

ИЗУЧЕНИЕ И АНАЛИЗ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА

Профессиональная культура традиционно трактуется как совокупность теоретических знаний и практических умений, связанных с конкретным видом труда. Н.Б.Крылова определяет профессиональную культуру как систему социальных качеств, которые непосредственно обеспечивают уровень трудовой профессиональной деятельности и определяют ее личностное содержание, отношение к труду. Непосредственно через профессиональную деятельность каждый специалист достигает максимальных для себя результатов, стремясь выявить свои способности. Таким способом он опредмечивает свое отношение к труду, его личностная культура повторяется в культуре труда [2, 56]. Мы также полагаем, что в деятельности человека помимо достигнутого уровня владения умениями и навыками, раскрытия способностей, воплощается и степень развития творческих установок, готовность реализовать всю профессиональную культуру. Именно поэтому в профессиональной культуре любого специалиста находит свое отражение не только характер связи и взаимодействия личности и общества, но и их общая культура.

Мы считаем необходимым подчеркнуть следующее: профессиональная культура отражает как личностные особенности специалиста, так и специфику самой профессии, следовательно, профессиональную культуру менеджера можно определить как феномен, где отображены общие характеристики профессиональной культуры, а также особенности профессиональной деятельности менеджера.

Изучение работ И.С.Дороховского, П.Друкера, А.М.Зобова, Р.Л.Кричевского, С.Д.Мартынова, Г.Минцберга, Т.Питерса освещающих различные аспекты профессиональной деятельности менеджера, позволяет создать общую картину, отражающую специфику данной деятельности, и определить ее как инновационную, связанную с общением, необходимостью установки непосредственных или опосредованных контактов с другими людьми. В рамках этой деятельности менеджеру предъявляются определенные требования, которые находят свое воплощение в его ролевых, функциональных и качественных характеристиках.

К примеру, ролевая характеристика профессиональной деятельности менеджера раскрывается через группу межличностных и информационных требований, а также требований, связанных с принятием решений; функциональная характеристика раскрывается через группу структурных требований; качественная характеристика описывается через группу профессионально и личностно значимых требований.

Учитывая, что сущность профессиональной культуры отражает общее, свойственное любой профессии, и особенное, где проявляется специфика конкретной деятельности, остановимся на общезначимых характеристиках профессиональной культуры будущего менеджера. В качестве общих характеристик, свойственных специалисту любого профиля, выступают трудолюбие и работоспособность, убежденность в социальной значимости труда и своей профессии, организаторские способности, инициативность, энергичность, знание теории управления и основ социальной психологии, готовность эффективно и качественно решать производственные задачи, готовность и заинтересованность в овладении основами смежных специальностей, в расширении профессионального опыта. Отличительными признаками являются совокупности качеств, зафиксированных в стандартах и профессиограммах [2, 57-58].

В качестве специфических, свойственных только профессиональной культуре будущего менеджера, на наш взгляд, можно обозначить знание основ профессиональной культуры менеджера, осознание себя как носителя культурных образцов, формирование позитивного отношения к профессиональной деятельности, к коллегам, клиентам; умение подчиняться и следовать требованиям и нормам организации.

Сопоставление разных подходов к определению структурных компонентов профессиональной культуры специалистов (Е.С.Головина, И.Ф.Исаев, А.Л.Короткова, В.А.Сластенин, Е.Н.Шиянов и др.) позволило нам сделать некоторые общие выводы и представить собственный вариант структуры профессиональной культуры будущего менеджера, учитывая особенности его профессиональной деятельности и квалификационные требования, зафиксированные в нормативных документах. В структуре профессиональной культуры будущего менеджера мы выделяем следующие компоненты.

* © Я.И. Войтальянова, Сибирский государственный технологический университет, 2006.

1. Когнитивный включает в себя получение специализированных знаний о ценностях профессиональной культуры как основы способов, организации деятельности будущего менеджера, осознание их значимости для профессионального становления; интеллектуальные умения, связанные с переработкой усваиваемой информации (высокая степень развития мышления, его гибкость, инновационный характер, нестандартность, способность быстро находить варианты решений в соответствии с новыми условиями). Данный компонент воплощает требование владения культурой мышления будущего менеджера.

2. Коммуникативный составляют умения установить дружескую атмосферу, поддерживать коммуникативное взаимодействие, понять проблемы собеседника. Он обусловлен как нормативными требованиями, предполагающими соблюдение правил речевого этикета, так и спецификой самой профессиональной деятельности менеджера, характеризующей преобладание речевого (устного) общения с окружающими [1, 71]. Коммуникативный компонент характеризует степень развитости культуры общения менеджера.

3. Эмоциональный воплощается в феномене «эмоционального интеллекта», который предполагает умение распознавать собственные эмоции, саморегуляцию, понимание эмоций других людей, самомотивацию, эмпатию.

Выделяя данный компонент в структуре профессиональной культуры будущего менеджера, мы исходили из того, что профессия менеджера относится к системе «человек-человек», где взаимоотношения между субъектами регулируются определенными нормами общей и профессиональной культуры, кодексами, правилами поведения специалиста, принятыми в данной профессиональной сфере, а также учитывали последние тенденции современного менеджмента, которые предполагают выдвижение на первый план человеческих характеристик, таких как открытость, способность быть эмоционально воспринимаемым и др. Высокий уровень развития эмоционального компонента свидетельствует о сформированности культуры эмоционального интеллекта у менеджера.

4. Рефлексивный – умение осуществлять рефлекссию профессиональной деятельности, адекватно оценивать свои профессиональные возможности и способности; способность к самопознанию. Данный компонент воплощает требование владения культурой рефлексии будущего менеджера.

Единство и взаимосвязь когнитивного, коммуникативного, эмоционального и рефлексивного компонентов профессиональной культуры будущего менеджера характеризуют его познавательную, коммуникативную, мотивационную и поведенческую сферы и являются показателями сформированности его представлений о ценностях профессиональной культуры, умения делать нравственный выбор как основания наличия своей относительно целостной «Я-концепции», принятия системы общечеловеческих и профессиональных ценностей.

Все вышеназванные компоненты находятся в тесной взаимосвязи и обуславливают эффективность формирования исследуемого феномена в совокупности культуры мышления, культуры общения, культуры эмоционального интеллекта, культуры рефлексии.

Названные составляющие профессиональной культуры будущего менеджера находят отражение в системе их ценностных ориентаций и проявляются в виде направленности поведения будущих специалистов на ценности профессиональной деятельности менеджера.

При изучении и анализе сформированности профессиональной культуры будущего менеджера мы учитывали особенности самого феномена профессиональной культуры, а также специфику профессиональной деятельности менеджера.

Одной из задач опытно-экспериментальной работы было выявление сформированности профессиональной культуры будущего менеджера по каждому из ее компонентов.

Мы также учитывали то, что менеджер в своей работе не может исходить только из собственных целей, интересов, ценностных ориентаций, ему необходимо учитывать общие цели деятельности, т.е. владеть основами корпоративной культуры, а также – цели, интересы клиента. Поэтому при определении сформированности каждого компонента профессиональной культуры мы учитывали проявление его содержательных характеристик в контексте совместной с коллегами деятельности, направленной на разрешение профессионально важных проблем.

Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе ГОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет» (СибГТУ) г. Красноярска. В опытно-экспериментальной работе приняли участие 73 студента гуманитарного факультета СибГТУ, обучающихся по специальности 080507 «Менеджмент организации».

При выявлении реального уровня профессиональной культуры будущего менеджера мы опирались на анализ педагогической литературы по проблеме исследования, собственный опыт работы с будущими менеджерами и разработанную автором диагностическую программу, включающую в себя методики исследования компонентов профессиональной культуры и их обоснование. В основу диагностической программы положены показатели, которые соответствуют аналогичным компонентам профессиональной культуры будущих менеджеров.

Выявление уровня сформированности профессиональной культуры будущего менеджера в совокупности показателей по каждому из компонентов осуществлялось на основе предложенной нами совокупности кри-

териев. Критерии мы трактуем как признаки, на основании которых производится оценивание изучаемого явления. Критерии сформированности профессиональной культуры мы определяем исходя из понимания профессиональной культуры как единства когнитивных знаний, коммуникативных, эмоциональных и рефлексивных умений, воплощающихся в культуре мышления, общения, эмоционального интеллекта и рефлексии.

Под критериями сформированности профессиональной культуры будущего менеджера мы понимаем знания, умения, личностные качества, раскрывающие в единстве и взаимосвязи содержательные характеристики когнитивного, коммуникативного, эмоционального и рефлексивного компонентов профессиональной культуры.

Сформированность когнитивного компонента профессиональной культуры будущего менеджера определялась с помощью методики оценки общепрофессиональных умений Н.В.Кузьминой. Данная методика описывает профессиональные качества педагога, которые характерны и для менеджера, поэтому мы взяли за основу вышеобозначенную методику для определения общепрофессиональных умений менеджера.

Анализ полученных данных показал, что у большинства респондентов - 42 человек (57,5 %) - гностические умения сформированы на среднем уровне. 18 человек (24,7 %) указали на высокий и 13 человека (17,8 %) - на низкий уровень сформированности гностических умений.

Изучение самооценки сформированности коммуникативных умений (коммуникативный компонент профессиональной культуры будущего менеджера) определялось с помощью методики выявления коммуникативных и организаторских способностей (КОС-1), разработанной В.В.Синявским и Б.А.Федоришиным. Коммуникативные и организаторские способности определяют характер межличностных отношений, без них нельзя объединиться в коллектив, создать учебные, творческие и игровые группы, привлечь к себе людей. Основным смыслом применения методики мы видим не только в том, чтобы выявить коммуникативные способности, но и в том, чтобы активизировать самопознание и самоорганизацию будущих менеджеров, дать ориентиры в этой внутренней работе осмысления себя среди коллег, а также как субъекта взаимодействия с клиентом.

Интерпретация результатов теста позволила определить преобладание высокого (20 человек - 27,4%) и очень высокого (19 человек - 26,0%) уровня сформированности коммуникативного компонента. Высокий уровень характеризуется стремлением испытуемых этой группы к расширению круга знакомых, к занятию общественной деятельностью, проявлению инициативы в общении.

Средний уровень проявления коммуникативных способностей наблюдался у 13 человек (17,8 %). Уровень ниже среднего был отмечен у 11 испытуемых (15,1%), и низкий у 10 человек (13,7%).

Преобладание высокого результата при самооценке сформированности коммуникативного компонента профессиональной культуры будущего менеджера вызвало необходимость привлечения дополнительных методов по исследованию уровня сформированности коммуникативных умений с целью получения более объективных результатов. Поэтому помимо самооценки студентами сформированности их коммуникативных умений мы предложили оценить проявление этих же умений у студентов преподавателям, которые работают со студентами, и кураторам, взаимодействующим со студентами за рамками учебной деятельности, во время подготовки и проведения внеучебных мероприятий.

Для оценивания уровня сформированности коммуникативных умений студентов были приглашены три преподавателя и три куратора (по количеству групп, участвующих в эксперименте). Преподавателям было предложено оценить проявление коммуникативных способностей у студентов также по методике КОС-1. Исследование показало, что, по мнению преподавателей, у большинства студентов уровень развития коммуникативных умений соответствует среднему (38 человек - 52,1%). Очень высокий и высокий уровни были выявлены у 7 (9,6%) и 11 (15,1%) студентов соответственно. Уровень ниже среднего был определен у 12 студентов (16,4%) и низкий уровень у 5 (6,8%).

Для определения уровня сформированности коммуникативных умений кураторам было предложено создать ситуации проявления личности. Всего было создано три ситуации («Опоздание», «Самовыражение, «Взаимопомощь»). Данные о поведенческих проявлениях студентов при разрешении ситуаций фиксировались в специальной таблице. Таблица отражала следующие критерии оценки развития коммуникативных умений: 5 - очень высокий уровень, 4 - высокий уровень, 3 - средний уровень, 2 - уровень ниже среднего и 1 - низкий уровень.

По результатам оценки кураторами коммуникативных умений студентов мы получили следующие результаты: у большинства студентов уровень развития коммуникативных умений ниже среднего (36 человек - 49,3%). Средний уровень был определен у 14 студентов (19,2%) и низкий уровень у 7 (9,6%). Очень высокий и высокий уровни были выявлены у 11 (15,1%) и 5 (6,8%) студентов соответственно.

Сводная таблица данных по оценке уровня развития коммуникативных умений у большинства студентов на начало опытно-экспериментальной работы показала, что общая оценка составляет 3 балла, что соответствует среднему уровню развития коммуникативных умений будущего менеджера (табл. 1).

Таблица 1

Общая оценка коммуникативных умений у большинства будущих менеджеров

	Самооценка	Оценка преподавателя	Оценка куратора	Общая оценка
Начало опытно-экспериментальной работы	4	3	2	3

Эти данные свидетельствуют о том, что у большинства студентов завышена самооценка, проявление коммуникативной культуры в учебном процессе выше, а уровень проявления коммуникативной культуры за рамками учебного процесса намного ниже. Объяснение этому мы видим в том, что учебный процесс, в силу определенных требований к деловому общению, сам по себе создает определенные предпосылки для соблюдения студентами норм, на которые они ориентируются в сфере делового общения. В сфере межличностного общения эти нормы не действуют. Хотя студенты высоко оценили свою коммуникативную культуру, сопоставление результатов самооценки студентов с оценками кураторов показало, что в сфере межличностного общения студенты часто не следуют культурной норме, забывают о правилах поведения, культуре речи, не владеют культурой саморегуляции. Именно ситуации проявления личности в силу воздействия на эмоциональную сферу студентов позволили выявить сформированность коммуникативного компонента профессиональной культуры будущего менеджера. Несмотря на то, что студенты в ситуациях проявления личности показали общекультурный уровень развития, мы считаем, что он существенным образом характеризует и их профессиональную культуру.

Сформированность профессиональной культуры будущего менеджера по эмоциональному компоненту определялась с помощью методики «Эмоциональный интеллект», разработанной Н.Холлом для выявления способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях, и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений.

Высокий результат по общей оценке эмоционального интеллекта был выявлен у 20 человек (27,4 %).

Средний результат по эмоциональному интеллекту был зафиксирован у 42 человек (57,5 %). Эти студенты испытывают затруднения при самомотивации как способности контролировать свои эмоции в поведенческих реакциях.

Низкий результат эмоционального интеллекта, характеризующийся наличием трудностей в управлении своими эмоциями; недостаточностью знаний о поведенческих проявлениях посредством эмоций; затруднениями, связанными с самообладанием, уверенностью в себе, показали 11 человек (15,1%).

Сформированность профессиональной культуры будущего менеджера по рефлексивному компоненту определялась по разработанному нами опроснику. За основу была взята методика М.Вудкока и Д.Фрэнсиса «Анализ своих ограничений (Вы сами)». Методика включает ряд рефлексивно-аксиологических утверждений и фиксирует сформированность ценностей профессиональной деятельности.

Анализ полученных данных показал, что у большинства респондентов сформированность личных ценностей находится на среднем уровне – 42 человека (57,5%); низкий уровень, размытость личных ценностей была отмечена у 14 человек (19,2 %); высокий уровень, соответствующий четкости личных ценностей, наблюдался у 17 человек (23,3 %). Полученные данные свидетельствуют о значительном числе студентов со средним уровнем позитивного отношения к ценностям профессиональной деятельности. Несмотря на то, что количество студентов, имеющих размытые личные ценности, незначительно и составляет в совокупности 14 человек (19,2 %), число испытуемых с четкими ценностями также невелико – 17 человек (23,3%).

Значительное число студентов, позитивно оценивающих предложенные ценности и принимающих ценности профессиональной деятельности, мы рассматриваем как предпосылку для дальнейшего исследования.

По результатам обработки предложенных методик мы пришли к следующим выводам: респонденты недостаточно осознают значимость знаний о профессиональной культуре, не рассматривают их как предпосылку для профессионального становления; умения, характеризующие сформированность их общей и профессиональной культуры, в основном сформированы на среднем уровне, что не является достаточным для успешного вхождения в профессию, ее осуществления, для личностного и профессионального становления.

Таким образом, данные, полученные на начало опытно-экспериментальной работы выявили необходимость изучения организационно-педагогических условий, способствующих формированию профессиональной культуры будущего менеджера в процессе его профессиональной подготовки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель ... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р.Л. Кричевский. – М.: Дело (Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации), 1993. – 352 с.
2. Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста: метод. пособие / Н.Б.Крылова. – М.: Высш. шк., 1990. – 142 с.