



СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

УДК 316.354:351/354

УПРАВЛЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЕМ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МЕНЕДЖЕРОВ

Л. Я. Дятченко
Л. В. Усатова

*Белгородский
государственный
университет*

*e-mail:
Rector@bsu.edu.ru*

Статья посвящена построению системной модели социально-технологической культуры специалиста на основе категориального кластерирования. В соответствии с данной моделью, выделяются основные аспекты социально-технологической культуры специалиста, этапы и критерии ее формирования, определяются пять основных уровней сформированности социально-технологической культуры – интуитивно-эмпирический, репродуктивно-формальный, функциональный, эвристический и креативный. Обосновывается концепция социально-технологического капитала личности как объективации социально-технологической культуры на индивидуально-личностном уровне. Анализируется и уточняется понятие «социального алгоритма» как основного элемента социально-технологической культуры. На базе развернутых концептуальных положений предлагается организационный механизм формирования социально-технологической культуры специалиста в региональном масштабе, включающий в себя несколько блоков: информационно-аналитический, инструментальный, учебно-методический, программный.

Ключевые слова: технология, культура, управление, компетенция, человеческий капитал, социальный алгоритм, самоорганизация, мышление.

Современное общественное развитие характеризуется заказом на освоение личностью комплекса социальных технологий. Особенно важно это для специалистов в сфере менеджмента. Однако, как показывают исследования, уровень социально-технологической подготовки большинства современных менеджеров остается сравнительно низким, более того, ее формированию уделяется недостаточное внимание в процессе их обучения. И.В. Бурмыкина, опираясь на исследования, проведенные среди менеджеров пяти городов России, в частности, заключает: «Таким образом, достаточно низкий уровень социально-технологической культуры будущих менеджеров не позволяет сделать однозначный вывод о перспективах рационализации и повышения технологичности деятельности будущих менеджеров»¹.

¹ Бурмыкина И.В. Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера. Белгород, 2009. С. 191.



Между тем потребность в специалистах, способных разрабатывать способы и процедуры оптимизации жизнедеятельности человека в условиях возрастающей динамики и взаимозависимости социальных процессов становится все более ощутимой. Более того, современный менеджер должен быть мотивирован к систематическому применению социальных технологий, а социально-технологическая компетентность становится в сложившихся условиях одной из главных ценностей диспозиции его личности.

В настоящее время в научной литературе имеют место несколько подходов к пониманию феномена социально-технологической культуры:

- субъективистский подход, рассматривающий ее как личностное образование;
- объективистский подход, в соответствии с которым социально технологическая культура характеризуется как инструмент обустройства социального пространства;
- педагогический, обращающий особое внимание на уровень овладения учащимися производственными технологиями и способами преобразовательной деятельности.
- компетентностный, в соответствии с которым социально-технологическая культура определяется как паттерн базовых представлений, ценностей и технологий организации познавательной и преобразовательной социальной деятельности, реализуемых в социальном взаимодействии, ориентированный на получение оптимального социального результата, достижение жизненных целей, повышение качества жизнедеятельности, посредством технологически грамотной организации и самоорганизации деятельности, раскрытия потенциала (ресурсов) социальной системы и личности. Это культура системного мышления и системного социального действия, характеризующаяся способностью действовать рационально, технологично, конструктивно, инновационно, гуманно².

Опираясь на идею компетентностного подхода, мы рассматриваем процесс формирования социально-технологической культуры специалиста как процесс развития и закрепления комплекса компетенций.

В отечественной науке в настоящее время можно выделить три основных подхода к исследованию феномена компетентности. С точки зрения деятельностного подхода, компетентность включает знания, умения, навыки, а также способы выполнения деятельности на высоком уровне квалификации в соответствии с конкретными условиями, в интересах удовлетворения определенных потребностей может быть описана через соотношение состояния личностной сферы человека и определена как интегративное качество личности, опосредующее деятельность и направленное на повышение ее эффективности. В акмеологических исследованиях компетентность рассматривается как элемент более сложных систем и анализируется с учетом тех закономерностей, условий и факторов, которые обеспечивают высший уровень в какой-либо области деятельности зрелых людей. Так, А.А. Деркач и В.Г. Зазыкин анализируют компетентность как один из факторов, влияющих на продуктивность деятельности, она, по мнению авторов, связана с имеющимися профессиональными знаниями, с профессиональной эрудицией³. В соответствии с теорией компетенций компетентность – это сфера отношений между знаниями и действиями в человеческой практике, прагматически ориентированные черты личности, которые не сводятся ни к знаниям, ни к умениям. В рамках теории компетенций компетентность определяется как актуальное, формируемое личностное качество, как основывающаяся на знаниях, интеллектуально- и личностно-обусловленную социально-профессиональную характеристику человека⁴. Зимняя И.А., исследовав соотношение понятий «компетенции» и «компетентности», показала, что компетенции – это некоторые внутренние, потенциальные, сокрытые психологические новообразования: знания, пред-

² Бурмыкина И.В. Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера. Белгород: Изд-во БелГУ, 2009. С. 30.

³ Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности кадров госслужбы // Психология профессиональной деятельности кадров государственной службы. М., 1996. С.20-38; Деркач А.А. Акмеологические основы управленческой деятельности. М., 2000.

⁴ Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. М., 2004. С. 12; Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов. // Высшее образование сегодня. № 8. 2004. С. 38-39.



ставления, программы (алгоритмы) действий, систем ценностей и отношений, которые затем выявляются в компетентностях человека⁵.

В настоящее время более или менее последовательно разрабатывается типология компетенций, связанная с различными сферами жизнедеятельности специалиста, с субъектно-объектными основаниями их формирования, с когнитивными способностями и личностными качествами⁶. Однако исследователями упускается важная деталь, имеющая методологическое и интеграционное значение, а именно еще не изученное ядро упомянутых компетенций специалиста, а именно такие знания, представления, программы действий, системы ценностей и отношений, которые позволяют специалисту для решения поставленной задачи или жизненной проблемы синтезировать имеющиеся знания и алгоритмы действий, чтобы оптимизировать социальный результат, выявлять и использовать скрытые резервы социальных систем, а также осознанно генерировать на этой базе динамичные инновационные механизмы операционализации жизнедеятельности с целью получения оптимального социального результата. Это ядро представляет собой социально-технологическую компетентность, которая, проявляясь в поведении, деятельности специалиста, становится, как отмечалось выше, его личностными качествами, свойствами, характеризуется и мотивационными, и смысловыми, и отношенческими, и регуляторными составляющими, наряду с когнитивными (знанием) и опытом, определяет уровень его социально-технологической культуры.

Если суммировать достаточно разрозненные представления о родовых понятиях по отношению к компетентности, существующие в научной литературе, можно выделить следующие: способность, знания, умения, навыки, понимание смысла, ценности, готовность, опыт, волевая регуляция процесса и результата профессиональной деятельности. Именно эти понятия положены нами в основу критериев оценки уровня сформированности социально-технологической культуры современного специалиста:

1. Когнитивный критерий, суть которого заключается в знании и понимании смысла аналитико-рефлексивных, конструктивно-прогностических, организационно-деятельностных, оценочно-информационных, системно-проектных задач, сформированности культуры социально-технологического мышления специалиста, ее системности, творческого потенциала.

2. Мотивационный критерий, заключающийся в наличии потребности, заинтересованности, готовности к социально-технологической деятельности.

3. Ценностный критерий, демонстрирующий ценностно-смысловое отношение к целенаправлению и организации социально-технологической деятельности специалиста, стремление менеджера к профессиональному и личностному совершенствованию.

4. Организационно-деятельностный критерий, заключающийся в качестве использования социально-технологических инструментов, владении алгоритмом социально-технологической деятельности, в умении находить оптимальные средства и методы разрешения проблемной ситуации, развития социальной системы.

5. Коммуникативный критерий – в умении устанавливать конструктивные социальные взаимодействия, социальное партнерство.

6. Проблемно-поисковый характер деятельности, гибкость и вариативность мышления, самостоятельность в принятии управленческих решений.

Процесс формирования, «вырастания» социально-технологической культуры специалиста должен осуществляться, по нашему мнению, в соответствии со следующими этапами.

Первый этап – мотивационный, на котором формируются потребность в социально-технологической культуре и готовность к социально-технологической деятельности у специалиста как социальной установки (1 фаза); ценностно-смысловое отношение менеджера к содержанию социально-технологической деятельности и объекту ее приложения, его личностной значимостью (2 фаза); эмоционально-волевая регуляция процесса

⁵ Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. М., 2004. С. 10.

⁶ См., например: Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих. / Под. общ. ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 2007. 166 с.



и результата социально-технологической деятельности как способность адекватно ситуациям социального и профессионального взаимодействия регулировать проявления социально-технологической культуры (3 фаза). Итогом этого этапа является осознанная рефлексия и ценностно-нормативная мотивация управленческой деятельности.

Второй этап – когнитивный, на котором формируются социально-технологические знания средств, способов, программ выполнения действий, решения социальных и профессиональных задач (4 фаза), аналитические механизмы обработки информации и принятия решений (5 фаза) и социально-технологическое мышление (6 фаза). Итогом этого этапа является сформированное социально-технологическое мышление специалиста.

Оперируя специальной терминологией, будучи сориентированным на определенный круг проблем, усваивая алгоритм решения типовых задач, специалист формирует определенную культуру мышления. В современных условиях не актуально механистическое усвоение суммы информации. Это, в лучшем случае, дает профессиональную эрудицию, но не дает профессионализм. Чтобы состоялся профессионал, он должен не только обладать определенной суммой знаний, главное – научить его мыслить определенным образом, чтобы быть в состоянии самостоятельно познавать новые реалии и решать новые проблемы, возникающие в профессиональной деятельности. Э. Коротков говорит об этом следующим образом: «... это даже не столько навыки интеллектуальной деятельности, сколько методология определения проблем, выбор главных из них, постановка целей, владение знаниями как инструментами не только решения, но и конструирования проблем. ... это способность комбинировать знания, как этого требует целесообразность постановки проблемы»⁷. Как отмечает А.А. Баталов, «специфический материал, технология действия, деловые отношения, характерные для данных профессионалов, будучи переведенными в идеальный план, в разряд духовной культуры, становятся конкретно-всеобщими схемами мышления»⁸.

Приведенные мнения показывают, что хотя конкретное содержание, вкладываемое в выражение «стиль (способ, характер) мышления», различно, но сходен контекст его употребления. С его помощью передают идею о том, что важна не только сумма знаний, но и порождаемый ею подход к решению проблем теоретического и практического характера. Этот подход, на наш взгляд, вне зависимости от типа мышления носит социально-технологический характер как методологический инструмент упорядочивания и осмысления определенной области знаний. В.Д. Симоненко и ряд солидарных с ним авторов выделяют следующие черты технологического мышления:

- оно направлено не столько на познание окружающей действительности, сколько на изменение ее в интересах человека;
- в технологическом мышлении изменяются функции знаний. Они приобретают комплексный характер и гностическую направленность, ориентацию на еще не познанные объекты и процессы;
- в технологическом мышлении ведущее место отводится методам и средствам (технологии) усвоения нового материала;
- технологическое мышление тесно связано с рефлексией, а также с умением строить образ оптимального конечного результата;
- технологическое мышление является проектным и представляет собой процесс обобщенного и опосредованного познания действительности, в ходе которого человек использует технологические, технические, экономические и другие знания для выполнения проектов по созданию товаров и услуг от идеи ее реализации, то есть оно призвано активизировать проектную деятельность человека;
- технологическое мышление направлено в будущее, оно максимально прогностично⁹.

⁷ Коротков Э. Система комплексной оценки качества образования специалистов / Э. Коротков // Высшее образование в России. 1995. № 2. С. 73.

⁸ Баталов А.А. Понятие профессионального мышления: Методологические и идеологические аспекты. Томск, 1985. С.45 – 82, 100 – 132.

⁹ См.: Симоненко В.Д. Основы технологической культуры. Брянск, 1998; Симоненко В.Д., Овечкин В.П. Методологическое и дидактическое обеспечение технологического образования школьников // Технологическое образование и предпринимательство. Сборник научных статей. Брянск, 1999.



Однако в довольно противоречивой позиции авторов упущен ряд важных моментов. Во-первых, речь идет о производственных технологиях, разрабатываемых в рамках индустриальной парадигмы с ее верой в безграничные преобразовательные возможности человека и формальную рациональность. Во-вторых, формирование технологического мышления связывается только с процессом усвоения готовых универсальных технологий без учета механизма их динамичного обновления и социального контекста реализации. И, в-третьих, самое важное, не учтен аксиологический аспект технологического мышления специалиста, но именно он позволяет увидеть тонкую грань между технологиями и антитехнологиями как такими рационально организованными процедурами преобразования действительности, которые противоречат принятым нормам права и морали.

Говоря о социально-технологическом стиле мышления специалиста, мы имеем в виду не только сумму знаний, но и определенную культуру их использования, специфику подхода к решению проблем и анализу объектов. Социально-технологический стиль мышления проявляется как сплав знаний и способов их использования, как определенная культура выявления и решения управленческих проблем в связи с необходимостью рационального и оперативного овладения и использования новых технологий, методик и приемов профессиональной деятельности, но и как системный аксиологически окрашенный способ осмысления и проектирования социальных технологий управления с учетом социокультурных особенностей среды, ресурсов развития социальных систем и заданных этим границ технологизации, управляемости социальных процессов. Социально-технологическое мышление можно считать стержнем профессионального мышления специалиста во всех сферах деятельности, где предполагается определенная последовательность действий, в том числе в управленческой. Именно поэтому требует глубокого исследования и разработки концепция формирования у специалистов социально-технологического мышления, как алгоритмического мышления, основанного на рациональном восприятии действительности, умении планировать и прогнозировать последствия своих действий.

Третий этап – деятельностный, на котором в имитационной деятельности формируются умения и навыки социально-технологической деятельности специалиста (7 фаза), формирование социально-управленческих механизмов организации социального партнерства (8 фаза), формируется его социально-технологическая компетентность, приобретает опыт успешного применения и разработки социальных технологий, социально-технологический капитал (9 фаза). Итогом этого этапа становится социально-технологическая компетентность специалиста, которая, в свою очередь, является основанием формирования социально-технологического капитала и социально-технологической культуры.

С учетом сказанного организационный механизм формирования социально-технологической культуры специалиста может быть представлен в виде нескольких блоков.

Информационно-аналитический блок предполагает внедрение практики мониторинга процесса формирования социально-технологической культуры.

Инструментальный блок обеспечивает методы достижения баланса интересов участников этого процесса; способы их мотивации к решению возникающих проблем и достижению заявленных целей.

Учебно-методический блок предполагает разработку специальных учебных курсов и включение элементов социально-технологической подготовки в состав социально-гуманитарных, общепрофессиональных и специальных дисциплин.

Программный блок включает в себя региональную программу формирования социально-технологической культуры специалистов.

Предложенный механизм проектируется с учетом нескольких требований:

- четкая, ясная операциональная фиксация основных и промежуточных целей как его конечных и промежуточных результатов;
- определение полной структуры действий (функций), непосредственно направленных на достижение конечных целей и обеспечивающих для этого все необходимые условия;
- создание специальных гибких организационных структур и организационных механизмов управления, ориентированных на реализацию конкретных целей, развитие системы управления;



– согласованная проработка всех видов ресурсного обеспечения (кадрового, материально-технического, программно-методического, информативно-правового, финансового, организационного и т.п.);

– интеграция усилий всех субъектов управления.

При этом учитывается, что в процессе формирования социально-технологической культуры будущих специалистов участвуют различные акторы. Задача заключается в том, чтобы добиться координации их усилий, баланса интересов и – как следствие – достижение эффекта эмерджентности. Эмерджентность системы формирования социально-технологической культуры специалистов в вузе заключается в приобретении ею новых свойств, не сводимых к свойствам отдельных элементов. Несмотря на значительное число акторов, установка на саморазвитие, «самодостраивание» системы формирования социально-технологической культуры специалистов должна стать ведущей, а сама модель должна принять характер автопоэзисной системы, способной самоорганизоваться и самодостраиваться в ответ на изменения внутри организации и во внешней среде. Для этого следует лишь инициировать желательные для субъекта управления тенденции. Такие возможности, как доказали С.П. Курдюмов и Е.Н. Князева, типичны для сложных нелинейных систем¹⁰.

Развитие «самодостраивающихся» систем представляет собой вариант саморазвития и саморегуляции при минимальном внешнем воздействии. Следовательно, система формирования социально-технологической культуры способна самоорганизоваться на основе ценностного «ядра» в процессе активного взаимодействия участников. Поэтому их совершенствование всегда будет результатом взаимодействия субъекта и объекта, в котором объекту, при естественном (не деформированном) развитии этих отношений, всегда принадлежит инициатива и решающая роль.

Список литературы

1. Бурмыкина И.В. Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2009.
2. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности кадров госслужбы // Психология профессиональной деятельности кадров государственной службы. – М., 1996. – С.20-38;
3. Деркач А.А. Акмеологические основы управленческой деятельности. – М., 2000.
4. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М., 2004.
5. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов. // Высшее образование сегодня. – № 8. – 2004. – С. 38-39.
6. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М., 2004. – С. 10.
7. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих. / Под. общ. ред. А.А. Деркача. – М.: РАГС, 2007. – 166 с.
8. Коротков Э. Система комплексной оценки качества образования специалистов / Э. Коротков // Высшее образование в России. – 1995. – № 2. – С. 73.
9. Баталов А.А. Понятие профессионального мышления: Методологические и идеологические аспекты. – Томск, 1985. С.45 – 82, 100 – 132.
10. Симоненко В.Д. Основы технологической культуры. – Брянск, 1998.
11. Симоненко В.Д., Овечкин В.П. Методологическое и дидактическое обеспечение технологического образования школьников // Технологическое образование и предпринимательство. Сборник научных статей. – Брянск, 1999.
12. Симоненко В.Д., Ретевых М.В., Матяш Н.В. О сущности понятия «технология» // Технологическое образование на пороге третьего тысячелетия: Сборник трудов научно-практической конференции. – Новосибирск, 1999.
13. Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Антропный принцип в синергетике // Вопросы философии. – 1997. – № 3.
14. Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Принцип коэволюции сложных систем и социальное управление. М., 1998.

¹⁰ См.: Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Антропный принцип в синергетике // Вопросы философии. 1997. № 3; Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Принцип коэволюции сложных систем и социальное управление. М., 1998.



MANAGEMENT OF FORMATION OF SOCIALLY-TECHNOLOGICAL CULTURE OF MANAGERS

L. Y. Dyatchenko

L. V. Usatova

Belgorod State University

e-mail:

Rector@bsu.edu.ru

Article is devoted to construction of system model of socially-technological culture of the expert on a basis of the categorial cluster. According to the given model, the basic aspects of socio-technological culture of the expert, stages and criteria of its formation are allocated, five basic levels of formation socio-technological culture – intuitively-empirical, reproductive and formal, functional, heuristic and creative are defined. The concept of the socio-technological capital of the person as objectivization of socio-technological culture at personal level is proved. The concept of «social algorithm» as basic element of socio-technological culture is analyzed and specified. On the basis of the developed conceptual positions the organizational mechanism of formation of socio-technological culture of the expert in the regional scale, including some blocks is offered: information-analytical, tool, educational and methodological, program.

Keywords: technology, culture, management, the competence, the human capital, social algorithm, self-organization, thinking.