

Бенин Владислав Львович

Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы  
Россия. Уфа

Фролов Олег Викторович

Оренбургский государственный институт менеджмента  
Россия. Оренбург

## Принципы реализации культурологического подхода в формировании компетентности будущего менеджера государственно-муниципального управления

Рассматривается проблема формирования компетентных менеджеров системы государственного управления. Доказывается, что усиление культурологического аспекта профессиональной деятельности становится условием становления менеджеров, осознающих общественную значимость своей профессии.

**Ключевые слова и словосочетания:** культура, профессиональное образование, компетентность, менеджер государственного управления.

С позиций культурологического подхода формирование компетентности будущего менеджера государственного и муниципального управления (ГМУ) представляет собой специально организованное взаимодействие личности с профессиональной культурой, осуществляемое в условиях вузовской профессиональной подготовки. Отметим, что профессиональная деятельность менеджера гуманитарна в своей основе, что предполагает высокий уровень гуманитарной культуры специалиста.

Профессиональные ценности менеджера как часть ценностей профессиональной культуры государственно-муниципального управления в целом представляют собой общественно и профессионально одобряемые и передаваемые «в порядке профессионального наследования» (по М. Веберу) образцы и идеалы, запечатленные в культурном облике «человека власти», культурных образцах его жизни, профессиональной деятельности, системе профессиональных норм и правил [1]. Следует подчеркнуть, что профессиональная культура менеджера ГМУ – это культура бюрократическая, а профессиональные ценности определяются позиционированием властных организаций в общественной системе управления. В начале XXI в. административная система России являет собой пример того, что М. Вебер называл «господством

чиновников» (Beamtenherrschaft) [1]. При таком положении дел бюрократия занимает ведущие государственные посты либо формально, если чиновники назначаются на министерские должности, либо неформально, если в результате слабости политического лидерства чиновники фактически присваивают себе функцию определения политики.

Следует признать, что веберовская концепция бюрократической культуры продолжает оставаться актуальной, хотя и подвергается мировоззренческой и практической модернизации в рамках реалистической трактовки профессиональной культуры бюрократии как социально-профессионального действия. Интериоризация гуманистических ценностей профессиональной деятельности в сфере государственно-муниципального управления создает фундамент профессиональной культуры менеджера как легитимного носителя властных полномочий.

Базовыми основаниями профессиональной культуры являются:

- духовные (совокупный опыт государственного управления, отраженный в теориях государственно-муниципального управления и мышления);
- практические (способы профессиональной деятельности, технологии и практика государственно-муниципального управления);
- личностные (индивидуальные характеристики менеджера как субъекта профессиональной культуры и собственного жизнетворчества).

Ценности, порождаемые в профессиональном образовании парадигмой культуротворчества, утверждают единство профессиональных знаний, культуры, нравственности и духовности «человека власти».

К ценностям профессионального образования менеджера ГМУ с позиций культурологического подхода относятся:

- профессиональное образование как культуротворческое пространство, обогащаемое опытом профессионального творчества и субъектности в профессиональной культуре;
- профессиональная культура, овладение которой обеспечивает индивидуально-личностное и профессиональное развитие будущего менеджера;
- личность будущего менеджера как субъект общей и профессиональной культуры, его личностно-профессиональное развитие и самообразование;
- диалог, творчество и рефлексия как способы саморазвития и самореализации будущего менеджера в образовательном пространстве вуза.

Высшей ценностью культуротворческого профессионального образования мы полагаем личность будущего менеджера как субъекта профессиональной культуры. Профессиональная культура представляет собой сохраняемую в различных культурных формах совокупность специальных профессиональных знаний и опыта их реализации в профессиональной деятельности, адекватной определенным типам мышления. Профессиональная культура менеджера – часть общей культуры человека, в которой отражены духовные и матери-

альные ценности его деятельности, связанной с реализацией функций государственно-муниципального управления, а также способы профессиональной деятельности, необходимые для квалифицированного обслуживания исторического процесса управления обществом.

Предметную сторону профессиональной культуры менеджера составляют профессиональные знания, способы и приемы профессиональной деятельности. Профессиональная культура менеджера представляет собой особое системное образование, имеющее определенное содержание, структурные и функциональные компоненты, процессуальные качественно-количественные характеристики и совокупные результаты развития. В объективном плане профессиональная культура обусловлена особым социально-институциональным статусом менеджера и соответствующим правом на использование специфических властных административно-управленческих ресурсов, а также общим алгоритмом профессиональной деятельности. В субъективном плане профессиональная культура детерминирована общими терминальными и инструментальными ценностями, находящими свое выражение в наличии собственной группы интересов.

Ведущими ценностями в конституировании профессиональной культуры менеджера выступают забота о сохранении и оптимизации своего социально-профессионального статуса и осознание своей личностной сопричастности к использованию властных административно-управленческих ресурсов в составе особой социально-профессиональной группы. Предъявляемые обществом требования к менеджерам государственно-муниципального управления находятся в определенном несоответствии с конкретными социально-управленческими регламентами их деятельности: менеджер, работающий в рамках заданных ему государством предписаний и норм, фиксирует несоответствие между обязательными для него правилами и социальными ожиданиями общества.

Для социально-профессионального сообщества менеджеров характерно осознание статусной, ценностно-нормативной и мотивационной рассогласованности, вызванной противоречием между задаваемым извне социальным статусом, предписываемыми нормами профессиональной деятельности и исповедуемыми ими ожиданиями и представлениями о своем реальном социально-профессиональном статусе. «Встраивание» смысложизненных ценностей в систему ценностей профессиональной деятельности, овладение ими и дальнейшая трансляция в сферу государственно-муниципального управления создают мотивационно-ценностную основу профессиональной культуры и целостной культуры личности менеджера.

Каждое новое поколение менеджеров, получая определенный уровень развития профессиональной культуры, осваивает и усваивает в готовом виде ценности и образцы профессиональной деятельности и мышления,

осуществляя их оценку, выбор, собственную интерпретацию, способствуя обогащению и дальнейшему развитию профессиональной культуры в целом. Культуротрансляционная функция профессионального образования, обеспечивая сохранение и передачу профессиональной культуры, представляет собой процесс ее распрямления.

С позиций культуротворчества профессиональная подготовка ориентирована на воспроизводство и развитие профессиональной культуры менеджера ГМУ и на его самореализацию в ней. Культуротворческая функция профессиональной подготовки, в процессе которой формируется личность менеджера, предполагает создание культурно-образовательного пространства, профессионально-культурных ситуаций, в которых будет осуществляться творческая самореализация личности будущего менеджера, стимулироваться его профессионально-культурное саморазвитие. Осуществление культуротворческой функции предусматривает воссоздание в образовательных структурах культурных образцов и норм, проектирующих элементы культуросообразной профессиональной среды. Таким образом, культуротворчество в профессиональной подготовке менеджера представляет собой уникальное явление. С одной стороны, оно есть «вращивание» культуры личности будущего менеджера средствами профессионального образования. С другой – это средство развития, обогащения профессиональной культуры путем профессиональной подготовки менеджера, ставшего ее субъектом.

Анализ результатов наших теоретических и опытно-экспериментальных исследований позволяет сделать следующие выводы:

Овладение профессиональной культурой и становление ее субъектом представляет собой многоуровневый процесс, охватывающий все этапы профессиональной подготовки.

Реализация культурологического подхода предполагает системное изменение образовательного процесса высшей профессиональной школы с целью усиления его направленности на формирование личности будущего менеджера ГМУ как субъекта профессиональной культуры.

Существует объективная необходимость в определении педагогических условий, активизирующих процесс субъектного формирования будущего менеджера в профессиональной культуре.

Среди ведущих тенденций функционирования и развития системы профессионального образования как социокультурного института и антропогенной практики культуры, в которой и осуществляется профессиональная подготовка менеджера, необходимо выделить основную – ориентацию на культурное развитие его личности. Содержание личности менеджера характеризуется овладением ценностями профессиональной культуры, его профессиональная деятельность – культуросообразностью и культуротворчест-

вом, а профессиональное поведение и общение – культурными нормами и образцами.

Принцип саморазвития будущего менеджера в культуре предполагает реализацию обучения, ориентированного на приобщение к профессиональной культуре, в пространстве этой культуры. Признаками пространства культуры являются: наличие условий для проявления творческого потенциала студента; ориентация на личность студента; необходимость самостоятельного движения по пути овладения профессиональной культурой. При этом учет культурно-исторических ценностей выступает одним из основных условий определения содержания профессиональной подготовки менеджера.

Задача профессиональной подготовки в рамках управленческого образования состоит в том, чтобы «ввести» будущего менеджера в мир ценностей, значений и смыслов профессиональной культуры. В отличие от значений, смыслы профессиональных ценностей не могут быть представлены студентам в содержательном компоненте профессиональной подготовки, поскольку ценности обретают личностный смысл, лишь будучи прожитыми и пережитыми личностью. Они должны найти место в структуре эмоционально-ценностного компонента образования.

Важную роль в контексте настоящей проблемы играет учет социокультурного опыта студента, позволяющий обеспечить непрерывное общекультурное и профессиональное развитие. Жизненный опыт – результат серьезного анализа событий, их оценки. Решающее значение в развитии человека имеет то, как люди осознают и интегрируют свой жизненный опыт. К. Роджерс утверждал: «В реализации Я-концепции личности особую роль играет жизненный опыт человека. Многие люди при выборе действий, предпринимаемых в определенных ситуациях, полагаются на социальные нормы, заложенные кем-то и когда-то. Полноценно функционирующие люди зависят от переживаний, которые они рассматривают как достоверный источник информации, позволяющий решить, что следует или не следует делать. Именно опора на собственный жизненный опыт – один из достоверных показателей полноценно функционирующих людей» [2].

Очевидно, что уровень общей и профессиональной культуры выпускников управленческих и экономических вузов, в которых осуществляется подготовка по направлению «Государственное и муниципальное управление», предопределен «образовательным качеством» абитуриентов, исходным уровнем их интеллекта и культуры. Учет социокультурного опыта студентов способствует индивидуализации и дифференциации образовательного процесса. Учет социокультурного опыта студента предполагает использование личностно-ориентированных образовательных технологий, препятствующих процессам десубъективации и обезличивания работы со студентами и включающих

разработку совместно со студентом лично значимой, индивидуальной траектории общекультурного и профессионального саморазвития. Становление субъектности предполагает наличие личностных смыслов и интегративных связей между ценностно-мотивационной, эмоционально-волевой, деятельностно-поведенческой сферами личности, а также максимальную реализацию активности, инициативы, творческого отношения к приобретению компетенций и самостоятельности как в процессе обучения, так и в процессе профессиональной деятельности, в результате чего личность становится более целостной.

Проблема субъектности тем более актуальна, что объектами деятельности будущего менеджера ГМУ являются бюрократические структуры, подразумевающие точно определенные образцы деятельности, в которых каждая серия управленческих действий функционально связана с целями органа власти. В бюрократической организации существует ряд связанных между собой должностей, иерархических по статусу, при этом каждая из них подразумевает определенный уровень компетентности и ответственности. Именно должности, а не человеку, исполняющему официальную роль, даны полномочия в управлении. Система предписанных отношений между различными должностями подразумевает значительную степень формальности и четко определенную социальную дистанцию между лицами, занимающими эти должности. Формальность проявляется как сложный социальный ритуал, символизирующий и поддерживающий иерархию различных должностей. Такая формальность служит для того, чтобы свести к минимуму проявление субъектных свойств личности и таким образом создать ситуацию предсказуемости и управляемости поведением людей.

Идеальный пример такой организации – бюрократия, классический анализ которой, как уже отмечалось, был представлен М. Вебером. Бюрократическая организация оказывает постоянное давление на должностное лицо с целью сделать его методичным, благоразумным, дисциплинированным, поскольку достижение успешности предполагает высокую степень надежности поведения, нестандартную степень соответствия с предписанными образцами публичной профессиональной деятельности. Отсюда первостепенное значение, придаваемое дисциплине, которая может быть эффективна только тогда, когда идеальные схемы подкреплены сильными чувствами, предполагающими преданность обязанностям, острое чувство ограниченности полномочий, компетентность и методическое выполнение рутинной работы. Таким образом, для студента – будущего менеджера – дисциплинированность как качество личности, включающее привычку к дисциплине (определенному порядку поведения), выдержанность, внутреннюю организованность, ответственность, готовность подчиняться сложившимся в бюрокра-

тической организации нормам права и морали, является важнейшим компонентом субъектности.

Субъектность как способность человека выделять себя относительно других субъектов по критерию признания деятельностных возможностей вступает в противоречие с характерной чертой бюрократической организации – обезличиванием отношений. Это обстоятельство способствует возникновению конфликтов между менеджерами и обществом. Поскольку менеджеры стремятся минимизировать личные отношения и прибегают к категоризации (особенности частных случаев зачастую игнорируются), человек, который всегда уверен в особой важности своей проблемы, возражает против такого классификационного подхода. Стереотипное поведение не приспособлено к уникальности индивидуальных проблем. Обезличенный подход к рассмотрению дел, обладающих огромной индивидуальной важностью для «просителя», ведет к росту «высокомерия» и «надменности» менеджера. Таким образом, преодоление стереотипного поведения и ориентация менеджера в своей профессиональной деятельности на разрешение уникальных индивидуальных проблем есть проявление профессиональной культуры, субъектной позиции, сформированности компетентности, выражающейся в эффективном выполнении социальной роли и публичных функций в соответствии с запросами общества.

Названная тенденция позволяет выделить принципы реализации культурологического подхода в формировании компетентности личности будущего менеджера государственно-муниципального управления:

- принцип субъектной направленности образовательного процесса;
- принцип диалогизации образовательного процесса;
- принцип индивидуально-творческого развития личности будущего менеджера.

Одним из главных противоречий, препятствующих эффективному формированию компетентности будущего менеджера в образовательном процессе вуза, является несоответствие между представленностью студента в образовательном процессе в качестве объекта воздействия и субъектной позицией менеджера в процессе осуществления государственной или муниципальной службы. Разрешение противоречия возможно путем формирования субъектной позиции будущего менеджера в процессе вузовской подготовки, реализации принципа субъектной направленности образовательного процесса, который предполагает нацеленность образовательного процесса на становление студента субъектом учебно-профессиональной деятельности, профессиональной культуры и жизнедеятельности в целом. В контексте данного принципа образовательное пространство вуза – это совокупность условий для

саморазвития и самореализации субъектов образовательной инициативы, для возможности выбора свободного и творческого действия.

В совокупности принципов рассматриваемой закономерности необходимо выделить принцип диалогизации образовательного процесса, обеспечивающий приоритет субъект-субъектных отношений, связанных с преобразованием ведущей позиции преподавателя и подчиненной позиции студента в личностно равноправные, что изменяет характер ролевого действия и функции субъектов образовательного процесса. Преподаватель актуализирует, стимулирует стремление студента к обще- и профессионально-культурному развитию, создает условия для его творческой самореализации. Диалог как элементарная единица личностно-ориентированного образования есть специфическая форма обмена духовно-личностным потенциалом. Он не сводится к усвоению предмета, он всегда «надпредметен» и расширяет границы познаваемого за счет обмена не только информацией, но и оценками. Результатом такого развивающего общения – диалога – является возникновение субъектных и субъективных позиций участников.

Содержание принципа индивидуально-творческого развития заключается в создании педагогических условий для активного овладения личностно-творческим компонентом профессиональной культуры будущим менеджером. Высокий уровень профессиональной культуры – это всегда индивидуально-творческий уровень, при котором менеджер как ее субъект не только сохраняет и воспроизводит культурные образцы управленческой практики, но сам создает авторские произведения – методики и технологии государственно-муниципального управления.

Выделенные принципы реализации культурологического подхода в формировании компетентности менеджера государственно-муниципального управления взаимосвязаны, образуя определенную соподчиненность. Каждый принцип соотносится не только с ведущей тенденцией, но и с другими принципами. В едином процессе реализации они призваны обеспечить субъективную направленность культуротворческого профессионального управленческого образования.

- 
1. Вебер, М. Избр. произведения / М. Вебер. – М.: Прогресс, 1990. – 809 с.
  2. Роджерс, К.Р. Становление личности. Взгляд на психотерапию / К.Р. Роджерс. – М.: ЭКСМО, 2008. – 416 с.