценностное отношение к морали, этическим нормам, осознанность нормативных установок, правил поведения, регулирующих деятельность в ГМУ;

– деятельностный: умения и навыки, необходимые для профессиональной деятельности, способность к сотрудничеству с субъектами государственного и

муниципального управления (ГМУ), творческий подход к решению управленческих задач;

– 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.

В ходе анализа научной литературы и эмпирических материалов нами разработана педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза (рисунок 1).

Разработанная и теоретически обоснованная педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих представляет собой систему, включающую целевой, методологический, содержательно-технологический и результативный блоки.

Целевой блок содержит цель: формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза и задачи.

Методологический блок включает: методологические подходы: системный, культурологический, антропологический, деятельностный, личностно ориентированный, компетентностный и др.; принципы: научности, культуросообразности, единства сознания и поведения, учета возрастных и индивидуальных особенностей студентов, профессиональной направленности.

Содержательно-технологический блок содержит: программу, включающую цель, задачи, принципы, методы, формы работы; основные технологии: проблемного обучения, личностно-ориентированного образования; этапы формирования управленческой культуры.

В результативном блоке представлены критерии и показатели сформированности управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих, а также уровни: низкий (формальный), средний (функциональный), высокий (творческий):

– для когнитивного критерия показателями выступают: профессиональные знания, необходимые для качественного выполнения профессиональных обязанностей будущим специалистом ГМУ; знания моральных принципов, норм профессиональной этики, обеспечивающие субъект-субъектное взаимодействие;

– показатели мотивационно-ценностного критерия: мотивы профессиональной деятельности (интерес и др.), моральные ценности, этические нормы, осознанность нормативных установок, правил поведения, регулирующих деятельность в ГМУ;

– показатели деятельностного критерия: умения и навыки, необходимые для решения профессиональных задач, способность к сотрудничеству с субъектами ГМУ, творческий подход к решению управленческих задач;

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

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 управленческой деятельности

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, обеспечивающие субъект-субъектное взаимодействие).
2. Мотивационно-ценностный (мотивы профессиональной деятельности (интерес, долг и др.), моральные ценности, этические нормы, 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

Сформированность управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих

Рисунок 1. Педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза

– показатели коммуникативного критерия: готовность к осуществлению субъект-субъектного взаимодействия, общения на основе моральных принципов и этики государственных служащих, генерирование управленческих идей, освоение различных методов и средств коммуникации.

Во второй главе «Опытно-экспериментальная работа по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза» представлена программа формирования управленческой культуры у студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза; изложены результаты опытно-экспериментальной работы; обоснованы педагогические условия формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих; предложены методические рекомендации для преподавателей вуза по исследуемой проблеме. Программа формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих включает цель, задачи, принципы, методы, формы работы.

В ходе опытно-экспериментальной работы были обоснованы *педагогические условия*, способствующие эффективному формированию управленческой культуры 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.

Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского в 2012-2016 гг. В исследовании приняли участие более 400 респондентов. Студентам специальности ГМУ был предложен спецкурс «Профессиональная культура», а также осуществлялось формирование исследуемого феномена при изучении таких дисциплин, как: «Управление персоналом», «Менеджмент», преподаваемых диссертантом. В контрольную группу (КГ) вошли 15 человек, экспериментальную группу (ЭГ) – 16 человек.

Эксперимент включал 3 этапа: констатирующий, формирующий и контрольный. На первом этапе – *констатирующем* было обосновано содержание критериев и показателей, на основе которых определялись уровни сформированности управленческой культуры студентов (таблица 1).

Таблица 1 – Критерии и показатели сформированности уровней управленческой культуры студентов

Компоненты	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, долг и др.), ценностное отношение к морали, этическим нормам, осознанность нормативных установок, правил поведения, регулирующих деятельность в ГМУ	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 деятельности 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

На констатирующем этапе исследования были реализованы методики, позволяющие выявить исходные уровни сформированности исследуемого феномена у студентов. Нами были использованы методики, тесты, опросы, интервью, исследовательские беседы, наблюдения и др. В целях выявления уровня сформированности когнитивного компонента было проведено тестирование, использовалась методика оценки обученности студентов (по В.П. Беспалько), которая позволила выявить следующие уровни: 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. 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 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. Федори-

шина. 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.

Результаты диагностирования позволили сделать вывод о том, что в основном все респонденты указывают на значимость управленческой культуры специалиста ГМУ и недостаточный уровень ее сформированности у студентов.

В ходе констатирующего этапа эксперимента были определены уровни сформированности исследуемого феномена (таблица 2).

Таблица 2 – Уровни сформированности управленческой культуры студентов на констатирующем этапе (в %)

Уровни	*Контрольная группа (КГ)*	*Экспериментальная группа (ЭГ)*
Низкий (формальный)	50,3	53,3
Средний (функциональный)	23,4	23,2
Высокий (творческий)	26,3	23,5

На втором – формирующем этапе экспериментальной работы была реализована педагогическая модель и программа по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих, направленная на развитие человекотворческого потенциала, которая включала цель, задачи, принципы, методы, формы работы. В ходе учебной и внеучебной деятельности, в студенческом самоуправлении, волонтерской деятельности, различных акциях, фестивалях, форумах, в проведении круглых столов, конференций, встреч с интересными людьми, дебатов, дискуссий, организационно-деятельностных игр, выставок и других форм работы мы ориентировали студентов на приобретение умений, навыков управленческой культуры, необходимых для формирования индивидуального стиля управленческой деятельности.

Программа формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих реализовывалась на 3-х этапах. На I этапе – актуализации личностной и социальной значимости управленческой культуры (1-2 курсы обучения, специальность ГМУ) студенты 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 управленческой деятельности студентов – будущих государственных служащих, развитие человекотворческого потенциала. Об эффективности формирования управленческой культуры свидетельствовали сочинения, эссе, отзывы, портфолио студентов.

В ходе *контрольного* этапа эксперимента мы проанализировали эффективность педагогической модели и программы формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза. Были проведены диагностические методики, аналогичные методикам констатирующего этапа, осуществлена количественная и качественная обработка исследовательских материалов. В ходе анализа был сделан вывод о позитивных изменениях в экспериментальной группе. При обработке материалов опытно-экспериментальной работы мы использовали метод статистической обработки данных – Q–критерий Розенбаума и метод математической статистики φ* – критерий Фишера. Положительная динамика произошла у студентов с низким и средним уровнем сформированности компонентов исследуемого феномена (таблица 3).

Таблица 3 – Сравнительный анализ уровней сформированности управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в КГ и ЭГ (в %)

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

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

В заключении диссертации отмечается, что в результате проведенного исследования была достигнута цель, подтверждена выдвинутая гипотеза и получены положительные результаты в решении поставленных задач, сделаны следующие выводы.

1. Под управленческой культурой мы понимаем 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 этиче-

скими кодексами поведения, направленное на регулирование субъект-субъектного взаимодействия и реализацию управленческих функций в профессиональной деятельности.

2.Определены структурные компоненты управленческой культуры: когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностный, коммуникативный. Раскрыто их содержание.

3. Разработана и экспериментально проверена педагогическая модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих, включающая цель, методологические подходы, принципы, содержание, технологии, методы, формы, критерии и показатели сформированности компонентов управленческой культуры, этапы формирования, уровни сформированности, результат.

4. Доказана эффективность программы формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза. Программа включает цель, задачи, принципы, методы, формы работы.

5. Выявлены педагогические условия, обеспечивающие эффективность 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.

6. Разработаны методические рекомендации преподавателям вузов по формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих.

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 будущего государственного служащего. Человекотворческий потенциал мы понимаем как богатый ресурс человеческой личности – творческое преобразующее мышление, которое творит новое, воспринимает инновационное. Формирование творческих способностей будущих специалистов, способных осуществлять деятельность в ГМУ – одна из важнейших задач в образовательном процессе вуза. Решение данной задачи открывает **новые перспективы**, так как выполненное исследование не претендует на исчерпывающее решение проблемы.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях:

Научные статьи в журналах, входящих в реестр ВАК РФ

1. Макарова Т.П. Модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза / Т.П. Макарова // Вестник Российской международной академии туризма. – 2016. – № 2. – С. 113-118.

2. Макарова Т.П. Соотношение понятий «культура», «образование», и «образовательная деятельность» / Т.П. Макарова, Е.А. Савченко // Педагогическое образование и наука. – 2016. – № 1.– С. 46-49.

3. Макарова Т.П. Формирование управленческой культуры у студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе современного вуза / Т.П. Макарова // Образование. Наука. Научные кадры. – 2017.– № 4. – С. 186-190.

4. Макарова Т.П. Системный подход к процессу воспитания субъекта культуры и реализация его в современном вузе / Т.П. Макарова // Образование. Наука. Научные кадры. – 2018. – № 3.– С. 192-195.

Статьи в сборниках научных трудов и материалов научных конференций

5. 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. п. н. Николаевой Т.А., д. п. н. Ретивых М.В. – Брянск: БГУ, 2007. – С. 27-29.

6. 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. п. н. Николаевой Т.А., д. пед. наук Ретивых М.В. – Брянск: БГУ, 2008. – С. 83-85.

7. 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. п. н. Ретивых М.В. – Брянск: БГУ, 2009. – С. 197-200.

8. 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: МАНПО, 2009. – С. 88-92.

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

10. Макарова Т.П. Культура управления персоналом предприятия / Т.П. Макарова // Вестник Брянского гос. ун-та: Проблемы социально-экономического развития сферы образования. Теоретические и методологические аспекты экономической науки. Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами. Инвестиции, инновации. Бухучет и финансы. – Брянск: РИО БГУ, 2011. – № 3. – С. 100-104.

11. Макарова Т.П. Генезис и динамика культуры управления / Т.П. Макарова // Вестник Брянского гос. ун-та: Проблемы социально-экономического развития сферы образования. Теоретические и методологические аспекты экономической науки. Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами. Инвестиции, инновации. Бухучет и финансы. – Брянск: РИО БГУ, 2012. – №3 – С. 77-83.

12. 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: Проблемы социально-экономического развития сферы образования. Теоретические и методологические аспекты экономической науки. Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами. Инвестиции, инновации. Бухучет и финансы. – Брянск: РИО БГУ, 2012. – № 3 – С. 53-56.

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

14.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.

15. Макарова Т.П. Методологические подходы к формированию управленческой культуры государственных служащих / Т.П. Макарова //Общественные науки: Всероссийск. науч. журн. – Москва: Изд-во МИИ НАУКА, 2011. – № 4. – С. 308-312.

16. 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: РИО ПГСХА, 2011. – С. 142–147.

17. 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.

18. 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.

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

20. 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.

21. 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. Сергиев Посад. – Москва: изд. ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте», 2014. – С. 83-88.

22. 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. – Москва: МАНПО, 2015. – С. 325-327.

23. 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: материалы XII Междунар. научная конференция 10-21 августа, г. Стамбул. – Москва: МАНПО, 2015. – С. 193-195.

24. Макарова Т.П. Управленческая культура как один из ценностных приоритетов 21 века / Т.П. Макарова // Профессионализм педагога: сущность содержание, перспективы развития: Междунар. науч. конференция 17-18 марта 2016 г. – Москва: МАНПО, 2016. – С. 115-118.

25. Макарова Т.П. Методологические подходы к формированию управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в современном вузе / Т.П. Макарова // Журавлевские чтения: материалы вторых Журавлевских чтений. – Всероссийской научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и студентов. – Москва: ИИУ МГОУ, 2016. – С. 109-112.

26. Макарова Т.П. Педагогическое общение: сущность, функции, структура, уровни / Т.П. Макарова, Е.А. Савченко // Язык и актуальные проблемы образования: материалы Международной научно-практической конференции, 31 января 2018 г. – Москва: МАНПО, 2018. – С. 374-377.

27. Макарова Т.П. Особенности субъект-субъектного взаимодействия в процессе воспитания субъекта культуры в современном вузе / Т.П. Макарова, Е.А. Савченко // Профессионализм педагога: сущность содержание, перспективы развития: Междунар. науч. конференция 15-16 марта 2018 г. – Москва: МАНПО, 2018. –С. 353-358.

Учебно-методические пособия

28. Макарова Т.П. Методологические подходы к воспитанию субъекта культуры и реализация их в современной педагогической практике: методические материалы / Т.П. Макарова. – Москва: МГОУ, Ярославль. «Канцлер», 2018. – 68 с.

Подписано в печать 21.11.2018
Формат 60 х 84 1/16 . Бумага офисная.
Усл. печ. л. 1,4 Тираж 100 экз. Заказ №1281
Отпечатано в типографии
Воронежский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА»
Минэнерго России
394036, г. Воронеж, пр. Революции, 30