

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ КАК КЛЮЧЕВАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Богданов В.В., Макаренко С.Н.

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону, e-mail: wbogdanov@gmail.com

Проведено исследование актуальности, содержательного наполнения управленческой компетенции в современном обществе и фактического отражения ситуации с освоением этой личностной характеристики на различных ступенях современного образования. Показано, что недостаточное внимание к степени освоения управленческой компетенцией носит системный характер и проявляется как на уровне теоретического обоснования ее содержания, неопределенности технологий ее освоения и контроля, так и на уровне практических возможностей её последовательного развития. Аргументирована несостоятельность позиции исследователей, которые пытаются свести содержание управленческой компетенции к как совокупности некоторых врожденных качеств личности, проявляющихся в поведенческих, эмоциональных, интеллектуальных лидерских задатках человека. Обосновано, что управленческая компетенция является базовой потребностью человека информационного общества. Доказано, что освоение управленческой компетенции не может ограничиваться ни изучением теоретических моделей управления, ни изучением опыта отдельных руководителей, а преимущественно зависит от культуры самоорганизации, форм общения и рефлексии системы ценностей конкретной социальной группы. Показано, что в значительной степени термин «управление» имеет метафорический смысл и предполагает преимущественно инновационную деятельность по выработке идей, презентации этих идей в коллективе и мобилизации социальной группы на их воплощение в интересах каждого участника и организации их эффективного взаимодействия. Делается вывод, что такая образовательная подготовка пока еще не обеспечивается системой образования.

Ключевые слова: управление, управленческая компетенция, самоуправление, образовательные стандарты, аксиология, информационное общество.

MANAGEMENT COMPETENCE AS A KEY COMPETENCE OF INFORMATION SOCIETY

Bogdanov V.V., Makarenko S.N.

Southern Federal University, Rostov-on-Don, e-mail: wbogdanov@gmail.com

The study of relevance, content content of managerial competence in modern society and actual reflection of the situation with the development of this personal characteristic at various levels of modern education is conducted. It is shown that insufficient attention to the degree of mastering of managerial competence is systemic and manifests itself both at the level of theoretical substantiation of its content, uncertainty of technologies for its development and control, and at the level of practical possibilities for its consistent development. The inconsistency of the position of researchers who try to reduce the content of managerial competence to the aggregate of certain innate qualities of a personality that are manifested in behavioral, emotional, intellectual leadership of a person is argued. It is substantiated that the managerial competence is the basic need of the information society person. It is proved that the mastering of managerial competence can not be limited to studying theoretical management models or studying the experience of individual managers, but mainly depends on the culture of self-organization, the forms of communication and the reflection of the value system of a particular social group. It is shown that, to a large extent, the term "management" has a metaphorical meaning and presupposes a predominantly innovative activity in the development of ideas, the presentation of these ideas in the team and the mobilization of the social group to implement them in the interests of each participant and the organization of their effective interaction. It is concluded that such an educational preparation is not yet provided by the education system.

Keywords: management, management competence, self-government, educational standards, axiology, information society.

Компетентностный подход как принципиальная переориентация на цели, результат образования, при котором максимально востребованы полученные знания, является, в

первую очередь, самоуправляемым процессом, предполагающим личную ответственность за результат [1, с.257]. Образовательные стандарты педагогической деятельности ни на ступени среднего (полного) общего образования [2], ни на уровне бакалавриата высшего образования [3] не предусматривают непосредственное формирование управленческой компетенции. Только на уровне магистратуры практически по большинству направлений подготовки управленческая компетенция становится обязательным требованием к результатам образования (пример ПК-3, ПК-13, ПК-14, ПК-15, ПК-16) [4]. А поскольку парадигма современного образования ориентирована уже не на преимущественную трансляцию знания, а на организацию и руководство самостоятельным личностным образовательным процессом ученика, поскольку сам процесс образования презентуется как согласованность процессов управления и самоуправления, постольку востребованность управленческой компетенции только на завершающем уровне профессиональной подготовки педагогов не выглядит достаточно обоснованным.

Безусловно, элементы управленческой компетенции предусмотрены и на уровне формирования универсальных учебных действий в школе и на уровне самоорганизации бакалавра, однако и выпускник школы и выпускник первой ступени высшего образования может отказаться от прохождения всех стадий образования, но при этом не будет избавлен от реальности карьерного роста, необходимости принятия управленческих решений. Таким образом, очевидно противоречие между потребностью в постоянном и непосредственном совершенствовании управленческой компетенции в самом широком смысле на всех этапах образования и отсутствием поэтапного, теоретически обоснованного плана освоения этой личностной способности даже в педагогической теории.

Оснований для такого диссонанса можно выделить несколько, но одним из распространенных является крайне узкая интерпретация управленческой компетенции как совокупности некоторых врожденных качеств личности, проявляющихся в поведенческих, эмоциональных, интеллектуальных лидерских задатках человека. Такая интерпретация управленческой компетенции на ранних этапах обучения не видит возможности для регулярной практической апробации управленческих, лидерских способностей и потому не склонна включать её в обязательную программу образовательной деятельности. Между тем формирование культуры управленческой деятельности, т.е. фактическое возведение в привычку определенного образа мышления и его целевых мотиваторов, представляется логически очевидным в рамках парадигмы непрерывного образования.

Однако управленческую компетенцию не следует сводить к воспитанию лидерских качеств или поддержке лидерского потенциала (к чему сводится большинство исследований) [5, с.4-14]. Более того, не всегда и не везде и требуется обязательное наличие лидерства, а

вот управленческая потребность необходима в любой сознательной деятельности, так как является реализацией основной особенности и формы человеческого мышления – свободы. Именно свободное самоопределение разума предполагает постоянное преодоление природных форм зависимости, инстинктивного поведения, примитивных натуралистических целей. Банальное на первый взгляд утверждение о том, что управлению другими людьми должно предшествовать искусство управления собой, на самом деле не очень популярно именно потому, что под управлением чаще всего на практике понимается примитивное следование определенному стереотипу того, как «нужно» управлять, вера в то, что существует некая эффективная методология управления, изучив и начав применять которую, автоматически достигается эффективный результат, и, наконец, безграничная вера в «административный ресурс», «вертикаль власти», «единоначалие», благодаря которым решения руководителя всегда выполняются при наличии «жесткого контроля».

В условиях слабости правовой системы и отсутствия гражданского общества эта иллюзия постоянно подпитывается [6], всегда находятся примеры «успешности» управленческой деятельности, и даже демонстрируется наличие объективных показателей роста. На поверку, однако, оказывается справедливой простая мысль о том, что все познается в сравнении. И то, что казалось эффективным управлением в условиях отсутствия возможности наблюдать результаты альтернативного подхода к управлению и представлению о качествах его субъектов, при исследовании результатов, достигнутых там, где управление преимущественно опирается на самоуправление, горизонтальные связи, на деле может оказаться примитивным, нетехнологичным и малоэффективным. Объективные цифры роста управляемой организации могут быть просто ничтожными по сравнению с теми результатами, которые могли быть достигнуты при опоре на коллектив с самоуправленческой организацией и развитой индивидуальной управленческой компетенцией всех ее сотрудников. Кроме того, как отмечает Дейл Е. Занд, большинство теорий менеджмента «применимо для решения узкого круга практических проблем, объясняя какую-то часть реальности. Как только вы выходите за эти узкие рамки, теория или не работает, или может дать искаженные результаты» [7, с.122].

Менеджмент информационного, постиндустриального общества осуществляется преимущественно в сфере интеллектуального труда, что влечет за собой существенное изменение приоритетов и архитектоники управленческой деятельности, пересмотра традиционных теорий социального управления и требований к профессиональной подготовке кадров для этой сферы. Происходит переформатирование отношений в сфере управления. Вертикальная управленческая иерархия уступает свои позиции горизонтальным отношениям партнерства, сглаживается резкая грань между субъектом и объектом

управления, функционализм сменяется ориентацией на проблему, единоначалие уступает по эффективности в большинстве сфер деятельности управленческим командам.

Согласно одному из самых влиятельных в XX веке теоретиков менеджмента П.Ф. Друкеру, в информационную эпоху современному работнику (если это не сфера монотонного физического труда) «чужда мелочная опека. Ему можно только помогать. Вместе с тем, он должен направлять самого себя на выполнение поставленных задач... Каждый сотрудник в современной организации является "управляющим", если в силу занимаемой им должности или имеющихся знаний он отвечает за деятельность, которая непосредственно влияет на способность данной организации функционировать и добиваться результатов... исполнение работником интеллектуального труда функций управляющего не зависит от того, руководит он другими людьми или нет... Таким образом, любое лицо, принимающее решение, выполняет ту же работу, что и президент компании или иной администратор. Масштабы деятельности этого лица могут быть ограниченными. Но он управляющий, даже если занимает самое скромное положение в своей организации» [8, с.12]. В более поздней работе П.Ф. Друкер раскрывает и причину множества затруднений относительно того, почему простое изучение теорий управления и перенесение их на практику влечет не тот эффект, который предполагался: «Не существует единственно правильного типа организационной структуры и единственно правильного способа управления персоналом, причем людьми лучше вообще не управлять... Разными группами работников нужно управлять по-разному; одной и той же группой работников следует управлять по-разному в разных ситуациях. Все чаще "служащими" следует управлять как "партнерами", а партнерство уже исключает "управление", поскольку предполагает равенство участников. Партнеры не могут приказывать друг другу. Они могут только убеждать друг друга... Людями не надо "управлять". Задача – направлять людей» [9, с.25, 39,40].

Опираясь на подход, представленный Ф.П. Друкером, с необходимостью получаем следующие выводы: управленческие навыки зависят не от некоторой совокупности технических приемов и технологий управления. Эффективность управления определяется не внутри организации, а вне её (условным потребителем конечного результата), что предполагает ориентацию на социальный запрос и анализ окружающей реальности, а не на внутреннюю жизнь организации и заботу о влиянии на сотрудников. Разносторонние знания о процессах во внешнем мире оказываются многократно полезнее самому управленцу и эффективнее для организации, чем искусственное выстраивание отношений в коллективе под очередную «модную технологию управления». Далее, управленческие навыки невозможно описать конечным набором способностей, которые можно было бы искать у

потенциальных управленцев, как это пытаются уже много лет сделать исследователи (К. Арджирис и др.), и соответственно бессмысленно искать таких «одаренных», «от Бога» менеджеров просто потому, что оценку эффективности этому управленцу поставят люди «извне». Еще менее понятно как могли бы быть развиты эти качества в процессе образования, если окажется, что они все же отсутствовали у обучающегося. Практика показывает, что успешные менеджеры отличаются друг от друга по всем личным качествам, а в ряде случаев вплоть до полной противоположности: «Одни из них имеют самые широкие знания, другие — просто неграмотны. Некоторые имеют самый обширный круг интересов, тогда как другие замыкаются на своей работе. Кто-то из них эгоцентричен и даже эгоистичен, а кто-то щедр сердцем и умом. Кто-то живет ради работы, интересы же других лежат вне пределов их производственной деятельности – в общественной работе, религии, изучении китайской поэзии или в современной музыке. Среди моих знакомых-управленцев можно найти тех, кто в своей деятельности опирается на логику и анализ, и тех, кто в основном полагается на чувства и интуицию. Наконец, кто-то приходит к окончательному решению легко, для других же процесс принятия решений протекает довольно мучительно» [8, с.89].

Развитие состоит в снятии ограниченности предшествующей ступени. Это предполагает, что ограниченность не только осознана и конкретно сформулированы ее причины, но и находятся технологии ее преодоления (в случае менеджмента технологии еще и презентуются всему коллективу), иницируются практические волевые усилия по их внедрению, устраняются препятствия для эффективного переустройства, создаются необходимые и достаточные условия и пр. Запускается процесс, где ради достижения намеченного результата могут быть легко преодолены естественные психологические препятствия. Управленческая компетентность важна не только эффективностью взаимодействия, результативностью внутри социальной группы, но, что не менее важно, она с необходимостью не только мотивирует, но и с неотвратимостью закона природы вынуждает к индивидуальной самоорганизации, неминуемому стремлению к пересмотру оснований собственной деятельности, к изменению своего поведения, к тому самому «образованию через всю жизнь», управлению развитием собственного потенциала, постоянной рефлексии, анализу, ответственности, учету объективных условий и, в конечном счете, перманентно направлена на инновации.

Однако при этом возможном многообразии врожденных способностей и отсутствии каких-либо универсальных технологий управления, согласно П.Ф. Друкеру, для менеджера необходимо возведение в привычку, «вторую природу» ряд доступных абсолютно для всех компетенций, вернее пять элементов одной управленческой компетенции, способных быть

сформированными в обычной школьной программе: умение контролировать и расходовать своё время, всегда быть нацеленным не на методы и процесс выполнения работы, а на достижение результата, всегда искать и находить лучшее и полезное как в людях, так и в ситуации, рассматривать ситуацию не в категориях сиюминутной выгоды, а в длительной перспективе, систематически и планомерно. Управленческая компетенция становится сродни проектной деятельности, конструирующей идеальный объект (управляемую организацию), искусственно снимающий проблемную ситуацию, а потому одновременно политическим компромиссом.

Таким образом, управленческая деятельность хотя и предполагает эффективность принимаемого решения, однако критерии этой эффективности не могут опираться исключительно на количественное измерение результата. Результат даже не может быть описан конечным набором характеристик, так как социальные отношения напрямую мотивируются аксиологическими ориентирами, этическими, мировоззренческими, этнокультурными детерминантами. Владение системой ценностей и соотнесение с ними практической деятельности не заканчивается предпрофессиональной подготовкой. Профессиональное образование продолжает процесс формирования ценностных ориентиров и соответственно усложняет систему социальных связей, в которой специалист будет реализовывать управленческую деятельность. Управление непосредственно укоренено в культуре, менталитете социальной общности, его социальной памяти, которые модернизируются субъектом управления в соответствии с эволюционными изменениями в обществе и социальной среды, в связи с изменяющимися приоритетными целями развития общества. Однако и в вопросе формирования системы ценностей речь должна идти не о том, чтобы впитывать национальные, семейные личностные ценности, а чтобы уметь соотносить те и другие и на основе их конвергенции выстраивать конвенциональную систему ценностей в зависимости от многообразия позиций и постоянного процесса их согласования в связи с изменяющимися условиями. Согласно Дж. Коллинзу, анализ функционирования наиболее эффективных организаций свидетельствует, что «не играет главной роли ни капитал, ни менеджмент с разработкой своих стратегий, миссий, политик, ни особая роль линейно-штабной или дивизионной структуры управления. Решающую роль сыграла сознательно построенная целостность производственного коллектива на основе добровольно разделяемой всеми системы ценностей. В “теле” этой целостности решались все вопросы – и формальные и неформальные, и рутинные и инновационные. Они решались на основе самоорганизации этого коллектива с позиций общих ценностей, всякий раз перестраиваясь по мере поступления проблем» [7, с.96].

Отсутствие универсального управленческого алгоритма, согласно В.С. Диеву, не

исключает необходимость ознакомления с наиболее эффективными управленческими технологиями современности, причем на самом раннем этапе профессионального образования: «Рациональность в принятии решений можно и нужно воспитывать и культивировать. Сложность проблем, которые предстоит решать выпускникам вузов России в XXI в., влечет за собой необходимость обучения будущих специалистов методам и методологии принятия решений. Зарубежный опыт подтверждает это. В университетах США, например, курс, основанный на книге Р. Джеффри “Логика решения” [10], является одним из наиболее распространенных, причем практически для всех специальностей. Более простой вариант этого курса преподается в большинстве колледжей. Необходимо также отметить, что только в США этот учебник переиздавался 16 раз! Считаю, что в российской системе высшего образования также необходимо введение фундаментального курса по проблематике принятия решений» [11, с.40]. Однако при этом «западный опыт управления выступает только как катализатор, инициируя собственное, отечественное творчество в сфере менеджмента» [12, с.45]. В значительной степени термин «управление» имеет метафорический смысл и предполагает преимущественно инновационную деятельность по выработке идей, презентации этих идей в коллективе и мобилизации социальной группы на их воплощение в интересах каждого участника и организации их эффективного взаимодействия.

Таким образом, хотя отечественный федеральный стандарт среднего образования ориентирован на освоение элементов управленческой компетенции, однако итоговая аттестация выпускников школ выявляет в первую очередь знаниевую компоненту безотносительно к тому, какую роль в подготовке школьника играла самоорганизация. На ступени бакалавриата возможности для освоения управленческой компетенции увеличиваются, однако также непосредственно и необходимым образом не связаны с успешным прохождением аттестации. На уровне магистратуры наличие управленческой компетенции уже постулируется в качестве обязательной, но и здесь её наличие специальным образом не выявляется.

Список литературы

1. Шэпер Х. Компетенции выпускников вузов, профессиональные требования и выводы для реформы высшей школы / Х. Шэпер, К. Бридис // Болонский процесс: Результаты обучения и компетентностный подход. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. – 536 с.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего

образования [Текст]: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413 // Российская газета. – 21.06.2012. – № 139.

3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата) [Текст]: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.12.2015 № 1426. – Прил. // Официальный интернет-портал правовой информации. – 14.01.2016. – № 0001201601140005 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201601140005> (дата обращения: 05.10.17).

4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (уровень магистратуры) [Текст]: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 21.11.2014 № 1505 // Российская газета. – 04.02.2015. – № 21.

5. Kirkeby O.F. Management philosophy: a radical-normative perspective. – Heidelberg: Springer, 2000. – P.4-14.

6. Богданов В.В., Макаренко А.С. Гражданское общество и государство в постиндустриальную эпоху / В.В. Богданов, А.С. Макаренко // Фундаментальные исследования. – 2014. – №12-11. – С.2509-2513.

7. Тихонов А.В. Социология управления /А.В. Тихонов. – М., 2007. – 236 с.

8. Друкер П.Ф. Эффективный управляющий /П.Ф. Друкер. – М., 1994. – 267 с.

9. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке /П.Ф. Друкер. – М.; СПб.; Киев, 2002. – 489 с.

10. Jeffrey R.S. The Logic of Decision. Chicago, 1983, pp. 7-24.

11. Диев В.С. Управление. Философия. Общество /В.С. Диев // Вопросы философии. – 2010. – № 8. – С.35-41.

12. Розин В.М. Философия управления: основные направления, предмет, сущность управления /В.М. Розин // Философия управления: проблемы и стратегии. – М.: ИФРАН, 2010. – 347 с.