

## К ПРОБЛЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВОЕННОГО ИНСТИТУТА

В статье определена сущность понятия «управленческая культура курсанта» как интегративное качество личности. Рассмотрены его содержание, структура, функции, критерии и уровни сформированности. Обоснован комплекс педагогических условий, обеспечивающий эффективное формирование управленческой культуры в образовательном процессе военного вуза.

Давно известное на Западе понятие «высокая культура управления», как важная составляющая достойной и благополучной жизни, в России появилось сравнительно недавно. Социологи определяют управленческую культуру как «систему культурных комплексов по управлению людьми» [6, с. 50]. Многолетнее господство в нашем обществе командно-административной системы сформировало институты управления, ориентированные на «решение задач любой ценой», безусловный приоритет государственных интересов над личностными. Как следствие – преобладание управленческих методов, не только игнорирующих, но зачастую и оправдывающих грубое подавление личности, ориентация системы высшего образования на подготовку выпускника – исполнителя воли и указаний других.

В последние годы внимание исследователей (Е.В. Бондаревская, А.В. Кирьякова, И.С. Марьенко, Э. Шейн, Дж. Ньюстром) привлекает проблема ценностных оснований культуры управленческой деятельности, так как именно ценности являются основным критерием выбора альтернативных управленческих решений. Управленческая культура определяется как особый тип культуры, но семантическая наполненность понятия различна.

Менеджмент определяет управленческую культуру как стили руководства и решения руководителями проблем, их поведения в целом [2, с. 424].

Управленческая культура личности определяется как интегрированное понятие – совокупность духовного, социокультурного, индивидуально культурного, этнопсихокультурного и универсально культурного уровней [4, с. 263]. При этом духовный уровень сопоставляют с трансцендентными ценностями (П. Вейлл); социокультурный – с про-

фессиональными знаниями, моделями мира и отношениями; индивидуально культурный уровень репрезентирует уникальность результатов взаимодействия человека с культурой социума и является следствием процесса культурации (М.С. Каган); этнокультурный уровень включает в себя часто неосознаваемый набор ценностей и характерологических особенностей, свойственных национальной психологии и культуре; универсально-культурный уровень сопоставим с коллективным бессознательным (К.Г. Юнг).

В педагогике управленческая культура руководителя образовательного учреждения определяется как *«мера и способ творческой самореализации личности в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении школой»*.

Понятие «управленческая культура» часто отождествляется с понятием культуры управленческой деятельности, что объясняется схожестью их составляющих. Культура управления рассматривается как комплексная обобщающая характеристика управленческого труда, отражающая его качественные черты и особенности. Культура управленческой деятельности включает совокупность знаний, их структуру и глубину, меру воззрения, морально-этические нормы работы, отношение к труду, навыки в организации работы и выполнении ее отдельных элементов, умение владеть собой и понимать особенности работающих рядом людей.

Управленческая культура имеет объективную и субъективную стороны. Объективная сторона управленческой культуры заключается в требованиях, предъявляемых обществом к реализуемой руководителем управленческой деятельности. Субъективная сторона является

отражением объективной, но отражением индивидуализированным, личностным, зависящим прежде всего от уровня сформированности у руководителя потребности в ее формировании, совершенствовании и нуждающейся в постоянном развитии. Выработанные и одобряемые в обществе нормы, идеи, взгляды на методы, способы и стили управленческой деятельности определяют управленческое сознание личности, для формирования которого необходима целенаправленная воспитательная работа, высокая педагогическая культура.

Формирование основных компонентов профессиональной культуры, востребованной интересами военной службы и потребностями общества, было и остается актуальным для военной педагогики (А.В. Барабанщиков, А.А. Деркач, С.С. Муцынов, В.Н. Панкратов, Н.Ф. Карасев и др.). Сложность, многогранность характера воинского труда объективно отражается в различных сферах общественного сознания в виде моделей «педагогической культуры», «правовой культуры», «физической культуры», «профессиональной культуры», «воинской культуры» и др. Наряду с этими общими моделями применительно к деятельности командира существуют и более частные модели – такие, как «инженерная культура», «техническая культура», «управленческая культура» [1, с. 187].

В условиях происходящих в обществе социально-экономических перемен, проводимого перевода Вооруженных сил на контрактную систему комплектования (в связи с чем выпускнику военного вуза предстоит руководить подчиненными, имеющими порой большой жизненный опыт, высокий образовательный уровень, нести ответственность за их саморазвитие, профессиональный рост, а порой и жизнь) прямое копирование социального опыта предшествующих поколений оказывается во многом неэффективным, а порой и бесполезным. Необходимы научно обоснованные коррективы образовательного процесса, учитывающие требования, закрепленные в федеральной программе «Реформирование системы военного образования в Российской Федерации на период до 2010 года», где одной из основных задач определено «повышение качества военного об-

разования, приведение уровня профессиональной подготовленности офицеров в соответствие с нормативными правовыми актами и требованиями военно-профессиональной деятельности». Следовательно, задача формирования управленческой культуры является актуальной, требующей для своего решения определения структуры и содержания феномена, определяемого как «управленческая культура курсанта».

Управленческую культуру курсанта мы рассматриваем как *интегративное качество личности, составную часть его профессиональной культуры, включающее совокупность знаний, умений и навыков управленческой деятельности, высокую степень развития личностных качеств, востребованных в процессе воинского труда, систему ценностных ориентаций, образующих личностно-смысловую концепцию управленческой деятельности офицера*. Как прогностическая цель и культурологический феномен профессиональной подготовки управленческая культура курсанта целостно представлена личностным (направленность), интеллектуальным (знания), деятельностно-творческим и эмоционально-волевым компонентами.

*В направленности*, как ведущей характеристики личности, интегрируется все многообразие ее отношений, начиная от частных и ситуативных установок и кончая жизненными устремлениями, планами, идеалами (А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн, Н.В. Кузьмина). Не составляет исключения деятельность военных руководителей, и поэтому объективно необходимо целенаправленное управленческое воспитание, формирование моральных установок, нравственных позиций будущего военного управленца.

*Знания* о закономерностях военного управления, военной психологии и педагогики, основ военного законодательства рассматриваются сегодня, по существу, как неотъемлемый компонент управленческой культуры офицера. Знания составляют основу для формирования умений, навыков, специфических психологических качеств, профессиональных позиций при использовании выбранного стиля деятельности, управленческих технологий

достижения результатов труда, лежат в основе управленческой культуры курсанта.

Сущность *деятельностно-творческого компонента* управленческой культуры заключается в опыте осуществления известных способов управленческой деятельности в условиях военной организации, приобретении умений. Умение включает в себя взаимоотношения между целью деятельности, условиями и способами ее выполнения, а следовательно, в структуру умений включаются не только знания и навыки, но и мышление. Управленческое мышление руководителя имеет свою специфику, что позволяет его характеризовать как мышление творческое, практическое. Характеризуя мышление, ряд авторов выделяют его параметры – беглость, гибкость, оригинальность, точность, практичность.

Личностная, интеллектуальная и деятельностно-творческая составляющие не будут полными, если не обратиться к волевым процессам организации управленческой деятельности. В жизни понятия «хороший руководитель» и «волевой руководитель» часто используются как синонимы. Управленческая деятельность военного руководителя предъявляет высокие требования к умениям эмоционально-волевой регуляции, что объясняется такими ее особенностями, как высокая эмоционагенность и стрессогенность, высокая степень ответственности, непосредственность включения волевых процессов в структуру данного вида деятельности. Отметим важность для офицера-руководителя таких личностных качеств, как упорство, решительность, настойчивость, влияющих на формирование эмоционально-волевого компонента управленческой культуры [3, с. 115].

*Упорство* подразумевает стремление достичь целей, успеха в управленческой деятельности «здесь и сейчас», вопреки имеющимся трудностям, носит характер одноразового приложения волевого усилия для достижения конкретной и близкой цели.

*Настойчивость* рассматривается как систематическое проявление силы воли при стремлении достичь отдаленных по времени управленческих целей, несмотря на возникающие препятствия и трудности. О настойчивости как о волевом качестве можно гово-

рить, только если она проявляется как черта личности, т. е. постоянно.

*Решительность* означает способность человека в значимой для него ситуации быстро принимать управленческое решение и приступать к его осуществлению.

Выделенные компоненты управленческой культуры соответствуют классическому положению отечественной науки (Л.С. Выготский, М.С. Каган, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн) о единстве и взаимосвязи всех сторон жизни человека – единстве разума, чувств и действий, в целостном единстве они призваны выполнять важные функции в труде и жизни курсанта.

Основной функцией управленческой культуры является *человекотворческая* (В.Л. Бенин). В процессе управления коллективом, оказывания управленческого воздействия на подчиненных важно, чтобы выбираемые руководителем средства и методы управления не унижали человеческого достоинства, носили созидательный характер. Еще Наполеон говорил, что от забитого, без чувства собственного достоинства солдата нельзя ждать победы на поле боя. Из человекотворческой функции следуют и ею определяются остальные – *передачи социального опыта, регулятивная, ценностная, знаковая и творческая*.

Произошедшие в обществе изменения предъявляют существенно возросшие требования к уровню управленческой культуры военного руководителя, усиливая функцию *трансляции социального опыта*, которая выступает «связующей нитью поколений», приобщает курсанта к аккумулированному опыту и достижениям в управлении.

*Регулятивная функция* культуры ограничивает курсанта в выборе способов деятельности, соответствующим образом регулируя их. Данная функция, с одной стороны, предполагает определенные ограничения деятельности руководителя при выборе им средств и границ допустимого, а с другой – связана с управлением процессом формирования определенного набора личностных качеств, аналогичного нормативному в обществе.

Следующей функцией управленческой культуры является *семиотическая, или знаковая функция*. Мир культуры – это мир симво-

лов и знаков, несущих информацию. Форма одежды, погоны, эмблемы, место в строю – эти и другие знаки различия определяют место и роль военнослужащего в системе управления. По мере усвоения данной системы знаков происходит приобщение курсанта к культуре управления в армейской среде. Но это лишь внешняя атрибутика. Коммуникативные процессы в управлении (поведение, общение, восприятие подчиненных и др.) требуют освоения своей, специфической системы символов и знаков. Высокая управленческая культура невозможна при игнорировании ее семиотической функции, о какой бы области управленческой деятельности ни шла речь.

*Аксиологическая, или ценностная, функция* определяет систему ценностей руководителя. Обеспечение обороноспособности государства, обязательность выполнения приказа (управленческого решения) вышестоящего начальника всегда лежали в основе деятельности офицера. Нельзя не учитывать влияния ценностей, господствующих в обществе, на систему ценностей конкретного человека. Желание добиться высокого материального благополучия «здесь и сейчас», отсутствие нравственной системы ценностей, достойной оплаты – вот причины, лежащие в основе многих должностных преступлений. Следовательно, необходимо решение педагогической задачи привития подрастающему поколению необходимой системы ценностей, без которой управленческая культура не может считаться высокой.

*Функция креативная, или творческая,* определяет творческий, созидательный характер управленческой деятельности. Творческая деятельность – это результат и одновременно важнейшее условие развития личности управленца, его творческого потенциала. Творчество чаще трактуется как научное или художественно-эстетическое. В то же время творчество связано не только с художественными или техническими изобретениями, а с доступом человека, личности к целостному способу организации деятельности как своих подчиненных, так и своей собственной, не ограничивая ее ролью исполнителя. Творческий аспект деятельности личности по организации (регулированию, упорядочиванию и т. д.) социальных отношений, ее своеобраз-

ность и сложность позволяет ее характеризовать как искусство. Смысл выделенной функции заключается в выявлении и развитии творческого потенциала военного руководителя в сфере своего основного социального предназначения.

Формирование управленческой культуры курсантов военных вузов носит уровневый характер. В соответствии с рассмотренной и принятой структурой управленческой культуры нами выделено четыре уровня сформированности управленческой культуры: высокий, средний, минимально допустимый и низкий.

*Высокий (творческий) уровень сформированности управленческой культуры* является показателем достижения высокой степени творческой активности, характеризуется неудовлетворенными когнитивными потребностями, интеллектуально-побуждающими мотивами, ценностным отношением к профессии и образованию, внутренней самостимуляцией, развитой волевой регуляцией, высоким интеллектуальным потенциалом.

*Средний (эвристический) уровень сформированности управленческой культуры* характеризуется достаточно самостоятельной и инициативной управленческой деятельностью, неудовлетворенными когнитивными потребностями. Мотивы отличаются положительной социальной значимостью, разнообразием. Достаточно развита волевая регуляция, интеллектуальный потенциал выше среднего, уровень компетентности достаточен для управленческой успешности, достаточно высокие навыки мыслительных действий.

*Минимально допустимый (адаптивный) уровень сформированности управленческой культуры* характеризуется неустойчивой управленческой направленностью курсанта, самооценка достигнутого уровня не всегда объективна, как правило, несколько завышена. Управленческая деятельность осуществляется преимущественно административными методами, стремление к первенству ограничено достижением средних результатов. В достижении управленческих целей твердость, решительность и энергичность проявляются не всегда.

*Низкий (репродуктивный) уровень сформированности управленческой культуры* проявляется в том, что управленческая направ-

ленность не сформирована, значимость управленческих знаний не осознается, самооценка, как правило, завышена; управленческие задачи решаются шаблонно, творчество в мышлении отсутствует; подбор исполнителей носит случайный характер, проблема их мотивирования и стимулирования в расчет не принимается; в экстремальной обстановке способен потерять самоконтроль; в достижении поставленных управленческих целей твердости, решительности и энергичности не проявляет.

В процессе исследования нами выявлены противоречия между требованиями к уровню сформированности управленческой культуры и актуальными условиями организации процесса обучения в военных вузах, которые обуславливают необходимость изменения дидактических основ учебного процесса, реализации комплекса педагогических условий, способствующих эффективному формированию управленческой культуры курсанта. Определяя педагогические условия, мы опирались на мнение Г.Н. Серикова, считающего, что генетические признаки всякой образовательной системы обуславливаются тремя обстоятельствами:

- условиями и обстоятельствами, в которых данная система функционирует;
- личностными (природными и приобретенными) свойствами участвующих в ее функционировании людей;
- организацией внутрисистемных отношений, ведущая роль в которых принадле-

жит субъектам внутрисистемного взаимодействия [5, с. 76].

Исходя из этого, целостный педагогический процесс, протекающий в условиях военного вуза, может быть представлен как синтез структурных компонентов:

- собственно образовательного процесса;
- практико-ориентированной деятельности обучающихся;
- социально-культурной среды жизнедеятельности будущих специалистов.

Нами установлено, что сформированность управленческой культуры курсанта обеспечивается при следующем комплексе условий:

- целевой ориентации военно-педагогического коллектива на формирование управленческой культуры курсанта в образовательном процессе;
- развитии положительной внутренней мотивации курсанта, стимулирующей позитивные изменения личности на формирование управленческой культуры;
- применении в образовательном процессе спецкурса, формирующего управленческую направленность и включающего курсанта в решение личностно ориентированных проблемных ситуаций управления.

Выделенный комплекс педагогических условий апробировался в ходе опытно-экспериментальной работы, проводимой на базе Оренбургского высшего зенитного ракетного училища (военного института), обеспечивив результат – сформированность управленческой культуры курсанта.

---

**Список использованной литературы:**

1. Военная психология и педагогика. Учебное пособие / Под ред. П.А. Корчемного, Л.Г. Лаптева, В.Г. Михайловского. – М.: «Совершенство», 1998. – 384 с.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник – М.: Гардарики, 1999. – 528 с.
3. Ильин, Е.П. Психология воли. – СПб., Питер, 2000. – 454 с.
4. Майнулов, Г.М., Новиков, В.В. Психологическое управление в кризисном обществе. Монография. Изд-во «Алетейя», Санкт-Петербург, 1999. – 368 с.
5. Сериков, Г.Н. Образование: аспекты системного отражения. – Курган: Зауралье, 1997. – 464 с.
6. Фролов, С.С. Социология. Учебник – М.: Гардарики, 2000. – 286 с.