

В.П. Бабинцев, Б.В. Заливанский, Е.В. Самохвалова, Ж.А. Шапова

## ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МЕНЕДЖЕРОВ В РОССИИ\*

*Проанализированы результаты опроса экспертов, проведенного в рамках исследования «Управление формированием социально-технологической культуры менеджеров». Получена профессиональная оценка процесса подготовки будущих менеджеров и уровня социально-технологической культуры действующих специалистов. Определены первоочередные меры, способствующие формированию социально-технологической культуры менеджеров.*

**Ключевые слова:**

*социально-технологическая культура, менеджер, социальные технологии, компетентность, процесс профессионального развития.*

Современная общественная и социально-управленческая ситуация обуславливает необходимость формирования и развития социально-технологической культуры менеджера, представляющей собой систему диспозиций его личности, а также умений и навыков поведения, обеспечивающих достижение профессиональных и жизненных целей при помощи сознательного использования социальных технологий. Она (социально-технологическая культура) является органическим, но в то же время весьма специфическим элементом общей и профессиональной культуры специалиста в сфере управления.

Между тем, как показывают научные дискуссии, для отечественных ученых и практиков характерна неопределенность представлений о содержании феномена социально-технологической культуры, а также об уровне социально-технологической подготовки российских действующих и будущих менеджеров [2].

Для прояснения ситуации специалистами Центра социальных технологий Белгородского государственного университета в 2010 г. был проведен экспертный опрос. В состав экспертов (N = 30) вошли ученые, осуществляющие научные разработки в области менеджмента, теории социальных технологий и социально-технологической культуры, преподаватели учреждений высшего профессионального образования, ведущие обучение будущих менеджеров из различных городов, вузов и научно-исследовательских центров России. Среди них два член-корреспондента АН РАН, 22 доктора наук, 6 кандидатов наук.

Экспертам было предложено оценить уровень профессиональной компетентности современных менеджеров и качество их социально-технологической подготовки; охарактеризовать состояние социально-технологической культуры действующих менеджеров и определить первоочередные меры, способствующие изменению сложившейся ситуации.

**Характеристика организации профессиональной подготовки современных менеджеров.** Характеризуя общее состояние системы профессиональной подготовки менеджеров в современной России, эксперты разделились на две почти равных группы, придерживающиеся противоположных точек зрения: половина экспертов оценивает его как удовлетворительное, в основном соответствующее запросам рынка труда, а 46,67% респондентов – как неудовлетворительное и – соответственно – не соответствующее запросам рынка труда. Мы полагаем, что такое разделение мнений экспертов, является следствием, во-первых, наличия существенных различий в уровне и качестве подготовки менеджеров; во-вторых, – и это представляется главным, – отсутствия даже у специалистов ясной картины в отношении системы образования менеджеров.

К числу основных проблем профессиональной подготовки менеджеров эксперты отнесли: неэффективность связи учебных заведений с работодателями и менеджерами различных секторов управления (60%); слабую практическую подготовку (36,67%); отсутствие эффективной системы отбора для подготовки будущих менеджеров

\* Статья подготовлена при поддержке проекта П439 от 12 мая 2010 года «Управление формированием социально-технологической культуры менеджеров», выполняемого в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг.

76 (36,67%); низкую квалификацию преподавателей и специалистов, осуществляющих подготовку (36,67%). Заметно реже эксперты указывали на несовершенство стандартов и учебных программ (23,33%); некачественное информационно-методическое сопровождение образовательного процесса (20%); незаинтересованность органов власти и управления (16,67%); отсутствие связи учебных заведений с выпускниками – действующими менеджерами.

Решение проблемы профессионального развития уже действующих менеджеров большинство экспертов оценили еще более негативно, чем организацию профессионального обучения. Только 13,33% участников опроса заявили, что она решается достаточно успешно; 73,33% считают, что она решается плохо; 3,33% – что вообще не решается; остальные затруднились ответить на вопрос. Результаты исследования дают основание для заключения о фактическом отсутствии в России эффективно действующей системы профессионального развития менеджеров.

Анализ полученных результатов позволяет предположить, что, очевидно, существуют серьезные причины, препятствующие как организации качественной системы профессионального образования менеджеров в целом, так и их социально-технологической подготовки. Они связаны прежде всего с неоптимальной практической ориентацией образовательного процесса, которая, в принципе, является общей проблемой системы образования в России.

В ходе опроса экспертам было предложено охарактеризовать основные достоинства российских менеджеров и их главные недостатки. Выяснилось, что главными достоинствами эксперты считают: адаптируемость к ситуации (76,67%); нестандартность мышления (40%); способность оперативно принимать решения (33,33%). Выделение экспертами в качестве главного достоинства менеджеров адаптируемости к ситуации ставит под сомнение способность специалистов к овладению широким набором социальных технологий, поскольку последние в их классическом виде ориентированы не на адаптацию, но на преобразование реальности. Высокая адаптивность с неизбежностью создает предпосылку для формирования у менеджеров пассивного (низшего) типа социально-технологической культуры. В этом случае субъект социальной деятельности пытается приспособиться к измене-

ниям среды, создает вокруг себя социально-защитные структуры. Его активность минимальна, обращена «на себя» и не предполагает изменения не только ситуации, но и методов и средств самореализации. Доминирует установка на социально-адаптивное поведение [1, с. 29].

Наиболее типичными недостатками эксперты считают неспособность определять стратегические цели и задачи (53,33%) и низкий уровень профессиональной подготовки (40%). Кроме того, заслуживает внимания, что 26,67% отметили безответственность; 23,33% – нежелание профессионально развиваться; столько же – информационную неграмотность. Структура недостатков российских менеджеров в интерпретации экспертов также дает основание предполагать наличие у специалистов низкого уровня развития социально-технологической культуры, поскольку способность к проектной (стратегически ориентированной) деятельности в значительной степени определяет социально-технологическое мышление. Экспертам было предложено дать собственную интерпретацию причин наиболее типичных недостатков подготовки специалистов в сфере менеджмента. Чаще всего они указывали на недостатки образовательного процесса (16,67%); отсутствие системы первоначального профессионального отбора (10%); неразвитость рыночных отношений (10%); слабую мотивацию к обучению (10%); плохую подготовку в сфере стратегического управления; неустойчивость экономической и социальной среды; несоответствие программ подготовки в вузах требованиям действительности; особенности социокультурной традиции – все показатели по 6,67%.

Весь комплекс названных причин можно разделить на три группы. Первая – причины, связанные с несовершенством системы подготовки менеджеров. Вторая – причины социально-экономического характера. Третья – причины социокультурного характера. Заметим, что причины, относящиеся к первой группе, преобладают, что, на наш взгляд, дает основание утверждать: проблемы социально-технологической подготовки менеджеров концентрируются преимущественно в сфере организации образовательного процесса. Вместе с тем мы полагаем, что эксперты недооценивают значение общего социокультурного фона становления социально-технологической культуры менеджеров. Барьеры в ходе этого процесса довольно часто возникают как следствие специфи-

ки отечественной ментальности, ориентированной на аффективное и ценностно-рациональное освоение социальной реальности, в то время как необходимыми условиями системного применения социальных технологий являются целерациональное поведение, наличие устойчивых социальных норм и приоритет научного знания перед верой.

**Оценка качества социально-технологической подготовки менеджеров.** Все эксперты согласились с тем, что в качестве самостоятельного элемента подготовки будущих менеджеров необходимо выделять их социально-технологическую подготовку. Правда, при этом 56,67% респондентов отметили: делать это следует с учетом сферы деятельности менеджеров.

Вместе с тем экспертный опрос подтвердил, что даже среди специалистов в настоящее время нет единства в отношении того, что следует вкладывать в данное понятие. Относительное большинство участников исследования (36,67%) связывают подобную подготовку с изучением природы управленческих процессов, знанием основных организационных структур, функциональных обязанностей и стиля работы менеджера; 30% – с формированием компетентности в управлении людьми, отборе и подготовке специалистов, способностью к лидерству и нормализации рабочих и личных взаимоотношений среди подчиненных; по 20% – с освоением современных информационных технологий и средств коммуникации, необходимых для планирования и прогнозирования деятельности организации и развитием навыков самоконтроля и самооценки собственной деятельности, умением делать выводы и повышать квалификацию, исходя из настоящих требований и ожидаемых изменений в будущем.

По мнению экспертов, необходимость социально-технологической подготовки менеджеров в полной мере осознаёт лишь меньшинство работодателей, руководителей образовательных учреждений, преподавателей и студентов. Правда, большинство экспертов отметили, что эту необходимость представители данных социальных групп воспринимают лишь «отчасти», но подобная формулировка, по нашему мнению, свидетельствует о том, что проблемой формирования социально-технологической подготовки в ходе обучения менеджеров серьезно никто не занимается. В отношении же руководителей органов управления образованием эксперты пре-

дельно критичны. Большинство экспертов (53,33%) считает, что значимость данной проблемы они вообще не понимают.

Недооценку идеи социально-технологической подготовки менеджеров 43,33% экспертов связывают с тем, что социальные технологии не рассматриваются организаторами обучения в качестве научно обоснованного инструмента менеджмента. По мнению 40% экспертов, социально-технологическая подготовка не закреплена в образовательных стандартах; 33,33% полагают, что мало квалифицированных преподавателей, способных обеспечить внедрение элементов такой подготовки в образовательный процесс; столько же придерживаются мнения, что отсутствует базовый уровень социально-технологической подготовки населения в целом. По мнению 26,67% респондентов, лишь незначительное число ученых и специалистов занимаются внедрением социально-технологической подготовки в практику менеджмента.

Таким образом, результаты экспертного опроса дают основание утверждать, что, несмотря на важность социально-технологической подготовки будущих менеджеров, данное обстоятельство пока не осознано в полной мере организаторами образовательного процесса, работодателями и педагогами. Не придают ему существенного значения и будущие специалисты.

Большинство экспертов полагают, что приобретению студентами вузов и вузов знаний и навыков в сфере социальных технологий способствует: включение элементов социально-технологической подготовки в управленческий процесс (86,67%); наличие в образовательном учреждении педагогических кадров соответствующей квалификации. 43% указали на важность привлечения преуспевающих менеджеров к участию в образовательном процессе; по 40% – на необходимость усиления практической направленности обучения и формирования у студентов убежденности в необходимости социально-технологической культуры.

В качестве основных препятствий эксперты назвали: отсутствие соответствующих образовательных программ (60%); педагогических кадров необходимой квалификации (53,33%); невовлеченность в образовательный процесс менеджеров-практиков (30%); устаревшие подходы к организации образовательного процесса (23,33%); отсутствие у студентов навыков организации самостоятельной, научной

78 | работы (20%); недостаточную обеспеченность учебно-методической литературой.

**Востребованность идеи формирования социально-технологической культуры менеджеров.** При планировании исследования учитывалось, что сама идея формирования социально-технологической культуры воспринимается в обществе неоднозначно. Экспертный опрос показал: 36,67% респондентов считают ее постановку абсолютно обоснованной; 53,33% – обоснованной лишь в отношении специалистов, осуществляющих функции управления; 6,67% – обоснованной только в теоретическом плане; 3,33% – не ответили на вопрос.

Полученное распределение мнений дает основание для ряда выводов:

– во-первых, очевидно, что даже большинство экспертов, фактически отождествляют социально-технологическую и управленческую культуру. При всей близости этих понятий, они не являются тождественными; область их значения совпадает, главным образом, в сфере профессиональной деятельности менеджера. Однако за ее пределами, в сфере индивидуально-личностного развития социально-технологической культура включает в себя не только владение управленческими технологиями, но и, например, технологиями решения жизненных проблем;

– во-вторых, вызывает сомнения правомерность стремления некоторых экспертов ограничить постановку проблемы формирования социально-технологической культуры специалистов сферой чистой теории. Мы, напротив, исходим из представления о практическом характере данной проблемы, предполагающей разработку и внедрение механизма ее формирования, который включает в себя несколько элементов: нормативный – нормативные акты, регламентирующие процесс освоения социальных технологий; профессионально-кадровый – состав работников, на профессиональной основе решающих задачу формирования социально-технологической культуры, в т.ч. уровень их социально-технологической компетентности; информационно-аналитический – наличие информации, необходимой для формирования социально-технологической культуры; ресурсный – комплекс ресурсов, которые могут быть использованы (потенциальные ресурсы) и используются (актуальные ресурсы) для формирования и развития социально-технологической культуры менеджеров; технологическое обеспечение – процедуры

и операции, применяемые для формирования социально-технологической культуры.

**Характеристика состояния социально-технологической культуры менеджеров.** Довольно сдержанными эксперты были в оценках мотивации к овладению социальными технологиями действующих и будущих менеджеров. Большинство считает, что те и другие мотивированы к этому лишь «отчасти» (соответственно, 63,33% и 53,33%). Отметим, что среди этих причин эксперты чаще всего указывали следующие: отсутствие системы образовательной и практической подготовки (10%); специфическая система ценностей на российских предприятиях, которая не требует владения социальными технологиями (6,67%); отсутствие базового уровня социально-технологической подготовки населения в целом (6,67%); недостаток у менеджеров знаний в области социальных технологий (6,67%); отсутствие потребности в социальных технологиях у бизнеса и государства (6,67%).

Безусловно, весь комплекс перечисленных экспертами причин требует внимательного анализа. Однако тем из них, которые были указаны сравнительным большинством участников исследования, необходимо уделить особое внимание. По мнению экспертов, действующие менеджеры менее всего владеют технологиями формирования общественного мнения, внедрения инноваций, самоменеджмента. Наиболее освоенными ими являются технологии принятия решений, обучения и адаптации персонала, информационного обеспечения управления.

**Определение первоочередных мер, способствующих формированию социально-технологической культуры менеджеров.** К числу первоочередных мер, которые будут способствовать повышению уровня социально-технологической культуры будущих менеджеров, большинство экспертов отнесло включение элементов социально-технологической подготовки в образовательный процесс (63,33%); усиление практической составляющей социально-технологической подготовки (63,33%); формирование у студентов понимания значимости социально-технологической подготовки для современного менеджера (56,67%).

Таким образом, на основании полученных данных можно выделить три основных направления формирования социально-технологической культуры будущих менеджеров: ценностно-мотивационное, связанное с утверждением в их сознании установок

на освоение и использование социальных технологий; образовательное (когнитивное), предполагающее распространение социально-технологических знаний; оперативно-практическое, ориентированное на создание условий для практического применения социальных технологий.

Абсолютное большинство экспертов полагают, что для повышения уровня социально-технологической культуры действующих менеджеров следует прежде всего предложить специальную программу переподготовки и повышения квалификации (80%); включить показатели социально-технологической культуры в рейтинги органов управления (60%). Первая по значимости мера вновь ориентирована на изменения в системе профессионального образования. Точнее, в системе профессионального послевузовского развития. Вторая по значимости мера, как нам представляется, относится главным образом к тем менеджерам, которые заняты в бюджетной сфере. Действительно, включение в состав показателей оценки их деятельности критериев, отражающих уровень социально-технологической подготовки, существенно мотивирует работников к развитию социально-технологической культуры.

Таким образом, в ходе экспертного опроса получена профессиональная оценка процесса подготовки будущих менеджеров, а также уровня социально-технологической компетентности и социально-технологической культуры действующих специалистов. В частности, установлено:

- эксперты рассматривают организацию подготовки будущих менеджеров в России в целом как не вполне удовлетворительную. При этом основными недостатками подготовки они считают несформированные связи образовательных учреждений с работодателями; слабую практическую ориентацию образовательного процесса; отсутствие предварительного отбора обучающихся и недостаточно квалифицированный преподавательский состав;

- по мнению большинства участников опроса, в стране отсутствует эффективно действующая система профессионального развития работающих менеджеров, у многих из них не развита мотивация к переподготовке и повышению квалификации;

- главными достоинствами российских менеджеров эксперты считают высокий уровень адаптируемости к ситуации и нестандартность мышления. К числу ведущих недостатков относят: отсутствие стратегического мышления;

- недостаточную профессиональную подготовку и отсутствие мотивов к профессиональному развитию. Эти оценки позволяют оценить индивидуально-личностный контекст формирования социально-технологической культуры у будущих и действующих менеджеров как недостаточно благоприятный;

- по мнению участников опроса, современные менеджеры лучше всего владеют технологиями принятия решений, обучения и адаптации персонала, информационного обеспечения процесса управления. Наименее сформированными навыками у них являются технологии формирования общественного мнения и самоменеджмента. Полученный результат позволяет сделать вывод о том, что, скорее всего, российских менеджеров сравнительно успешно готовят к освоению и использованию профессиональных социальных технологий и недостаточно успешно – к применению социальных технологий в сфере индивидуально-личностного развития. Следовательно, можно говорить о деформации образовательного процесса в сторону подготовки узких специалистов;

- эксперты отметили, что современный образовательный процесс слабо ориентирован на формирование и развитие у будущих менеджеров социально-технологической культуры в силу несовершенства учебных программ, недостаточной включенности в него специалистов-практиков;

- большинство экспертов подчеркнули: в настоящее время необходимо улучшить качество социально-технологического образования менеджеров. Но для этого важно решить две задачи: сформировать у участников образовательного процесса (в т.ч. у его организаторов и работодателей) установку на освоение социальных технологий и подготовить квалифицированных преподавателей, способных донести до обучающихся социально-технологические знания.

### Список литературы:

1. Дятченко Л.Я., Бабинцев В.П., Морозова Т.И. Формирование социально-технологической культуры школьников в регионе. – Белгород: Изд-во Белгородского гос. ун-та, 2006. – 162 с.
2. Круглый стол «Формирование и развитие социально-технологической культуры специалиста» // Социология образования. – 2009. – № 12. – С. 16–42.