

основных задач практики, учебной нагрузки практиканта и специфики его деятельности.

Таким образом, практическая подготовка является эффективной формой профессиональной подготовки студентов к будущей педагогической деятельности, в процессе которой полученные теоретические знания и методическая подготовка реализуются на практике.

Педагогическая практика является составной частью учебно-воспитательного процесса университета.

Михайличенко О.В.

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Понятие «культура», как междисциплинарная категория, исследуется с древних времен. Впервые термин «культура» встречается в работе древнеримского философа и политического деятеля Марка Тулия Цицерона (106-43 до н.э.) «Тускуланские беседы», где он назвал философию «культурой души» – *cultura animae*.⁷⁸

Однако, несмотря на интенсивное изучение феномена культуры исследователями, это понятие до сих пор не имеет единого толкования (к настоящему времени ученые оперируют более 500 определениями).

Не углубляясь в изучение предметно-содержательных нюансов, имеющих в различных трактовках данного понятия, отметим, что рассматривая культуру с точки зрения личностного к ней приобщения, мы будем придерживаться определения, приведенного в философском словаре: «*Культура* – это социально-прогрессивная творческая деятельность человечества во всех сферах бытия и сознания, являющаяся диалектическим единством процессов опредмечивания (создания ценностей, норм, знаковых систем и т.д.) и распредмечивания (освоение культурного наследия), направленная на преобразование действительности, на превращение богатства человеческой истории во внутреннее богатство личности, на всемерное выявление и развитие сущностных сил человека».⁷⁹

⁷⁸ Cicero. *Tusculanae Disputationes*. Cambridge. University Press. 1905.

⁷⁹ Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. – 5-е изд. – М.: Политиздат, 1987. – С.225.

Анализ современных исследований позволяет прийти к выводу, что культура обладает следующими характеристиками:

- отражает систему ценностей общества;
- представляет собой естественно-искусственное образование;
- является замкнутой системой, способной к развитию и историческому изменению;
- определяет жизнь человека и детерминируется его деятельностью;
- отражает совокупность сложившихся в обществе знаковых систем, при помощи которых осуществляется коммуникация, сохраняется социальная память и передается опыт поколений.

Таким образом, культура, как интегративная система, обеспечивает становление личности, в том числе и в профессиональном плане. Отметим, что любой специалист является носителем как общей, так и профессиональной культуры, степень сформированности которых не всегда совпадают (обладавая высокой профессиональной культурой и являясь квалифицированным специалистом, человек может иметь низкий уровень общей культуры, и наоборот). При этом общая культура личности является более стабильной его характеристикой, чем профессиональная, изменения которой определяются динамикой непрерывного совершенствования целевых ориентаций, методов, средств и содержания профессиональной деятельности.

Как справедливо отмечено в исследовании Гнидан Е.В., профессиональная культура «выступает интегральным показателем творческого начала, мерой и качеством развития личности».⁸⁰ Она представляет собой самостоятельное явление, которое в настоящее время является достаточно распространенным предметом исследования. Профессиональную культуру понимают, как:

- интегральное качество личности профессионала, условия и предпосылки эффективной профессиональной деятельности, обобщенный показатель профессиональной компетенции личности;
- система социальных качеств, которые непосредственно обеспечивают уровень трудовой профессиональной деятельности и определяют ее личностное содержание, отношение к труду;
- интегральный показатель развития профессионала;
- сложное системное образование, представляющее собой упорядоченную совокупность общечеловеческих идей, профессионально-ценностных ориентаций и качеств личности,

⁸⁰ Гнидан Е.В. Ориентирование студента вуза на культуру организационной деятельности: Дис. ... канд. пед. наук. – Красноярск, 2006. –166 с.

универсальных способов познания и гуманистической технологии деятельности и др.

Для обоснования собственного представления о профессиональной культуре, проанализируем выводы исследователей о ее содержательном наполнении.

Рассматривая вопрос о структурно-содержательном составе того или иного вида профессиональной культуры учеными предлагаются самые разнообразные наборы компонентов.

Так, например, Дзюба В.А. предлагает структурировать содержание профессиональной культуры через содержательно-процессуальный, мотивационно-целевой и ориентировочно-нравственный компоненты.⁸¹

Принимая в целом данную позицию автора, тем не менее, считаем, что в таком виде недостаточно проявляется специфика культуры, весомым компонентом для которой, по определению, должен быть ценностный компонент.

Нагорнова Г.В., определяя культуру как совокупность мировоззрения и деятельности, выделяет в ее структуре мотивационно-ценностный, когнитивный, коммуникативный, технологический и оценочно-рефлексивный компоненты.⁸²

Предельно развернутое содержание культуры менеджера приведено в исследовании Клокова Ю.А.

Рассматривая культуру как форму, определяющую индивидуальный управленческий стиль, он обосновывает необходимость функционального, личностно-творческого, здоровьесберегающего, психологического, коммуникативного и культурологического компонентов.⁸³

Действуя примерно в той же логике, Войтальянова Я.И. описывает структуру профессиональной культуры через когнитивный, эмоциональный, коммуникативный и рефлексивный компоненты.⁸⁴

⁸¹ Дзюба В.А. Формирование предпринимательской культуры менеджера образования в системе непрерывного образования: Дис. ... канд. пед. наук. – Ростов-на-Дону, 2006. – 219 с. (С.37).

⁸² Нагорнова Г.В. Формирование информационной культуры будущих менеджеров в вузе: Дис. ... канд. пед. наук. – Киров, 2007. – 229 с. (с.34-35).

⁸³ Клоков Ю.А. Формирование управленческой культуры менеджера в процессе профессиональной подготовки: Дис. ... канд. пед. наук. – Калининград, 2006. – 191 с. (С.50-58).

⁸⁴ Войтальянова Я.И. Формирование профессиональной культуры будущего менеджера в процессе его профессиональной подготовки: Дис. ... канд. пед. наук. – Красноярск, 2007. – 202 с. (С.29-31).

Проанализировав и обобщив существующие точки зрения на понятие и содержание профессиональной культуры, нами выделены ее сущностные характеристики, которые необходимы, чтобы, во-первых, отграничить данный феномен от близких по смыслу понятий (т.е. придать ему самостоятельный статус) и, во-вторых, содержательно подготовить формулировку нашего авторского понимания профессиональной культуры, адекватную ее природе. Итак, согласно нашего исследования, профессиональная культура: 1) всегда осознана; 2) представляет собой личностное качество специалиста; 3) отражает устойчивое ценностное отношение к выполняемому виду деятельности; 4) опирается на профессиональные знания, умения, и детерминирована профессионально значимыми личностными качествами; 5) задает стереотипы профессионального поведения; 6) обеспечивает творческое продуктивное преобразование профессиональной среды.

Исходя из вышеизложенного, мы трактуем **профессиональную культуру** как личностное интегративное качество специалиста, включающее совокупность знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций, обеспечивающих эффективность его профессиональной деятельности и продуктивное преобразование профессиональной среды.

Следуя заявленной логике исследования, перед нами стоит задача определить понятие «организаторская культура», которая представляет собой один из видов его профессиональной культуры, наряду с коммуникативной, исследовательской, информационной, правовой, предпринимательской, нравственной, технологической и другими.

Как показал проведенный нами анализ источников, реализация основных управленческих функций (мотивационно-целевой, информационно-аналитической, планово-прогностической, организационно-исполнительской), выделяет специфические характеристики его профессиональной деятельности: сложность, интенсивность, коммуникативность, вероятностность результата, процессный и творческий характер.

Организаторская деятельность специалиста, являясь основным видом его профессиональной деятельности, оказывается непосредственно связанной с организаторской культурой: с одной стороны, организаторская культура определяет содержание и результативность организаторской деятельности, а с другой —

реализация организаторской деятельности характеризует уровень сформированности организаторской культуры.

Несмотря на интерес и широкое распространение организаторской деятельности, она относится к недостаточно исследованным видам профессиональной деятельности, возможно, в силу ее сложности, слабой структурированности и творческого характера. Тем не менее, учитывая цель и предмет нашего исследования, считаем необходимым рассмотреть общие теоретические положения проблемы организаторской деятельности, представленные в научной литературе.

В самом общем виде *организатором* называется тот, кто что-нибудь организует — основывает, подготавливает, объединяет или упорядочивает что-то для достижения поставленной цели.

Характеристика организаторской деятельности требует рассмотрения ее внутреннего содержания, но прежде укажем ее основные свойства: организаторская деятельность является свободной, сложной и творческой; она не поддается жесткой регламентации; не дает материального продукта; ее основу составляет взаимодействие; связана организаторская деятельность с постановкой цели и определением на основе личной ответственности способов ее достижения.

На территории бывшего СССР исследованием проблемы рациональной организации управленческой деятельности начал заниматься основатель советской школы тайм-менеджмента Платон Керженцев (1881-1940). В своих работах он уделял внимание систематизации понятийного аппарата данного направления, проецированию зарубежного опыта научной организации труда на отечественную систему управления производством, определению специфических черт компетентного организатора, выявлению содержания его деятельности (этапов, направлений, методов, средств и т.д.).

По мнению Гнидан Е.В. деятельность по организации должна включать теоретический и практический этапы: теоретический включает стадию планирования и моделирования, а практический — реализацию созданной модели.⁸⁵

При изучении организаторской деятельности необходимо разобраться с ее характеристикой и местом в управленческом цикле. Традиционно организаторская деятельность включается в состав

⁸⁵ Гнидан Е.В. Ориентирование студента вуза на культуру организационной деятельности: Дис. ... канд. пед. наук. — Красноярск, 2006. —166 с. (С.21)

деятельности *управленческой*, которая представляет собой непрерывный процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе производства для достижения наилучших результатов при наименьших затратах.

Чтобы понять различия между организаторской и управленческой деятельностью, обратимся к их функциональной интерпретации. Основными классическими функциями управления, которые впервые были разработаны и предложены в практику управления производством французом Анри Файолом (1841-1925) в его работе «Общее и промышленное управление» (*Administration industrielle et générale*), вышедшей в 1917 г., являются функции предвидения, планирования, организации, координирования и контроля.⁸⁶

Таким образом, организаторская деятельность – это один из компонентов управленческой деятельности. Учитывая данную логику, специфику составляющих управленческий цикл функций, назначение организаторской деятельности и обеспечивая ее ограничение от управления, мы пришли к выводу, что организаторская деятельность сводится к постановке задач, аргументированному распределению полномочий и выделению ресурсов для достижения заданной цели.

Отсюда, заключаем, что **организаторская деятельность** представляет собой вид профессионально-управленческой деятельности специалиста, направленной на объединение людей по достижению общей цели, состоящей в персонализации задач, распределении полномочий и ресурсов на основе обратной связи. В соответствии с принятой формулировкой, представим наше понимание содержания организаторской деятельности специалиста.

Таблица 1

Содержание организаторской деятельности специалиста

Компоненты	Наполнение компонентов
Персонализация задачи	• актуализация общей проблемы; • формализация проблемы; • декомпозиция общей цели; • анализ и актуализация индивидуальных возможностей персонала по решению конкретных задач; • ознакомление персонала с конкретными задачами
Распределение полномочий	• определение последовательности действий персонала; • передача персональных полномочий; • установление ответственности; • распределение персонала по уровням подчиненности;

⁸⁶ Fayol, Henri *Administration industrielle et générale*. — Paris. — Dunod et Pinat. — 1917. — 174 p.

	• установление связей взаимодействия; • инструктирование персонала по выполнению возложенных задач
Распределение ресурсов	• определение материальных средств; • актуализация необходимой информации; • определение временных ограничений; • выделение оптимального ресурсного обеспечения персоналу для выполнения конкретных задач
Обеспечение обратной связи	• получение информации о выполнении задач; • регламентация передачи информации о протекании процесса решения задач; • диагностика недостатков; • определение необходимости перераспределения ресурсов, перегруппировки сил и времени

Такое понимание, на наш взгляд, позволяет придать организаторской деятельности самостоятельность и не смешивать ее с деятельностью по планированию, координации или коррекции.

Как показали многочисленные исследования, чтобы обеспечить эффективность организаторской деятельности (т.е. коллективного движения к желаемой цели), специалист должен обладать целым рядом свойств. Проанализировав точки зрения ученых мы пришли к выводу, что к таким свойствам относятся, прежде всего, организаторские качества, способности, умения и знания.

Организаторские качества рассматриваются современными учеными как сложная совокупность; устойчивое и цельное образование; особенности личности, обеспечивающие организаторскую направленность и общественно-организаторскую активность; приобретенная готовность личности находить рациональные приемы решения задачи и др.

Учитывая огромное количество организаторских качеств, полный спектр которых невозможно ни описать, ни сформировать у отдельной личности в научной литературе, предпринимаются попытки классифицировать данные качества или, как минимум, указать ключевые из них.

Обобщая вышеизложенное, мы пришли к заключению о необходимости корректировки имеющегося в научной литературе перечня личностных качеств, значимых для организаторской деятельности. Выбор и обоснование таких качеств для специалистов, обладающих организаторской культурой, будет проведен нами позже, а именно при реализации методологических подходов с учетом уже упорядоченного понятийного аппарата исследования.

Помимо личностных качеств, эффективность организаторской деятельности специалиста предполагает овладение им целым рядом знаний и умений. Так, в современных исследованиях к профессиональным знаниям относят знания в области мотивации деятельности подчиненных, специфики взаимодействия,

закономерностей психических процессов, развития трудового коллектива и др., а к умениям — мобилизационные, коммуникативные, прогностические, организаторские, диагностические и другие умения. В частности, основными умениями для организаторской деятельности специалиста называют:

- знания о структуре организации, должностных регламентов, делового этикета методик взаимодействия;
- распределять людей по участкам работы, рационально распределять время, четко определять цель.

Учитывая мнение ученых о влиянии организаторских способностей на результативность организаторской деятельности, отметим, что в теории, и самое главное в практике, проблема разграничения личностных качеств, умений и способностей остается до сих пор актуальной, что стимулирует продолжающуюся уже много лет дискуссию об их действительном соотношении и показателях проявления.

В ходе проведенного анализа выяснилось, что в работах посвященных изучению требований к организатору действительно наблюдается терминологическая путаница: способностями называют качества личности, умения, а также свойства, черты характера и т.д. Поскольку способности как потенциальные возможности личности проявляются, прежде всего, в ее качествах и умениях, считаем возможным не выделять «организаторские способности» в самостоятельный компонент организаторской культуры, и ограничиться тем компонентным составом, который был определен ранее. Кроме того, при организации и осуществлении эксперимента это позволит нам избежать дублирования и путаницы в определении степени проявления указанных показателей.

Итак, в ходе нашего исследования было установлено, что наличие у специалиста совокупности организаторских личностных качеств, умений и знаний обеспечивает эффективность реализации организаторской деятельности. Однако вывести подготовку специалиста на уровень организаторской культуры невозможно без формирования у него системы ценностных ориентаций. Поэтому четвертым и чрезвычайно значимым компонентом организаторской культуры являются *ценностные ориентации*, под которыми понимают «отражение в сознании человека ценностей, признаваемых им в

качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров».⁸⁷

ценностные ориентации являются связующим звеном внутриличностной сферы специалиста с профессиональной культурой, обеспечивая адекватное отношение к ней и способность творческого обогащения. Только такое определение статуса и роли ценностных ориентаций, делает организаторскую культуру видом профессиональной культуры и позволяет рассмотреть данные понятия с позиции родовидовой связи.

Таким образом, под **организаторской культурой** мы понимаем вид профессиональной культуры, обеспечивающей продуктивную реализацию организаторской деятельности. Забегая вперед отметим, что ее внутренне наполнение, должно включать, как минимум, три основных компонента: когнитивный, операциональный и поведенческий, которые отражают зафиксированные выше показатели (знания, умения, профессионально значимые качества личности и ценностные ориентации).

Особую значимость для развития теории профессиональной подготовки имеет проблема формирования заданного вида профессиональной культуры. Поэтому обратимся к исследованиям, в которых сформулированы предложения по организации и осуществлению процесса формирования профессиональной культуры.

Как любой процесс, процесс формирования профессиональной культуры, относится к сложным и длительным, эффективность реализации которого полностью зависит от его тщательной разработки и предварительного проектирования, с учетом специфики образовательного процесса, и наличия необходимых средств.

Так, например, один из вариантов технологического подхода к процессу формирования профессиональной культуры приведен в исследовании Золотаревой Г.М. Действуя в точном соответствии с диагностичной постановкой цели, этапным представлением содержания, наличием возможностей для коррекционной работы и др., автором представлена технология, отражающая диалектические связи

⁸⁷ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / РАН. Ин-т рус. языка им. В.В. Виноградова. – М.: Азбуковник, 1997. – 944 с. (С.373).

между всеми аспектами данного процесса: методологическим, методическим, теоретическим и практическим.⁸⁸

Горайнова Н.М. представила данный процесс формирования культуры в трех последовательно реализуемых этапах: мотивационно-познавательном, операционно-познавательном и практико-ориентированном.⁸⁹ Предложенный вариант решения проблемы, на наш взгляд, страдает тем, что указанные этапы не соответствуют этапам процесса в образовательном пространстве, а выведение автором за пределы процесса формирования управленческой культуры таких важных компонентов как диагностика, оценка и контроль требует дополнительных пояснений.

Не устанавливая между перечисленными в работе блоками жесткой связи последовательных переходов, автору удалось создать убедительную модель, полно и однозначно раскрывающую фактическое содержание влияний по формированию экологической культуры, воспринимающие эти целенаправленные влияния.

Раскрывая свое авторское понимание процесса формирования профессиональной культуры, многие исследователи обращают внимание на принципы его реализации. Так, например, Войтальянова Я.И. выделяет целый ряд принципов, наибольший интерес среди которых представляют принципы социокультурной детерминации профессиональной деятельности; непрерывности и преемственности, способствующей единству теоретической и практической подготовки; целеполагающего включения специалиста в инновационную деятельность.⁹⁰ Эти идеи, безусловно, имеют значение для корректной организации процесса формирования культуры. В то же время в такой редакции они больше похожи на условия эффективной реализации данного процесса, чем на дидактические принципы.

Логически верный подход к определению принципов через указание их обще дидактических и специфических видов, позволил систематизировать совокупность выявленных принципов, а нам —

⁸⁸ Золотарева Г.М. Формирование культуры управления персоналом в процессе профессиональной подготовки менеджеров: Дис. ... канд. пед. наук. — Тамбов, 2008. — 246 с. (С.83)

⁸⁹ Горайнова Н.М. Формирование управленческой культуры у будущих менеджеров средствами гуманитарных дисциплин: Дис. ... канд. пед. наук. — Челябинск, 2006. — 191 с. (С.72)

⁹⁰ Войтальянова Я.И. Формирование профессиональной культуры будущего менеджера в процессе его профессиональной подготовки: Дис. ... канд. пед. наук. — Красноярск, 2007. — 202 с. (С.42-43)

увидеть реальный авторский вклад в развитие теории профессиональной подготовки специалиста, и оценить его теоретическую значимость.

Позиционируя процесс формирования профессиональной культуры как педагогическое явление, для эффективного функционирования которого необходимы специально созданные условия, практически все ученые, исследующие данную проблему, акцентируют свое внимание на выявлении таких условий. Не приводя полного обзора предлагаемых в литературе условий, остановимся на тех позициях, которые представляются нам привлекательными для решения проблемы формирования организаторской культуры:

- стимулирование к поиску нетривиальных управленческих решений;
- реализация стратегии поддержки и сопровождения;
- актуализация профессионально-ценностного отношения к культуре;
- индивидуально-творческая среда, способствующая овладению личностью методологией управленческой деятельности.

Существенное значение для полноценного исследования любого процесса, имеет проблема определения критериев эффективности его реализации. Опираясь на данное положение, учеными осуществляется интенсивный поиск критериев и показателей для определения степени сформированности профессиональной культуры.

Оценив данный подход с точки зрения обеспечения методологического единства теоретической и экспериментальной частей исследования, мы пришли к заключению о ее безусловной продуктивности: обосновав состав культуры через характеризующие ее показатели, вполне логично осуществить экспериментальную проверку, используя именно эти характеристики.

Подводя итоги обзора научной литературы и имеющегося опыта, отметим, что, формирование профессиональной культуры в целом, и организаторской культуры, в частности, предполагает создание такой среды, в которой будет происходить непрерывное движение к заданной цели, которую характеризуют необходимый уровень сформированности ценностных ориентаций, знаний, умений и профессионально значимых личностных качеств.

Исходя из понимания формирования организаторской культуры как внутрилличностного процесса, мы пришли к следующей его трактовке: **формирование организаторской культуры** — это систематизированное накопление позитивных количественных и

качественных изменений в содержании организаторской культуры и достижение диалектического единства ее составляющих в системе управления персоналом образовательной организации.

Подводя итоги обзора научного наследия, нельзя не отметить, что на сегодняшний день накоплен огромный опыт по формированию профессиональной культуры и ее отдельных видов (управленческой, информационной, коммуникативной, корпоративной, экологической, правовой, нравственной и т.д.).

Однако проблема формирования организаторской культуры пока исследована недостаточно. Подтвержденная в процессе проведения анализа состояния проблемы невозможность механического переноса и прямого использования уже имеющихся систем, моделей, технологий для формирования столь специфического вида культуры, как организаторская, ставит нас перед необходимостью разработки авторского систематизированного процесса, обеспечивающего полноценное формирование организаторской культуры, учитывающего специфику организаторской деятельности современного специалиста.

Таким образом, анализ состояния исследуемой нами проблемы показал, что, во-первых, она является одной из наиболее актуальных и слабо разработанных, во-вторых, для ее решения в научно-педагогическом арсенале накоплен достаточный опыт, что подтверждается обширностью ее теоретических аспектов, в-третьих, решение данной проблемы продуктивно при разработке систематизированного процесса формирования организаторской культуры.

Таким образом, проблема формирования организаторской культуры, актуальность которой вызвана, в первую очередь, возрастающими требованиями к качеству специалистов, способных действовать в новых экономических условиях и обеспечивать их совершенствование; необходимостью создания теоретических основ формирования организаторской культуры; необходимостью разработки соответствующего технологического аппарата для эффективного формирования организаторской культуры, до настоящего времени остается слабоизученной.

Организаторская культура сотрудника — это вид его профессиональной культуры, обеспечивающей продуктивную реализацию организаторской деятельности. Как результат профессионального становления, организаторская культура не возникает самостоятельно и требует специальной организации процесса по ее формированию.

Формирование организаторской культуры сотрудника — это систематизированное накопление позитивных количественных и качественных изменений в содержании организаторской культуры и достижение диалектического единства ее составляющих.

Проведенный нами анализ состояния исследуемой проблемы показал, что в теории и практике управления накоплен достаточно большой опыт по формированию у сотрудников профессиональной культуры. В то же время вопросам формирования организаторской культуры уделяется недостаточное внимание, а между тем именно организаторская культура определяет результативность профессиональной деятельности сотрудника, задает индивидуальный стиль его работы, особенности взаимодействия с подчиненными.

Рассмотрев научные точки зрения на решение исследуемой нами проблемы, мы пришли к выводу, что обеспечить формирование организаторской культуры сотрудников можно только при разработке и использовании систематизированного процесса. Поэтому данный параграф мы посвятим представлению нашего видения его содержательного наполнения.

Так, при решении исследуемой нами проблемы, большое распространение в настоящее время получили системный, деятельностный, компетентностный, культурологический, партисипативный, процессный и другие подходы.

Рассмотрим результат применения каждого из подходов к разрешению изучаемой нами проблемы.

Системный подход. Данный подход трактуется, как направление методологии научного познания и социальной практики, в основе которого лежит рассмотрение объектов как систем.⁹¹

Ключевым для системного подхода, является само понятие *системы* — целостной совокупности элементов, характеризующейся следующими необходимыми признаками: совокупность элементов отграничена от окружающей среды; элементы взаимосвязаны, взаимодействуют между собой, и существуют в отдельности лишь благодаря существованию целого; свойства совокупности в целом не сводятся к сумме свойств составляющих ее элементов и не выводятся из них; функционирование совокупности несводимо к функционированию отдельных элементов; существуют

⁹¹ Панченко В.М. Теория систем. Методологические основы. — М.: МИРЭА, 1999. — 96 с. (С.4)

системообразующие факторы, обеспечивающие вышеперечисленные свойства.⁹²

Действуя в соответствии с методологией системного подхода, на данном этапе исследования нам необходимо определить системные характеристики исследуемого нами явления: формирования организаторской культуры в системе управления персоналом образовательной организации.

Формирование организаторской культуры обладает характерными для любого процесса свойствами: открытости (восприимчивость к изменениям внешней среды), гибкости (приспособляемость к изменяющимся условиям), динамичности (непрерывность развертывания и развития), вариативности (возможность выбора варианта направления развития), управляемости (способность учитывать управленческие воздействия по движению в соответствии с оптимальной траекторией), отграниченности (специфичность внутреннего наполнения, отличного от внешней среды и наличие границ рассматриваемого явления).

В процессе изучения нами формирования организаторской культуры были выявлены следующие его свойства:

- поскольку рассматриваемый нами феномен является, как мы отмечали ранее, компонентом систематизированного процесса образовательной организации, то его внутреннее содержание должно находиться в соответствии с логикой образовательного процесса, что требует выделения мотивационно-целевого, содержательно-методического, оценочно-коррекционного компонентов;

- элементарной единицей данного процесса является задача, актуальная в заданный момент продвижения к цели: в зависимости от стадии процесса формирования организаторской культуры субъектами решается та или иная задача — диагностика, передача информации, отработка умений, оценка, коррекция и т.д.;

- системообразующими факторами формирования организаторской культуры являются цель и самоуправление. При этом цель — внешний, а самоуправление — внутренний системообразующий факторы, благодаря которым достигается единство компонентов и возникновение у систематизированного процесса эмерджентного свойства — сформированности организаторской культуры;

⁹² Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем (Проблемы и методы психолого-педагогического обеспечения технических обучающихся систем). — Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1977. — 304 с. (С.47)

- целостность процесса формирования организаторской культуры обеспечивается наличием связей исходного, обратного, встречного, параллельного направления.

Деятельностный подход. Его определяют как методологическое направление исследования, предполагающее описание, объяснение и проектирование различных предметов, подлежащих научному рассмотрению с позиции категории деятельности.⁹³

Традиционно *деятельность* трактуется, как форма активного отношения человека к окружающему миру; мотивационная совокупность последовательно совершаемых действий, направленных на выполнение определенных задач, на достижение тех или иных социально значимых целей. Как отмечается в научной литературе, деятельность: является специфически человеческой формой отношения к миру, открытой, универсальной и способной к саморазвитию системой, представляет собой искусственный процесс, включенный в сложную сеть естественных и квазиестественных процессов, предполагает свободные целеполагания, определяется исторически выработанными социокультурными программами.⁹⁴

В ходе проводимого нами исследования формирование организаторской культуры было изучено с точки зрения деятельности и получены следующие свойства:

- его целью является сформированность организаторской культуры;
- субъектами выступают все сотрудники образовательной организации, причем, чем более выражена субъектная позиция молодых специалистов, тем актуальнее формирование у него организаторской культуры;
- объектом — совершенствующаяся в профессиональном плане личность сотрудника;
- к средствам формирования организаторской культуры относятся материальные (наглядные материалы, информационные источники и др.) и духовные (нормы морали и нравственности, профессиональные

⁹³ Сагатовский В.Н. Категориальный контекст деятельностного подхода // Деятельность: теории, методология, проблемы. – М.: Политиздат, 1990. – 366 с. (С.70)

⁹⁴ Панюшкин В.П. Формы учебного сотрудничества и уровни регуляции взаимосвязанной учебной деятельности // Инновационное обучение: стратегия и практика. – М.: Педагогика, 1994. – 356 с. (С.74-74)

ценности, требования и др.) предметы действительности, используемые в процессе профессиональной подготовки;

• методами — традиционные (беседа, упражнение, тестирование и др.) и интерактивные (метод проектов, деловые и имитационные игры и др.) методы профессиональной подготовки.

Культурологический подход. Его мы трактуем как ориентацию исследования, при которой явление рассматривается в контексте культуры: как продукт культуры и фактор, влияющий на ее дальнейшее развитие. Данный подход введен немецким философом, культурологом Освальдом Шпенглером. Исследованиям в области культурологи и культурологического подхода посвящены работы Кагана М.С., Орловой Э.А.⁹⁵ и др.

Не останавливаясь на ключевых понятиях культурологического подхода (определение культуры и ее основные свойства были раскрыты нами в предыдущем параграфе), перейдем к представлению результата реализации культурологического подхода для исследуемой нами проблемы. Проанализировав положения, изложенные в ряде публикаций, мы пришли к выводу, что результатом использования культурологического подхода является определение содержания культуры, формируемой у личности.

Таким образом, опираясь на научные данные, собственные изыскания в рассматриваемом направлении, мы получили следующие положения: организаторская культура, являясь видом профессиональной культуры и ее замкнутой подсистемой, включает в свой состав три основных компонента — когнитивный, операциональный и поведенческий, совокупность которых обеспечивает полноценную реализацию организаторской деятельности, ее эффективность и продуктивность;

Основное назначение *когнитивного* компонента состоит в обеспечении целостности системы организаторских знаний. При этом предполагается освоение соответствующей терминологии, знакомство с теориями, положениями, нормативными актами, регламентирующими их организаторскую деятельность. Кроме того, в рамках данного компонента должны сформироваться представления о ценностях, которые необходимы специалисту в его, организаторской деятельности. В свое время Сократ указывал на то, что источником

⁹⁵ Каган М.С. Философия культуры: Монография. — СПб.: Изд-во «Питер», 1996. — 235 с.; Орлова Э.А. Культурная (социальная) антропология. — М.: Академический Проект, 2004. — 480 с.;

морали являются знания о ней, а впоследствии и современные исследователи подтвердили, что знания о морали и общественно значимых ценностях являются основой культуры личности и определяют ее поведение. Поэтому формирование знаний о ценностях, их содержании и значении считаем важнейшей составляющей теоретического компонента нашего систематизированного процесса.

Операциональный компонент предполагает овладение организаторскими умениями, обеспечивающих безошибочное выполнение действий по организации работы коллектива. В рамках данного компонента специалист приобретает фактический опыт организаторской деятельности, формирует навыки работы, развивает мышление, ценностные ориентации, воспитывает необходимые личностные качества. Поэтому операциональный компонент, являясь чрезвычайно значимым для осуществления организаторской деятельности, входит в состав организаторской культуры.

Поведенческий компонент задает эмоционально-деятельные стереотипы, в которых отражаются не только усвоенные знания и сформированные умения, но, что самое главное — профессионально значимые личностные качества и ценностные ориентации. Немецкий поэт и философ И.В. Гете говорил, что «поведение — это зеркало, в котором каждый демонстрирует свой облик». Особенно важно об этом помнить профессионалам, чья работа связана с взаимодействием с людьми и определяется качеством этого взаимодействия. Поэтому невозможно говорить об организаторской культуре, не принимая в расчет его поведения. Именно поведенческий компонент культуры является ее интегрирующим компонентом, характеризующим в целом профессиональные поступки специалиста и определяющий уровень его мастерства.

Основными показателями организаторской культуры являются знания, умения, профессионально значимые личностные качества и ценностные ориентации, необходимые для осуществления организаторской деятельности. Их фактическое наполнение приведено нами в таблице 2.

Таким образом, приведенные выше свойства, полученные в результате реализации системного, деятельностного и культурологического подходов к изучению формирования организаторской культуры, нами положены в основу разработки авторского систематизированного процесса, к характеристике содержания которого мы сейчас переходим.

Таблица 2

Наполнение организаторской культуры

Наименование показателя	Содержание показателя	
Организаторские знания	сущности организаторской деятельности (цель, содержание, приемы, средства осуществления, показатели результативности и др.); принципов научной организации труда; структуры организации; нормативной базы, определяющей деятельность организации и ее отдельных членов; моральных норм и ценностных ориентаций; специфики и содержания процессов, для которых организуется работа коллектива; приоритетных направлений развития организации; делового этикета и правил поведения; методик диагностики индивидуальных особенностей подчиненных; способов получения и обработки информации; методик бесконфликтного и социально ответственного взаимодействия и др.	
Организаторские умения	определять цели и проектировать перспективы их достижения (ближние, средние и дальние); планировать собственную деятельность и работу подчиненных; рационально распределять время и ресурсы; взаимодействовать с людьми;	
	адекватно доносить необходимую для работы информацию, убеждать; определять полномочия в соответствии с индивидуальными особенностями личности; мотивировать и стимулировать деятельность; устанавливать деловые отношения; развивать коллектив; творчески решать задачи; оценивать качество работы и др.	
Профессионально значимые личностные качества, необходимые для организаторской деятельности	активность; ориентация на творчество; коммуникабельность; самостоятельность; ответственность; вера в способности подчиненных; наблюдательность;	целеустремленность; справедливость; чувство долга; гуманизм; чуткость; отзывчивость и др.
Ценностные ориентации, необходимые для организаторской деятельности	профессиональный долг; порученное дело; профессиональная культура; спокойная и деловая атмосфера; продуктивное общение; творческая самореализация; профессиональное самосовершенствование; общественная значимость и признание результатов труда и др.	

Мы уже отмечали, что процесс формирования организаторской культуры, как этап профессиональной подготовки, должен включать в себя следующие компоненты: мотивационно-целевой, содержательно-методический, оценочно-коррекционный. Рассмотрим более подробно их содержательную характеристику.

Мотивационно-целевой компонент связан с мотивационной сферой личности. Работа в рамках данного компонента предполагает, во-первых, обеспечение перевода проблемной ситуации (осознание необходимости подготовки к организаторской деятельности) в психологическую (понимание заданных требований как личностно значимых), в результате чего у специалиста формируется устойчивая и сознательная потребность решения поставленной задачи. Во-вторых, в рамках данного компонента формируются целевые ориентации специалиста в соответствии с его способностями и интересами. Такое наполнение компонента помогает раскрыть то, к чему он стремится, почему он этого хочет, и во имя чего — словом, помогает раскрыть его направленность и механизм целеустремленности всей его деятельности.

Данный компонент выполняет: *побудительную* (стимулирует познавательную активность), *развивающую* (расширяет мотивационную сферу), *воспитательную* (формирует волевые качества), *ориентировочную* (определяет перспективы деятельности) функции.

Обобщив имеющиеся в научной литературе данные по проблеме мотивации деятельности, мы пришли к заключению, что данный компонент должен реализовываться через методы примера, разъяснения, убеждения, игры, выдвижения противоречия, обоснования, требования, соревнования и др. При этом могут быть использованы любые формы и средства.

Содержательно-методический компонент составляют процедуры, в ходе реализации которых происходит непосредственное формирование организаторских знаний, умений, а также необходимых для данного вида деятельности профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций. Содержание данного компонента определяется содержанием формируемой культуры, профессиональным опытом, а также условиями, в которых осуществляется процесс профессиональной подготовки.

Данный компонент выполняет *обучающую* (приобретение необходимых для организаторской деятельности знаний и умений), *воспитательную* (формирование профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций), *развивающую* (развитие профессионального мышления, памяти, внимания, речи, каналов восприятия и т.д.), *информационную* (обмен информацией, необходимой для формирования организаторской культуры), *адаптационную* (приспособление к профессиональной деятельности через создание условий, соответствующих реальной работе),

ориентировочную (определение значимых для организаторской культуры сведений, актуализация ключевых ценностей и личностных качеств), *операционно-технологическая* (расширение практического опыта выполнения профессиональной деятельности, доведение операционных умений до уровня технологий), *координационную* (оптимизация индивидуальной и коллективной деятельности в отношении выбора наиболее эффективного пути достижения поставленных целей и рационального взаимодействия).

Рассматривая пути и средства формирования организаторской культуры, мы пришли к выводу, что каждый элемент, составляющий организаторскую культуру, должен усваиваться в следующей логике:

1. *Ознакомительно-информационный этап*. На данном этапе осуществляется накопление необходимой информации, связанной с подготовкой к организаторской деятельности. В результате такого накопления закладываются основы профессионально-организаторского мировоззрения, формируются представления, необходимые для дальнейшего освоения организаторской деятельности, а также расширяется ориентировочная основа действий.

2. *Технологический этап*. На данном этапе происходит проецирование теоретических знаний на область практики, формируются приемы фактических действий, обогащается практический опыт по осуществлению отдельных элементов организаторской деятельности. В рамках данного этапа появляется возможность, проявить себя и оценить действия других.

3. *Квазипрофессиональный этап*. На данном этапе создаются необходимые условия, для применения накопленных у него знаний и умений в комплексе, опираясь уже на весь имеющийся у него опыт.

Методическая характеристика указанных этапов отражено нами в таблице 3.

Отметим, что последний из указанных этапов для формирования такого сложного личностного новообразования, как организаторская культура имеет чрезвычайную значимость. Именно самостоятельная творческая деятельность, в условиях реальной профессиональной деятельности, обеспечивает комплексное понимание специфики организаторской деятельности и обеспечивает продуктивность ее осуществления.

Таким образом, в результате реализации данного компонента формируется соответствующий содержанию организаторской культуры устойчивый набор знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций.

Таблица 3

Характеристика этапов формирования составляющих организаторскую культуру элементов

Наименование этапов	Функции	Методы	Средства	Формы
Ознакомительный - информационный	развивающая, информационная, ориентировочная	беседа, метод проблемного изложения материала и др.	периодические, научные и научно-популярные издания, нормативные акты, видеоматериалы, и др.	консультация, самообразование, самовоспитание и др.
Технологический	развивающая, операционно-технологическая, координационная	упражнения, дискуссия, тренинг, кейс-метод, программированное обучение, круглый стол и др.	компьютер, интерактивные видеопрограммы, кейсы, литературные источники, профессиональная деятельность и др.	семинар, экскурсии, самостоятельная работа и др.
Квазипрофессиональный	развивающая, адаптационная, координационная	деловые и имитационные игры, метод проектов, имитационный тренинг и др.	мультимедиа, интерактивные видеопрограммы, квазипрофессиональная деятельность, общение и др.	Профессиональная деятельность, самостоятельная работа и др.

. *Оценочно-коррекционный компонент* направлен на определение степени соответствия полученных результатов запланированным и нейтрализацию недостатков данного процесса. Информация о результатах оценивания является основой для разработки и реализации коррекционных мероприятий.

Данный компонент выполняет *информационную* (сообщение данных об уровне сформированности организаторской культуры), *контролирующую* (сравнение результатов сформированности организаторской культуры с целевыми ориентациями), *компенсационную* (нейтрализация недостатков сформированности организаторской культуры), *аналитическую* (выбор способов устранения трудностей, определение тенденций развития процесса формирования организаторской культуры), *стимулирующую* (побуждение к активности, самостоятельности, заинтересованности и рефлексии деятельности) функции.

В рамках данного компонента работа в целом организовывается руководителем образовательной организации: разрабатывается система показателей сформированности организаторской культуры, составляется адекватный диагностический аппарат, осуществляется оценка, классифицируются недостатки, вырабатывается и реализуется программа коррекционных процедур, проводится повторное оценивание и т.д.

Оценивание результатов (т.е. степени сформированности знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций — основных показателей организаторской культуры) осуществляется с помощью методов тестирования, рейтинга, наблюдения, анкетирования, беседы и др. Коррекционная работа по устранению выявленных недостатков производится с привлечением следующих методов: инструктаж, консультации, рекомендации, коллоквиум и др.

Таким образом, результатом реализации данного компонента является информация о степени сформированности организаторской культуры.

Завершая рассмотрение содержания построенного нами систематизированного процесса, остановимся на комплексе принципов его реализации и специфических свойствах.

Принципы:

- *рефлексивности* (приучение к самоанализу в процессе выполнения своих профессиональных задач);
- *профессиональной направленности* (должны отражаться ключевые позиции эффективной организаторской деятельности);
- *диалогического общения* (обеспечение непрерывного диалога и взаимодействия субъектов профессиональной деятельности);
- *актуализации субъектного опыта* (ориентация на имеющийся опыт и перевод его в активное состояние при осуществлении профессионально-творческой деятельности).

Специфические свойства:

- *содержательная вариативность* (учет индивидуальных особенностей и создание условий для их индивидуализированного продвижения к заданной цели);
- *цикличность* (поступательность процесса формирования организаторской культуры);
- *устойчивость* (независимость работы системы от случайных отклонений);
- *адаптивность* (обеспечение оперативного приспособления к организаторской деятельности).

Таким образом, систематизированный процесс формирования организаторской культуры, разработанный на основе системного, деятельностного и культурологического подходов, а также с учетом требований социального заказа, профессиональной подготовки, организаторской деятельности и организаторской культуры, включает мотивационно-целевой, содержательно-методический, оценочно-коррекционный компоненты; характеризуется содержательной

вариативностью, цикличностью, устойчивостью, адаптивностью; реализуется с учетом принципов рефлексивности, профессионализма.

На основе выше изложенного следует сделать такие выводы:

1. Проблема формирования организаторской культуры, актуальность которой вызвана, в первую очередь, возрастающими требованиями к качеству специалистов, способных действовать в новых экономических условиях и обеспечивать их совершенствование; необходимостью создания теоретических основ формирования организаторской культуры; необходимостью разработки соответствующего технологического аппарата для эффективного формирования организаторской культуры, до настоящего времени остается слабоизученной.

2. Культура, как общественно-исторический феномен отражает систему ценностей общества; представляет собой естественно-искусственное образование; является замкнутой системой, способной к развитию и историческому изменению; определяет жизнь человека и детерминируется его деятельностью; отражает совокупность знаковых систем, сложившихся в обществе, при помощи которых осуществляется коммуникация, сохраняется социальная память и передается опыт поколений.

3. Профессиональная культура представляет собой личностное интегративное качество специалиста, включающее совокупность знаний, умений, профессионально значимых личностных качеств и ценностных ориентаций, обеспечивающих эффективность его профессиональной деятельности и продуктивное преобразование профессиональной среды.

4. Организаторская культура сотрудника — это вид его профессиональной культуры, обеспечивающей продуктивную реализацию организаторской деятельности. Как результат профессионального становления, организаторская культура не возникает самостоятельно и требует специальной организации процесса по ее формированию.

5. Формирование организаторской культуры сотрудника — это систематизированное накопление позитивных количественных и качественных изменений в содержании организаторской культуры и достижение диалектического единства ее составляющих.

6. Построение систематизированного процесса формирования организаторской культуры, необходимость, которая обусловлена состоянием теории и практики в образовательном пространстве, продуктивно с позиций системного, деятельностного и культурологического подходов.

7. Реализация системного подхода при исследовании формирования организаторской культуры обеспечила получение следующих его свойств: формирование организаторской культуры включает мотивационно-целевой, содержательно-методический, оценочно-коррекционный компоненты; его элементарной единицей является поставленная задача, актуальная в заданный момент продвижения к цели; системообразующими факторами — цель и самоуправление; целостность процесса формирования организаторской культуры обеспечивается наличием связей исходного, обратного, встречного и параллельного направления.

8. Реализация деятельностного подхода к исследованию формирования организаторской культуры обеспечила получение следующих свойств: его целью является сформированность организаторской культуры; субъектами выступают все сотрудники образовательной организации; объектом — совершенствующаяся в профессиональном плане личность специалиста; к средствам формирования организаторской культуры относятся материальные и духовные предметы действительности, используемые в процессе профессиональной подготовки; методами — традиционные и интерактивные методы профессиональной подготовки.

9. Реализация культурологического подхода при исследовании формирования организаторской культуры обеспечила получение следующих его свойств: организаторская культура, являясь видом профессиональной культуры и ее замкнутой подсистемой, включает в свой состав три основных компонента — когнитивный, операциональный и поведенческий, совокупность которых обеспечивает полноценную реализацию организаторской деятельности, ее эффективность и продуктивность; основными показателями организаторской культуры являются знания, умения, профессионально значимые личностные качества и ценностные ориентации, необходимые для осуществления организаторской деятельности.

10. Процесс формирования организаторской культуры, разработанный с учетом требований социального заказа, профессиональной подготовки, организаторской деятельности и организаторской культуры, характеризуется содержательной вариативностью, цикличностью, устойчивостью, адаптивностью, реализуется с учетом специфических принципов (рефлексивности, профессиональной направленности, диалогического общения, актуализации субъектного опыта), и включает мотивационно-целевой, содержательно-методический, оценочно-коррекционный компоненты.